

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Digunakan

1. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Gibson et al., (1994) dan Harini et al., (2010) menyimpulkan bahwa teori atribusi akan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Luthan (1998) dan Harini et al., (2010) mengemukakan bahwa teori atribusi mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan oleh faktor internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu tersebut.

Faktor internal merupakan faktor yang berada dibawah kendali pribadi seseorang, seperti sikap, karakter, sifat, kemampuan dan keahlian seseorang. Sedangkan faktor eksternal merupakan pengaruh dari luar kendali individu, misalnya tekanan keadaan atau situasi tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Luthans, 2005).

Alasan mengenai penyebab perilaku individu dalam persepsi sosial terbagi atas dua kategori, yaitu atribusi disposisional dan atribusi situasional (Wade dan carol, 2007:293). Atribusi disposisional mengacu pada perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang atau diyakini di bawah kontrol individu tersebut. Atribusi situasional mengacu kepada perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan. Teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu dan hubungannya dengan sikap, karakter, peristiwa, maupun situasi yang menjadi alasan mereka berperilaku. Sehingga teori atribusi digunakan untuk dapat menjelaskan hubungan faktor karakteristik intrernal auditor yaitu locus of control dan kinerja auditor, serta faktor karakteristik eksternal auditor yaitu tekanan anggaran waktu dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional auditor.

2. Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional auditor adalah perilaku seorang auditor ketika menjalankan proses audit yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang berlaku, yang dapat mengurangi kualitas audit

(Febrina dan Hadiprayitno, 2012). Perilaku disfungsional tergolong sebagai perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis merupakan setiap tindakan yang diperbuat seseorang yang dapat berdampak buruk pada pihak lain, dimana tindakan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan atau aturan yang berlaku dalam moral (Jones, 1991; Silaban, 2009). Berbagai penelitian menyatakan bahwa penyimpangan perilaku dalam penugasan telah menjadi permasalahan yang serius (Smith, 1995; Otley dan Pierce, 1995; Wilopo, 2006).

Tipe perilaku disfungsional yang pertama yaitu, *premature sign-off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa mengganti dengan langkah yang lain atau penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur. Tindakan ini dapat mengurangi kualitas audit secara langsung, karena seringkali masalah terjadi pada tahapan yang dianggap tidak ada masalah (Trisubekti, 2017). *Premature sign-off* mendorong auditor untuk mengumpulkan alat bukti yang kurang mencukupi sebagai dasar pemberian opini (Srimindarti, 2012).

Tipe perilaku disfungsional yang kedua yaitu, *replacing/altering of audit procedures* merupakan perilaku yang dilakukan auditor dengan mengubah prosedur audit yang telah ditetapkan, seperti tidak menguji semua item dalam sampel, tidak melakukan review yang mendalam atas dokumen-dokumen klien (Wibowo, 2015). Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit (Hehanusa, 2013).

Tipe perilaku disfungsional yang ketiga yaitu, *underreporting of time* merupakan suatu tindakan yang melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari waktu aktual yang digunakan dalam menyelesaikan tugas audit tertentu. Tindakan ini berhubungan tidak langsung dengan penurunan kualitas audit, walaupun auditor melaksanakan semua tahapan program audit, perilaku *underreporting of time* dapat mengakibatkan manajemen mengambil keputusan tidak relevan berkaitan dengan penetapan waktu pemeriksaan penugasan tahun berikutnya (Kustinah, 2013).

3. *Locus Of Control*

Locus of control dikemukakan pertama kali oleh Rotter pada 1966 yang merupakan seorang ahli teori pembelajaran sosial, dimana Rotter mengemukakan *locus of control* sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian atau peristiwa, apakah dia merasa mampu atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu : *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah dimana individu menganggap hasil yang didapatkannya berkaitan dengan perilaku mereka. Mereka cenderung lebih menonjol dari *external locus of control* misalnya mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mudah mendapatkan uang yang lebih. Selanjutnya *internal locus of control* memiliki kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan yang terlihat lebih mampu menahan stress daripada. Ciri-ciri yang memiliki perilaku *internal locus of control* yaitu seseorang yang percaya bahwa keberhasilan yang dicapai bergantung pada kerja keras dan usaha yang dilakukan oleh diri sendiri. Biasanya mereka mempunyai keahlian saat menyelesaikan risiko yang muncul dari lingkungan, mereka berusaha menyelesaikan masalah dengan percaya akan potensi dirinya (Utami & Rezeki, 2016). Sebaliknya *external locus of control* dimana seseorang merasa hasil yang didapatkannya merupakan wujud dari keberhasilan, peluang, takdir dan terjadi dibawah kendali orang lain. *External locus of control* akan bekerja lebih baik apabila pengendalian dipaksakan atas mereka. Teori X dan Y berdatang jika seseorang yang memiliki *external locus of control* akan bertipe X disebabkan mereka tidak menyukai tanggung jawab, dan memiliki tekanan agar mereka berprestasi, mereka dipaksa untuk memiliki motivasi dari lingkungannya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit (Tyas, 2018). Ciri-ciri yang memiliki perilaku *external locus of control* merasa kurang percaya diri untuk menerima ancaman dan cenderung reaktif dalam menyelesaikan masalah. *Locus of control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangsih dari berbagai faktor lingkungan. Artinya *Locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukan yang

berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja, atau hanya mempunyai kontrol eksternal saja. Menurut (Gaol & Yunilma, 2020) mengatakan jika *locus of control* termasuk variabel kepribadian guna memprediksi perilaku individu. *Locus of Control* juga menggambarkan tingkatan seorang dalam mengevaluasi keterkaitan antara tindakan dengan dampak yang akan terjadi.

4. Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi yang mampu diraih oleh karyawan (Moehariono, 2014). Karyawan dapat mengetahui kinerjanya dengan cara-cara nonformal, seperti komentar yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja. Namun, akan sangat baik apabila kinerja tersebut juga dinilai secara formal, karena penilaian kinerja individu dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan administrasi (seperti imbalan atau hukuman) atau untuk pengembangan individu itu sendiri. Penilaian secara formal dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, atau melihat perilaku dan hasil kerjanya. Dalam konteks audit, kinerja seorang auditor mengacu pada pelaksanaan tugas-tugas mereka saat mengaudit laporan keuangan perusahaan. Keberhasilan auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya bergantung pada kinerjanya.

Perilaku disfungsional terjadi saat auditor merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya (Hartati, 2012). Penelitian Pujaningrum dan Sabeni (2012) menyatakan bahwa auditor yang bekerja dengan baik akan menghindari perilaku disfungsional. Auditor dengan kinerja harapan yang tinggi akan memiliki keinginan melakukan perilaku disfungsional yang rendah. Hasil penelitian Solar dan Bruehl (1971) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kinerja dibawah harapan pimpinan-nya memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri.

5. Tekanan Anggaran Waktu

Jemada (2013) mengungkapkan bahwa tekanan anggaran waktu merupakan suatu keadaan ketika auditor dituntut untuk melakukan efisiensi

terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku. Dengan pembatasan waktu audit yang ketat, auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Tekanan anggaran waktu sangat diperlukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya agar dapat memenuhi permintaan klien secara tepat waktu dan menjadi salah satu kunci keberhasilan auditor di masa depan (Otley dan Pierce, 1996). Tekanan anggaran waktu juga timbul karena auditor harus menyesuaikan biaya dan waktu yang tersedia dengan prosedur audit yang telah direncanakan. Pada hal ini, tekanan anggaran waktu sebenarnya merupakan situasi yang normal dalam lingkungan auditor.

Tekanan anggaran waktu yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan dalam pelaksanaan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang disediakan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas audit sehingga hal tersebut dapat mendorong auditor berperilaku disfungsional (Limawan dan Mimba, 2016). Hasil penelitian Sosoutikno (2003) menemukan bahwa tekanan anggaran waktu memungkinkan munculnya perilaku disfungsional yang tercermin dari perilaku *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*.

Mc.Guy, et al., (1990) menyampaikan bahwa anggaran waktu merupakan suatu pedoman. Hasil penelitian Otley dan Pierce (1996) menjelaskan bahwa auditor dalam praktiknya cenderung lebih sering melakukan perilaku pengurangan kualitas audit dibandingkan dengan meminta peningkatan anggaran waktu. Hal ini menunjukkan bahwa auditor kebanyakan menempatkan anggaran waktu sebagai prioritas mereka, tindakan seperti ini merupakan tindakan yang tidak benar karena tujuan utama dari audit adalah memberikan opini yang sehubungan dengan standar audit yang diterima umum dan bukan untuk memenuhi anggaran waktu (Pramudianti, 2016:26).

6. Gaya Kepemimpinan

Robbins dan Coutler (2002) menyatakan kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam arti luas

menurut Thoha (2010:9), kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam manajemen organisasi dan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan tertentu pada diri manusia, serta timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebagian pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Hasibuan, 2006:17).

Gaya kepemimpinan sangat penting karena mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi visinya. Menurut Hersey dan Blanchard (1993), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan ketika mencoba mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan oleh orang tersebut. Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan persepsi pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba mempengaruhi pengikutnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan, dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas tinggi.

