

**LOCUS OF CONTROL, TURNOVER INTENTION, KINERJA AUDITOR,
ETIKA AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI
DAN DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR**

Lusia Elvira Medina
Auliffi Ermian Challen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas YARSI
auliffi.ermian@yarsi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Kinerja Auditor, Etika Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah DKI Jakarta. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 146 auditor di seluruh KAP yang berada di wilayah DKI Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis linier regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Etika Auditor berpengaruh positif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*, sedangkan *Locus Of Control*, *Turnover Intention* dan Kinerja Auditor tidak berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Kata Kunci: *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Kinerja Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi Dan *Dysfunctional Audit Behavior*.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Locus of Control, Turnover Intention, Auditor Performance, Auditor Ethics and Organizational Commitment on Dysfunctional Audit Behavior in Public Accounting Firms in Jakarta. The method of determining the sample in this study is the purposive sampling technique based on consideration. Respondents in this study were 146 auditors in all Public Accounting Firms in Jakarta. The data used are primary in the form of questionnaires distributed to respondents. This research was tested using multiple linear regression analysis. Based on the analysis results it can be concluded that the Auditor Ethics has a positive effect on Dysfunctional Audit Behavior, and Organizational Commitment has a negative effect on Dysfunctional Audit Behavior, whereas Locus of Control, Turnover Intention, and Auditor Performance have no effect on Dysfunctional Audit Behavior.

Keywords: *Locus of Control, Turnover Intention, Auditor Performance, Auditor Ethics, Organizational Commitment, Dysfunctional Audit Behavior.*

Pendahuluan

Perilaku akuntan, baik akuntan manajemen maupun akuntan publik, sangat menentukan hasil pekerjaannya. Masyarakat, khususnya para pemakai jasa akuntan

harus merasa yakin dan mempercayai bahwa akuntan dalam melaksanakan tugasnya telah berdasarkan prinsip moral yang baik sehingga ada jaminan bahwa kepentingan masyarakat dilindungi dari praktik-praktik yang tidak benar. Setiap profesi, terutama yang memberikan jasanya kepada masyarakat, memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus dan setiap profesinya diharapkan mempunyai kualitas pribadi tertentu. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku penyimpangan audit (*dysfunctional audit behavior*).

Dysfunctional audit behavior merupakan tanggapan individu terhadap suatu lingkungan, regulasi atau sistem pengendalian. Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit. Perilaku disfungsi seperti *premature sign off*, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghilangan atau penggantian prosedur audit dan *underreporting of audit time* (Faridah, 2015).

Dampak tersebut dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan, serta menurunkan kredibilitas para akuntan publik atas hasil-hasil audit yang mereka lakukan. Sehingga, para pengguna laporan atau masyarakat mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit antara lain *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi.

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. *Locus of control* terkait dengan penggolongan individu menjadi dua golongan, yaitu internal dan eksternal. Seseorang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal (diluar kontrolnya) disebut memiliki *locus of control* eksternal (Chairunnisa dkk, 2014).

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsi.

Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

Dalam menjalankan perannya, akuntan publik dituntut untuk menjunjung tinggi profesionalisme yang diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya, sesuai Kode Etik Akuntan Publik. Kode etik merupakan produk kesepakatan yang mengatur tingkah laku mpral suatu kelompok tertentu dalam masyarakat untuk diberlakukan dalam suatu masa tertentu, dengan ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh anggota kelompok itu. Perangkat yang harus dipatuhi auditor independen adalah Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), Kode Etik Akuntan Publik dan *Quality Control* (Juhara, 2017).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Auditor yang berkomitmen tinggi akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada yang tidak berkomitmen. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit, sebaliknya tingkat komitmen terhadap organisasi telah menurun maka seorang auditor tidak lagi memperhatikan promosi dan kemajuan karirnya maka terdapat kemungkinan auditor akan melakukan pekerjaan tanpa kinerja yang memadai (Chairunnisa dkk, 2014).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: a. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*? b. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*? c. Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*? d. Apakah etika auditor berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*? e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*?

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung tidak menerima perilaku disfungsi atas prosedur audit. Dan sebaliknya individu yang memiliki *locus of control* eksternal biasanya memiliki kedudukan dibawah individu yang memiliki *locus of control* internal. Hal ini dikarenakan individu dengan *locus of control* eksternal kurang percaya akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak bisa menentukan nasib baiknya sendiri. Dan pada saat individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku disfungsi untuk mempertahankan kedudukannya (Chairunnisa dkk, 2014).

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Chairunnisa dkk (2014), Basudewa & Merkusiwati (2015) dan Tyas (2017) yang menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut maka formulasi hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

H1 : *Locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsi karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap sanksi yang didapat bila perilaku tersebut dideteksi. Individu yang berniat meninggalkan pekerjaan,

tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi (Chairunnisa dkk, 2014).

Penelitian Chairunnisa dkk (2014) membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014) menolak pernyataan tersebut karena auditor cenderung masih memiliki tingkat idealisme yang tinggi. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi (Chairunnisa dkk, 2014). Hal ini dikarenakan auditor dengan kinerja yang rendah akan merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan termasuk salah satunya perilaku menyimpang, seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

Penelitian Chairunnisa dkk (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja auditor secara parsial terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Basudewa dan Merkusiwati (2015) yang menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Kinerja auditor berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh Etika Auditor terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Dilihat dari besarnya peran yang dimiliki, auditor harus mampu bertanggung jawab atas opini yang dihasilkannya dalam laporan keuangan yang telah di audit. Menurut Kode Etik Akuntan Publik Indonesia seksi 100.1, yang membedakan tanggung jawab profesi auditor dengan profesi lainnya adalah tanggung jawab profesinya dalam melindungi kepentingan publik. Tanggung jawab auditor dapat dilakukan dengan melaksanakan audit sesuai dengan standar profesi dan juga kode etik yang sudah ditetapkan. Selain bisa menghasilkan audit yang berkualitas, public

juga lebih mempercayai profesi yang menerapkan standar etika yang tinggi saat pelaksanaan pekerjaannya (Valen, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Ofita (2015) menunjukkan bahwa etika auditor berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku dalam audit. Berdasarkan uraian tersebut maka formulasi hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

H4 : Etika auditor berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Chairunnisa dkk, 2014). Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa dkk (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 2016). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan data jumlah Kantor Akuntan

Publik yang terdaftar di Direktori Kantor Akuntan Publik dan AP 2017 yang diterbitkan oleh IAPI yaitu terdapat 231 Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta.

Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus Slovin di atas maka di dapat hasil 146. Namun karena keterbatasan dalam penelitian ini, Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk mengisi kuesioner adalah 45 KAP. Sehingga peneliti memutuskan hasil 146 yang di dapat dari rumus Slovin adalah menggunakan responden atau auditor yang bekerja di KAP di wilayah DKI Jakarta. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel penelitian adalah pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*), dengan teknik berdasarkan pertimbangan. Kriteria daripada sampel yang diambil diantaranya adalah :

- 1) Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta dan KAP yang sudah terdaftar di IAPI tahun 2017.
- 2) Auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun.

Tabel 1.
Seleksi Sampel Penelitian

| Keterangan | Jumlah |
|---|--------|
| Responden yang bersedia mengisi kuesioner penelitian | 162 |
| Proses pemilihan sampel: | |
| a) Responden yang berprofesi sebagai Partner | (10) |
| b) Responden yang mempunyai pengalaman kerja dibawah satu tahun | (6) |
| Jumlah responden yang tidak memenuhi kriteria | 16 |
| Jumlah responden yang memuhi kriteria sampel | 146 |

Sumber : Data diolah, 2018

Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X) dan *dysfunctional audit behavior* sebagai variabel dependen (Y). Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian

menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 2

Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------|---|---|---|
| <i>Locus of Control</i> (X1) | <i>Locus of control</i> merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang (Chairunnisa dkk, 2014) | <p>Pengukuran variabel <i>locus of control</i> diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996), <i>locus of control</i> terbagi menjadi <i>locus of control</i> internal dan eksternal.</p> <p>1) <i>Locus of control</i> internal Indikatornya adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. b) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri. c) Keberhasilan individu karena kerja keras. d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. e) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup. f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. <p>2) <i>Locus of control</i> eksternal Indikatornya adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran. b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------|--|---|--------------------------------------|
| | | c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa d) Kesuksesan individu karena faktor nasib | |
| Turnover Intention (TI) (X2) | Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja atau berhenti kerja (Helniyoman, 2015). | Menurut Mobley <i>et al.</i> (1978) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas : 1) Memikirkan untuk keluar 2) Pencarian alternatif pekerjaan 3) Niat untuk keluar | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |
| Kinerja (Performance) (X3) | Kinerja merupakan perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2015). | Menurut Miner (1998) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang. 4) Kerjasama dalam orang lain dalam bekerja. | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |
| Etika Auditor (X4) | Perangkat yang harus dipatuhi auditor independen adalah Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), Kode Etik Akuntan Publik dan <i>Quality Control</i> (Juhara, 2017). | Menurut <i>Josephson Institute for the Advancement of Ethics</i> (2012) indikator etika auditor, yaitu: 1) Dapat dipercaya 2) Rasa hormat 3) Tanggung jawab 4) Kewajaran 5) Kepedulian 6) Kewarganegaraan | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|--|--|---|---|
| Komitmen Organisasi (X5) | Komitmen merupakan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Wibowo, 2014). | Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday <i>et al.</i> (1982) yaitu: 1) Keinginan kuat sebagai anggota 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja 3) Penerimaan nilai organisasi 4) Penerimaan tujuan organisasi | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |
| <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> (Y1) | Perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit (Basudewa dan Merkusiwati, 2015). | Menurut Donnelly <i>et al.</i> (2003) terdapat 3 indikator <i>dysfunctional audit behavior</i> . Indikator tersebut adalah: 1) <i>Premature sign off</i> 2) <i>Under reporting of time</i> 3) <i>Altering replacement of audit procedure</i> | Ordinal Diukur dengan 5 skala Likert |

Sumber : Dari berbagai referensi dalam daftar pustaka

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Metode analisis regresi berganda dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis dan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*. Rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$$

- Y = *Dysfunctional audit behavior*
- a = Konstanta
- B₁ - B₅ = Koefisien
- Regresi X1 = *Locus of control*
- X2 = *Turnover intention*
- X3 = Kinerja auditor
- X4 = Etika auditor
- X5 = Komitmen organisasi
- e = Error

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, usia auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini bervariasi. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang kisaran usianya antara 26 tahun hingga 30 tahun, yaitu sebanyak 65 orang atau sebesar 44,5%. Kemudian diikuti oleh responden dengan kisaran usia antara 20 tahun hingga 25 tahun, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 35,6%. Lalu responden dengan kisaran usia 31 hingga 35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 19,9%. Auditor berjenis kelamin laki-laki berjumlah 78 orang atau 53,4% dan auditor berjenis kelamin perempuan berjumlah 68 orang atau 46,6% dari total responden sebanyak 146 orang. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebesar 85,6% atau sebanyak 125 orang. Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir S2, yaitu sebesar 11,6% atau sebanyak 17 orang. Lalu responden yang memiliki pendidikan terakhir D3, yaitu 2,7% atau sebanyak 4 orang. Mayoritas responden yang menjadi objek penelitian ini memiliki posisi sebagai junior auditor, yaitu sebesar 54,8% atau sebanyak 80 orang. Kemudian disusul dengan posisi sebagai senior auditor, yaitu sebesar 27,4% atau sebanyak 40 orang. Lalu posisi sebagai supervisor, yaitu sebesar 11,6% atau sebanyak 17 orang. Selanjutnya posisi sebagai manager sebesar 6,2% atau sebanyak 9 orang. Mayoritas responden yang lama bekerja 1 tahun hingga 2 tahun yaitu sebesar 54,8% atau sebanyak 80 orang. Kemudian responden yang lama bekerja 2 tahun hingga 5 tahun yaitu sebesar 31,5% atau sebanyak 46 orang. Dan responden yang lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 13,7% atau sebanyak 20 orang.

**Tabel
3**

Deskripsi Tanggapan Responden

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| LOC | 146 | 17 | 56 | 35,06 | 7,462 |
| TI | 146 | 6 | 30 | 15,12 | 6,957 |
| KA | 146 | 14 | 35 | 28,15 | 3,095 |
| EA | 146 | 5 | 16 | 7,74 | 2,175 |
| KO | 146 | 21 | 50 | 40,50 | 5,456 |
| DAB | 146 | 12 | 48 | 30,97 | 8,163 |
| Valid N (listwise) | 146 | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, Desember 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa minimum jawaban responden untuk variabel *locus of control* adalah 17 yang berarti bahwa tingkat pengendalian diri responden rendah dan nilai maximum sebesar 56 yang berarti bahwa tingkat pengendalian diri responden tinggi . Untuk variabel *turnover intention* dengan nilai minimum 6 yang berarti bahwa keinginan responden untuk berpindah dari tempatnya bekerja sangat kecil, sedangkan nilai maximum 30 berarti bahwa keinginan responden untuk berpindah dari tempatnya bekerja sangat besar. Nilai minimum untuk variabel kinerja auditor adalah 14 yang artinya bahwa responden kurang maksimal dalam bekerja, sedangkan nilai maximum sebesar 35 berarti bahwa responden melakukan pekerjaan dengan baik. Variabel etika auditor nilai minimum 5 yang artinya responden mematuhi etika auditor dalam proses audit dan diperoleh nilai maximum sebesar 16 yang berarti bahwa responden lebih memilih netral dalam etika auditor. Variabel komitmen organisasi dengan nilai minimum adalah 21 yang berarti bahwa kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh responden dan nilai maximum 50 berarti responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Variabel *dysfunctional audit behavior* dengan nilai minimum 12 yang artinya *premature sign off, under reporting of time dan altering of audit procedure* tidak dapat menunjukkan perilaku disfungsi dalam audit dan nilai maximum 48 yang artinya perilaku disfungsi dalam audit dapat ditunjukkan dengan *premature sign off, under reporting of time dan altering of audit procedure*.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dalam metode analisis regresi linear berganda seluruh variabel akan dimasukkan dalam analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Output yang diperoleh dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19,612 | 6,913 | | 2,837 | ,005 |
| 1 LOC | ,146 | ,097 | ,134 | 1,514 | ,132 |
| TI | ,073 | ,098 | ,063 | ,749 | ,455 |
| KA | ,318 | ,251 | ,121 | 1,269 | ,207 |
| EA | ,955 | ,329 | ,255 | 2,908 | ,004 |
| KO | -,277 | ,138 | -,185 | -2,002 | ,047 |

a. Dependent Variable: DAB

Sumber : Data primer yang diolah, Desember 2018

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$DAB = 19,612 + 0,146 LOC + 0,073 TI + 0,318 KA + 0,995 EA - 0,227 KO$$

+ e

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 19,612 maka besarnya tingkat *dysfunctional audit behavior* yang terjadi adalah sebesar 19,612. Koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 0,146. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *locus of control* akan meningkat 0,146. Sedangkan dengan koefisien regresi *turnover intention* bernilai positif sebesar 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa setiap *turnover intention* akan mengakibatkan peningkatan *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,073. Koefisien regresi kinerja auditor bernilai positif sebesar 0,318. Hal ini berarti bahwa setiap kinerja auditor akan meningkatkan *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,318. Kemudian koefisien regresi etika auditor bernilai positif sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa setiap etika auditor akan mengakibatkan peningkatan *dysfunctional audit behavior* sebesar

0,955. Demikian juga koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai negatif sebesar 0,227. Hal ini menandakan bahwa setiap komitmen organisasi akan mengakibatkan penurunan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *dysfunctional audit behavior*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual (parsial), yaitu *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi dalam menerangkan variabel dependen yaitu *dysfunctional audit behavior*. Selengkapnya hasil uji statistik t hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19,612 | 6,913 | | 2,837 | ,005 |
| 1 LOC | ,146 | ,097 | ,134 | 1,514 | ,132 |
| TI | ,073 | ,098 | ,063 | ,749 | ,455 |
| KA | ,318 | ,251 | ,121 | 1,269 | ,207 |
| EA | ,955 | ,329 | ,255 | 2,908 | ,004 |
| KO | -,277 | ,138 | -,185 | -2,002 | ,047 |

a. Dependent Variable: DAB

Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed)

t tabel = -1,977 / 1,977

Sumber : Data primer yang diolah, Desember

2018

- 1) Hipotesis 1 : Nilai t hitung sebesar 1,514 sedangkan t tabel yang diperoleh dengan melihat derajat kebebasan (df) n-k-1 dengan jumlah sampel sebanyak 146, variable bebas (k) sebanyak 5 atau (df) 146-5-1 = 140 maka diperoleh t tabel sebesar 1,977. Hasil uji t pada variabel *locus of control* menunjukkan nilai 1,514

- < 1,977 dan probabilitas nilainya 0,132 > 0,05. Sehingga **H_{a1} ditolak dan H₀₁ diterima**, yang artinya bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.
- 2) Hipotesis 2 : Berdasarkan tabel 5 di atas, t hitung (0,749) < t tabel (1,977) dan probabilitas nilainya 0,455 > 0,05. Sehingga **H_{a2} ditolak dan H₀₂ diterima**, yang artinya bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.
- 3) Hipotesis 3 : Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh t hitung (1,269) < t tabel (1,977) dan probabilitas nilainya 0,207 > 0,05. Sehingga **H_{a3} ditolak dan H₀₃ diterima**, yang artinya bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.
- 4) Hipotesis 4 : Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh t hitung (2,908) > t tabel (1,977) dan probabilitas nilainya 0,004 < 0,05. Sehingga **H_{a4} diterima dan H₀₄ ditolak**, yang artinya bahwa etika auditor berpengaruh secara positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.
- 5) Hipotesis 5 : Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh t hitung (-2,002) > t tabel (-1,977) dan probabilitas nilainya 0,047 < 0,05. Sehingga **H_{a5} diterima dan H₀₅ ditolak**, yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil Uji F

Tabel 6

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 1796,474 | 5 | 359,295 | 6,395 | ,000 ^b |
| Residual | 7865,417 | 140 | 56,182 | | |
| Total | 9661,890 | 145 | | | |

a. Dependent Variable: DAB

b. Predictors: (Constant), KO, LOC, TI, EA, KA

Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed)

f tabel = 2,28

Sumber : Data primer yang diolah, Desember 2018

Hasil uji statistik F pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,395 dengan probabilitas 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Jumlah sampel (n) sebanyak 146, variabel independen (k) sebanyak 5 atau (df) $146-5-1 = 140$ maka diperoleh F tabel sebesar 2,28. Berdasarkan F hitung ($6,395 > 2,28$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior* atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan **H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima** yang berarti bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian dalam diri seseorang tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis pertama mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) yang menunjukkan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Chairunnisa dkk (2014), Tyas (2015) dan Anita dkk (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Pengaruh *Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan **H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima**, yang berarti bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini menunjukkan bahwa niat seseorang untuk berpindah tidak

berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Wibowo (2015) dan Havel (2017) yang menemukan bahwa *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa dkk (2014) dan Tyas (2015) menunjukkan bahwa *turnover intention* mempunyai pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan **H_{a3} ditolak dan H₀₃ diterima**, yang berarti bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Basudewa dan Merkusiwati (2015), Wibowo (2015) dan Anita dkk (2016) yang menemukan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap penerimaan atas perilaku disfungsi audit. Seorang auditor yang menilai kinerjanya baik, maka ia cenderung tidak menerima perilaku disfungsi audit. Sebaliknya jika menilai kinerjanya tidak baik maka ia cenderung akan menerima perilaku disfungsi audit. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa dkk (2014) menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Pengaruh Etika Auditor Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan **H_{a4} diterima dan H₀₄ ditolak**, yang berarti bahwa etika auditor berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti menunjukkan bahwa auditor yang memiliki etika yang baik cenderung tidak menerima perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan auditor dengan etika yang rendah memiliki kemungkinan lebih besar terlibat perilaku menyimpang dalam audit.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis keempat mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ofita (2015) yang menunjukkan bahwa etika auditor berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan **H_{a5} diterima dan H₀₅ ditolak**, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka akan semakin rendah persepsi penerimaan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis kelima mendukung hasil penelitian Tyas (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Chairunnisa dkk (2014) dan Anita dkk (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor, etika auditor dan komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian dalam diri tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.
- 2) *Turnover intention* tidak mempunyai pengaruh yang terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini berarti niat seseorang untuk berpindah tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.
- 3) Kinerja auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak berkaitan dengan persepsinya terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan variabel etika auditor mempunyai pengaruh secara positif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa seseorang yang memiliki etika auditor yang baik maka akan cenderung tidak menerima perilaku menyimpang dalam audit.
- 5) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka auditor cenderung tidak menerima perilaku menyimpang dalam audit.
- 6) Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior*. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *locus of control*, *turnover intention*, auditor, etika auditor dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap *dysfunctional audit behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R. Rita A., dan Zulbahridar. 2016. "Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera". *Jurnal Akuntansi*, Vol 04. No 02. 114-128.
- Arens, Alvin A., Elder Randal J., Beasley Mark S. 2015. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi 15, jilid 1. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Basriani Agustin, Andreas dan Arifin, Kasman. "Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta)". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 23. No. 4.
- Basudewa, Dewa dan Merkusiwati, Ni. 2015. "Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 13.3. 944-972.
- Cahyadi, Erymesha Putri. 2017. "Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol 6. No 7
- Chairunnisa Desi., Zulbahridar., dan Rahmiati, Idrus. 2014. "Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan Turnover

Intention terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit”. Faculty of Economic Riau University. Pekanbaru, Indonesia. *JOM FEKON*, Vol 1. No 2.

Donnelly, D. P., J.J. Quirin., dan D. O’Bryan. 2003. “Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristics”. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15. 87-110.

Faridah, Eva. 2015. “Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Suparno Supardjo Cirebon”. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*, Vol. 3, No. 1. 28-38.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Hariani, Meilinda dan Adri, Ahmad. 2017. “Pengaruh Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi di DKI Jakarta”. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*, Vol. 2, No. 2.

Havel, Nadya. “Pengaruh karakteristik personal auditor dan emotional spiritual quotient (ESQ) terhadap penerimaan perilaku disfungsi”. *JOM FEKON*, Vol. 4, No. 1. 3706-3720.

Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFY-Yogyakarta. 2016.

Juhara, Djajun. 2017. “Pengaruh Kode Etik Akuntan Publik Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung”. *Bisnis dan Iptek*, Vol. 10, No. 2, 95-104.

Josephson, M. 2013. Josephson Institute of Ethics and Character Counts.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Repika Aditama.

Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.

Mobley, Horner dan Hollingsworth. 1978. “The Relationship Between Human Resource Practices And Employee Retention In Public Organisations: An Exploratory Study Conducted In The United Arab Emirates. *Arab:International Journal of Business and Social Science*.

Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Steers, R. M. 1982. Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism and Turnover. *London Academ Press*.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, L.W. 1983. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84. P. 408-414.
- Ofita, Nova. 2015. “Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Time Budget Pressure dan Etika Audit Terhadap Perilaku Disfungsional Audit”. *JOM FEKON*, Vol. 2, No. 2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. 1996. “Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement”. *Psychological Monographs*, Vol. 80. pp. 1-28.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger. 2013. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger. 2013. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 13, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningrum, F. 2014. “Determinan Perilaku Disfungsional Audit”. *Accounting Analyss Journal*, 361-369.
- Tyas, Ayu Ning. 2015. “Anteseden dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor”. ISSN 2302-9791. Vol. 2, No. 1.
- Wibowo, Monica Melsa Yunita. 2015. “Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnover Intention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor”. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. xiv No. 27.
- http://www.setjen.kemenkeu.go.id/sites/default/files/eselon2/2012/08/daftar_kantor_akuntan_publik_per_februari_2018_pdf_65571.pdf. Diakses pada 14 November 2018
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3653257/begini-awal-mula-kasus-snp-finance-yang-rugikan-14-bank>. Diakses pada 14 Desember 2018
- <https://iapi.or.id/Iapi/detail/237>. Diakses pada 8 Januari 2019
- www.JosephsonInstitute.org. Diakses 15 Januari 2019