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan *Locus Of Control* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Salah satu pemicu para auditor melakukan penyimpangan tersebut yaitu faktor pengendali individu (*locus of control*). Konsep *locus of control* dikemukakan oleh Rotter pada 1966 yang merupakan seorang ahli teori pembelajaran sosial, dimana ia menjelaskan *locus of control* sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian, apakah dia merasa mampu atau tidak

mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of Control* Internal memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Karena *locus of control* suatu kepercayaan dari dalam diri seseorang untuk suatu pencapaian yang belum didapatkan atau sudah didapatkan oleh potensi atau kemampuan yang dimilikinya. Tinggi rendahnya *locus of control* internal yang dimiliki oleh seorang auditor ternyata tidak dapat mempengaruhi setiap perilaku atau tindakan yang akan dilakukannya. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keterampilan, kemampuan, dan usaha mereka secara langsung berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan mereka sehingga persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan, minat dan usaha. Hal ini membuktikan jika pengendalian dalam diri seseorang yang berasal dari faktor internal seperti potensi atau kemampuan tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari, 2016) dan (Lendi & Sopian, 2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit.

Sedangkan *Locus of Control* External memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti semakin besar kepercayaan atau persepsi seorang auditor terhadap keberhasilannya dipengaruhi oleh takdir dan keberuntungan maupun faktor eksternal lainnya, maka auditor tersebut akan melakukan berbagai cara untuk menyelesaikan proses audit. Saat auditor melakukan penyimpangan karena ia tidak yakin dengan kemampuan yang ada pada dirinya mampu membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Individu dengan *locus of control* eksternal yang cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika terjadi persoalan yang sulit. Selain itu, individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah karena cenderung tidak bekerja maksimal, malas dalam bekerja, dan menganggap usaha mereka tidak akan menghasilkan penilaian yang baik. *Locus of control* eksternal yang terdapat di dalam diri auditor terbukti meningkatkan perilaku audit disfungsi, karena terdapat keyakinan di dalam diri auditor bahwa mereka mempunyai kemampuan terbatas dalam menghadapi kondisi atau keadaan yang dihadapi sehingga untuk menyelesaikan masalah auditor akan mewujudkannya

dengan melakukan perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sampetoding (2014), Lendi & Sopian (2017), dan Rindawan (2018) yang juga menyatakan bahwa *locus of control* external berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2. Hubungan Kinerja Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Kinerja adalah hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya (Kartika dan Profita, 2007). Orang menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi oleh pekerjaan tersebut dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil kerja, sehingga hasil pekerjaan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja (Kartika dan Profita, 2007). Gable dan DeAngelo (1994) menjabarkan penyimpangan perilaku terjadi dalam situasi dimana individu melihat diri mereka kurang memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan melalui usaha mereka sendiri dan perilaku disfungsional merupakan hal yang perlu dilakukan.

3. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu keadaan ketika auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Jemada, 2013). Dengan pembatasan waktu audit yang ketat auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Ketika tekanan anggaran waktu yang direncanakan auditor semakin singkat dan sangat sulit untuk dicapai, maka akan menyebabkan tingkat tekanan yang besar bagi auditor, sehingga akan melakukan segala perilaku yang menurutnya dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Tekanan anggaran waktu yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan dalam pelaksanaan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang disediakan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas

audit sehingga hal tersebut dapat mendorong auditor berperilaku disfungsional (Limawan dan Mimba, 2016).

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. Initiating structure (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Hasil penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dian Aprisiska Seylin (2020)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Kompleksitas Tugas dan	Variabel Independen <i>(Locus of</i>	Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> eksternal,

		<p>Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor</p>	<p><i>Control</i>, Kompleksitas tugas, Tekanan anggaran waktu)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Perilaku disfungsional auditor</p>	<p>kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> eksternal, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor</p>
2	Putri Rahmawati (2020)	<p><i>Pengaruh Locus Of Control</i> dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>(<i>locus of control</i> , Tekanan anggaran waktu)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Perilaku Disfungsional</p>	<p>Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua dan ketiga, dimana penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> internal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor, tekanan anggaran waktu</p>

			Auditor	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor, tetapi hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama bahwa <i>locus of control</i> eksternal tidak memiliki efek positif dan signifikan pada perilaku disfungsional auditor. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> eksternal, kompleksitas tugas, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.
3	Ni Made Rismaadriani, Ni Made Sunarsih, Ida Ayu Budhanand	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, <i>Locus Of Control</i> , Kinerja Auditor	Variabel Independen (Tekanan anggaran waktu, <i>locus of control</i> , kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>time budget pressure</i> dan external <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap

	Munidewi (2021)	dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	auditor, komitmen organisasi) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	perilaku audit disfungsional, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap audit disfungsional, sedangkan <i>locus of control</i> internal dan kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap disfungsional audit perilaku. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap disfungsional audit perilaku
4	MA Arifin (2016)	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	Variabel Independen (Lokus Kendali Eksternal, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor) Variabel	Hasil pengujian hipotesis pertama, terdapat pengaruh signifikan Lokus Kendali Eksternal Terhadap Kinerja Auditor dan Prilaku Disfungsional Audit. Kedua, tidak terdapat pengaruh signifikan Komitmen

			Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Hasil lain menunjukkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kinerja Auditor Terhadap Prilaku Disfungsional Audit
5	Ni Made Putri Utami Dewi, Ni Wayan Rustiarini, Ni Putu Shinta Dewi (2020)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	Variabel Independen (kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu memiliki efek positif pada perilaku audit disfungsional. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disfungsional audit perilaku.
6	Ready Wicaksono, Mispiyanti (2019)	Pengaruh Karakteristik Personal dan Faktor Situasional	Variabel Independen (<i>locus of control</i> , keinginan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan keinginan

		dalam Penerimaan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit	berenti kerja, gaya kepemimpinan) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	berhenti kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional, kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kualitas audit, keinginan berhenti kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit dan perilaku disfungsional berpengaruh negatif signifikan terhadap
--	--	--	---	---

				kualitas audit.
7	Hartanto (2016)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Tekanan Anggaran Waktu, komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	Variabel Independen (<i>Locus Of Control</i> , Tekanan Anggaran Waktu, komitmen Profesional) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional <i>locus of control</i> dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.
8	Akhmat Rohman (2019)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Independensi Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	Variabel Independen (Kompleksitas tugas, Tekanan anggaran waktu, Independen auditor) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tugas kompleksitas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor (2) tekanan anggaran waktu berpengaruh berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor

				(3)independensi auditor berpengaruh negatif perilaku disfungsional auditor (4) perilaku auditor disfungsional
9	ANNS Kanya (2020)	Pengaruh tekanan anggaran waktu, <i>Locus of control</i> , Komitmen Profesional, Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku disfungsional Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Semarang)	Variabel Independen (tekanan anggaran waktu, <i>Locus of control</i> , Komitmen Profesional, Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan <i>locus of control</i> , komitmen profesional, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

10	MMY Wibowo (2016)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnover Intention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	Variabel Independen (<i>locus of control</i> , Kinerja, Turnover Intention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas) Variabel Dependen Perilaku Disfungsional Auditor	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor, sedangkan variabel-variabel lain, yaitu komitmen organisasi, kinerja, turnover intention, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor
----	-----------------------------	---	---	---

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2022

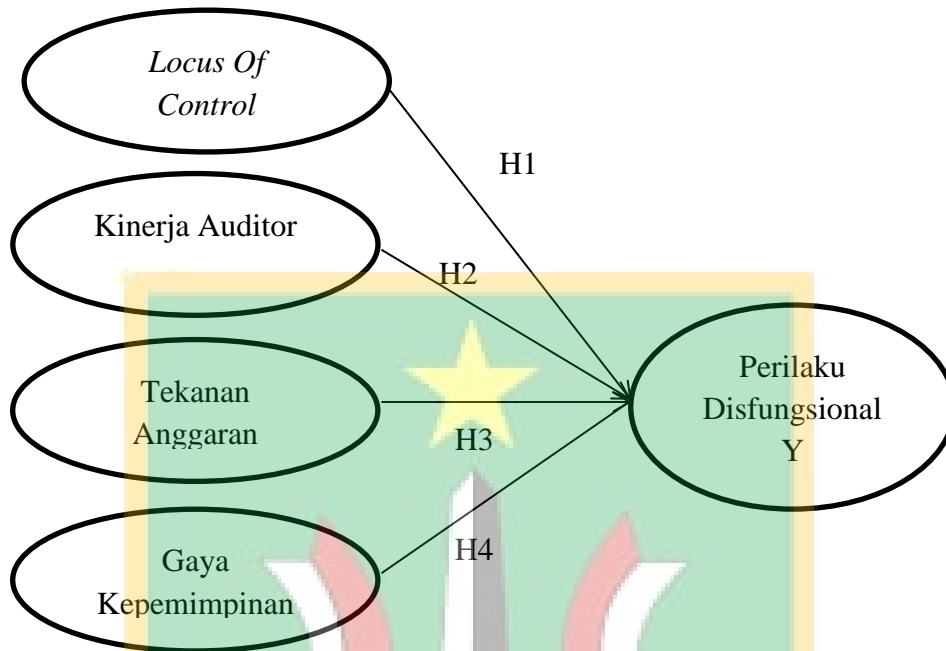
D. Kerangka Analisis dan Hipotesis

1. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan gambaran adanya suatu pengaruh hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dan hasil dari beberapa peneliti terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka analisis penelitian digambarkan seperti berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Analisis



Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2022

Keterangan :

- : Garis Pengaruh dan Hubungan
- X1 : *Locus Of Control*
- X2 : Kinerja Auditor
- X3 : Tekanan Anggaran Waktu
- X4 : Gaya Kepemimpinan
- Y : Perilaku Disfungsional Auditor

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang disimpulkan oleh peneliti. Namun, setelah dilakukannya pengujian, hipotesis akan menjadi kuat kedudukannya dan menjadi suatu pendapat dalam penelitian ini. Hipotesisnya sebagai berikut.

a. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Locus of control merupakan salah satu perilaku yang tergolong faktor internal karena perilaku ini berasal dari dalam diri seseorang. Secara lebih spesifik *Locus of control* ini berkaitan erat dengan teori yang di kemukakan oleh

McGregor. Individu internal *locus of control* merupakan orang yang mempunyai inisiatif tinggi dan menyukai tanggung jawab. Individu dengan internal *locus of control* relatif menghubungkan hasil yang diperolehnya dengan usaha atau mereka yakin kejadian yang terjadi ada dibawah kontrol mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wintari, Sukartha, dan Badera, 2015) menjelaskan individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

Individu eksternal *locus of control* merupakan orang yang tidak menyukai tanggung jawab, tidak bisa bekerja secara mandiri dan cenderung untuk terlibat dalam perilaku menyimpang, orang dengan perilaku *locus of control* eksternal. Individu dengan external *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa mereka tidak mampu mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya dan hasil yang dicapainya (Donelly, Quirin, & O'Bryan, 2003). Gable dan Dangelo (1994) dalam (Harini, Wahyudi, dan Anisykurlilla, 2011) memperoleh bukti secara empiris bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara individu yang memiliki external *locus of control* dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi dalam meraih tujuan pribadi. Kecurangan atau manipulasi yang mungkin dilakukan oleh auditor adalah tidak melakukan review terhadap bukti audit secara cermat dan tidak mengeluarkan opini audit yang sesuai dengan keadaan perusahaan klien. Hal ini dapat dilihat dari kasus yang terjadi pada saat ini berkaitan dengan ketidaksesuaian opini audit yang diberikan dan kegagalan terhadap penyajian laporan keuangan klien yang tidak mampu dideteksi oleh auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masitoh dan Martiana, 2018) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

H1a : *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

H1b : *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

b. Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsi Auditor

Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam

audit yang lebih tinggi (Idrus & Chairunnisa, 2014). Hal ini dikarenakan auditor dengan kinerja yang rendah akan merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan. Pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit adalah semakin rendah kinerja seorang auditor maka perilaku disfungsional auditor tersebut semakin tinggi.

Sebaliknya, semakin tinggi kinerja seorang auditor maka perilaku disfungsional auditor semakin rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita, dkk (2016) dan Jaya (2017) juga menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Kinerja Auditor berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

c. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu keadaan ketika auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Jemada, 2013). Dengan pembatasan waktu audit yang ketat auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Ketika tekanan anggaran waktu yang direncanakan auditor semakin singkat dan sangat sulit untuk dicapai, maka akan menyebabkan tingkat tekanan yang besar bagi auditor, sehingga akan melakukan segala perilaku yang menurutnya dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Tekanan anggaran waktu yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan dalam pelaksanaan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang disediakan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas audit sehingga hal tersebut dapat mendorong auditor berperilaku disfungsional (Limawan dan Mimba, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suputra (2019), Rohman (2018), dan Limawan dan Mimba (2016) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hartanto

(2012) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H3: Tekanan Anggaran Waktu memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Menurut (Woods, 2003) gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Semakin kuat gaya kepemimpinan seorang auditor maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Hal ini disebabkan karena bila gaya kepemimpinan demokratis seorang auditor sudah kuat maka semua kegiatan yang dilaksanakan bawahannya akan dapat dengan mudah terkontrol, sehingga kecil kemungkinan seorang auditor untuk melakukan perilaku menyimpang. Menurut (Hardyan, 2013), gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku audit disfungsional sedangkan (Wicaksono dan Mispianiti, 2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor