

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Atribusi

Mengutip pernyataan Lubis (2010:90) teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) menjelaskan mengenai bagaimana cara menentukan sumber, penyebab atau motif perilaku seseorang. Menurut Heider (1958 dalam Darwati, 2015) teori atribusi terdiri dari dua sumber yang berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang. Pertama adalah atribusi internal dan yang kedua adalah atribusi eksternal atau lingkungan. Atribusi internal atau disposisional disebabkan oleh sesuatu yang sudah ada di dalam diri seseorang yaitu kepribadian, persepsi diri, kapasitas dan motivasi, sedangkan atribusi eksternal disebabkan oleh keadaan dari lingkungan sekitar, yaitu kondisi sosial, nilai sosial dan penilaian oleh masyarakat.

Dalam teori atribusi *Correspondent Inference* yang dikembangkan oleh Jones dan Davis (1965 dalam Fathemi, 2012) perilaku sangat berhubungan dengan sikap atau karakteristik individu. Karakteristik seseorang akan nampak dari cerminan perilakunya dan seseorang dapat menilai tindakan seseorang ketika berhadapan dengan kondisi atau situasi yang terjadi. Apabila seseorang mengalami suatu hal yang baik, maka hal tersebut berhubungan dengan atribusi internal tetapi, apabila seseorang mendapat hal yang tidak baik, maka ia akan mengaitkan hal tersebut dengan atribusi eksternal.

Kesimpulannya adalah teori atribusi bisa menggambarkan apa yang terjadi dan alasan dibalik seseorang melakukan suatu hal. Tindakan tersebut dapat dipicu oleh faktor internal seperti kepribadian, persepsi, dan kemampuan serta faktor eksternal seperti lingkungan, pandangan masyarakat, kondisi sosial, dan lain-lain. Oleh karena itu teori ini relevan digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui alasan yang mempengaruhi perilaku etis seorang auditor. Pengaruh faktor internal dan faktor eksternal bisa menyebabkan auditor melakukan hal yang menyimpang.

2.2. Sifat *Machiavellian*

Sifat *Machiavellian* diperkenalkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolo *Machiavellian* pada tahun 1469-1527. Sifat *Machiavellian* dalam dunia bisnis merupakan sifat yang dapat diterima sehingga mudah untuk mendapatkan *reward*, tetapi lain halnya dalam profesi auditor yang memandang sifat *Machiavellian* merupakan sifat yang negatif (Saputri dan Wirama, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kwak dan Shim 2017) mereka mengemukakan bahwa sifat *Machiavellian* adalah sifat yang memanipulasi orang lain dan menolak norma-norma etis demi mencapai kepentingan pribadi atau keuntungan pribadi. Sifat *Machiavellian* merupakan sebuah sifat ambisius yang menghalalkan atau melakukan segala cara untuk menggapai tujuannya tidak peduli apapun itu.

Mereka yang memiliki *Machiavellianisme* tinggi cenderung mengejar pencapaian tujuan pribadi dengan mengendalikan orang lain, mengabaikan kesejahteraan orang lain, dan tidak peka terhadap harapan sosial, oleh karena itu

mereka lebih sering terlibat dalam melakukan tindakan yang tidak etis dalam mengejar kepentingan diri sendiri. Sebaliknya, mereka yang memiliki *Machiavellianisme* rendah cenderung memanipulasi atau mengendalikan orang lain atas nama diri mereka sendiri sebaliknya, mereka peduli dengan kepentingan orang lain Christie dan Geis (1970 dalam Kwak dan Shim 2017). Sifat ini memungkinkan terjadinya manipulasi proses audit yang dilakukan oleh auditor untuk mencapai kepentingan atau tujuan pribadinya. Sifat *Machiavellian* cenderung merasionalisasikan atau membenarkan kebohongan yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kepentingan orang lain demi keuntungan pribadi, oleh karena itu sifat *Machiavellian* dapat berpengaruh terhadap perilaku etis seseorang (Bulutoding dan Paramitasari, 2017). Individu yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk suka berbohong dan bertindak immoral, serta manipulatif, sehingga sering melakukan perilaku yang tidak etis. Supaya auditor bisa menghindari sifat *Machiavellian* ini, maka auditor dituntut untuk memiliki tanggung jawab (Laitupa dan Usmany, 2017).

Sifat *Machiavellian* adalah sifat yang mampu merugikan suatu profesi terutama profesi akuntan publik, karena dapat menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat pada opini auditor. Seorang pemimpin yang memiliki sifat *Machiavellian* akan mempertahankan kekuasaannya dengan cara menggunakan tipu muslihat, licik, dan dusta (Puspitasari 2012). Sifat *Machiavellian* dikatakan sebagai sifat negatif dikarenakan sifat *Machiavellian* ini tidak peduli dengan integritas dan kejujuran

dalam proses mencapai tujuan yang mereka inginkan. Individu yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi biasanya akan berusaha mengendalikan keadaan untuk memperoleh keuntungan pribadi dan mengabaikan peraturan yang ada atau berlaku. Sedangkan menurut Shafer dan Simmons (2008) sifat *Machiavellian* merupakan suatu pandangan yang diyakini tentang hubungan antara individu. Persepsi ini akan membentuk tiga hal yang mendasari sifat Machiavellian, yaitu:

1. Mendukung taktik manipulatif seperti tipu daya atau kebohongan.
2. Pandangan atas manusia yang tidak menyenangkan, misalnya lemah, pengecut, dan mudah dimanipulasi.
3. Kurangnya perhatian terhadap tindakan moral.

2.3. *Locus of Control*

Locus of control merupakan tindakan manusia untuk melihat bagaimana seseorang menghadapi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Dalam (Spector, 1982) menjelaskan bahwa *locus of control* di dalam organisasi selalu dikaitkan dengan motivasi, usaha, kinerja, kepuasan, dan persepsi pekerjaan. *Locus of control* didefinisikan oleh Greenhaus (2006 dalam Pinasti, 2011) sebagai kebiasaan seseorang dalam memposisikan persepsinya terhadap suatu peristiwa atau hasil yang diperoleh individu dalam kehidupan sehari-hari, apakah hal itu adalah hasil yang diperoleh dari dirinya sendiri atau karena bantuan dan sumber-sumber yang berasal dari luar dirinya atau orang lain yang dimana ia sendiri memiliki peran yang sangat sedikit. Hal ini

lebih seperti menggambarkan keberuntungan, takdir, atau bisa saja bantuan dari orang lain.

Sedangkan menurut Rotter (1996 dalam penelitian Spector, *et. al*, 2000) menyatakan bahwa *locus of control* adalah suatu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan nasib. Terdapat dua konstruk *locus of control* yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

2.3.1. Locus of Control Internal

Devi dan Ramantha (2017) menyatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal percaya jika ia memiliki kendali penuh atas takdir dan pencapaian yang mereka dapatkan. Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung lebih sukses dalam usaha atau karirnya karena ia memiliki kapasitas kerja yang besar sehingga cenderung memiliki kepuasan yang lebih tinggi terhadap hasil pekerjaannya. Selain itu seseorang dengan *locus of control* internal juga lebih mampu mengendalikan stress dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal. Donnely *et al* (2003) menyatakan bahwa perilaku individu akan menimbulkan ekspektasi yang besar untuk mendapatkan keberhasilan dalam situasi atau kondisi tertentu, pada perilaku individu yang percaya dengan kemampuan mereka atau sesuatu yang dikendalikan dengan keberuntungan. Individu dengan *locus of control* internal cenderung bisa mengandalkan kemampuannya dan mengetahui apa yang benar dan salah sehingga ia akan lebih bertanggung jawab.

2.3.2. Locus of Control Eksternal

Seseorang dengan *locus of control* eksternal mengarah kepada keyakinan bahwa nasib, keberuntungan, orang yang memiliki wewenang besar (berkuasa) dan beberapa hal yang berada di luar kontrol dirinya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan pencapaian yang diperoleh oleh seorang individu. Ia percaya ia tidak bisa mengontrol suatu peristiwa atau hasil yang diperoleh. Selain itu menurut Limawan dan Mimba (2016) seseorang dengan *locus of control* eksternal lebih tergantung pada orang lain dan percaya bahwa segala sesuatu dikendalikan oleh kekuatan yang berasal dari luar dirinya seperti keberuntungan. Hal ini menyebabkan individu dengan locus of control eksternal seringkali mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan. Apabila seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal tidak mendapat dukungan yang dibutuhkan maka, ia akan memandang manipulasi sebagai strategi yang tepat untuk bertahan (Anita *et al*, 2016).

2.3.3. Kriteria *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal

Crider (1983 dalam Ghufron dan Risnawati 2010:68) menjelaskan perbedaan kriteria antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal adalah sebagai berikut:

No.	<i>Locus of Control</i> Internal	<i>Locus of Control</i> Eksternal
1.	Sangat suka bekerja keras.	Kurang atau tidak memiliki inisiatif.
2.	Mempunyai inisiatif tinggi.	Mudah menyerah, tidak suka berusaha karena ia percaya apa yang akan terjadi adalah sebuah takdir dan nasib serta keberuntungan yang akan mengendalikan hidupnya.
3.	Selalu berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapi.	Memiliki harapan tentang adanya hubungan antara usaha dan pencapaian (artinya mereka ingin bekerja sedikit dan mendapatkan hasil yang banyak).
4.	Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.	Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.
5.	Selalu memiliki keyakinan bahwa jika ingin berhasil harus berusaha dengan keras.	Mudah untuk dipengaruhi dan selalu bergantung pada orang lain.

2.4. Perilaku Etis

Etika secara umum adalah cara seseorang dalam berperilaku yang mengikuti kebiasaan atau tata krama dilingkungan sekitar. Perilaku etis bagi seorang auditor adalah perilaku atau tindakan yang benar dan baik sesuai dengan kode etik profesi akuntan yang berlaku. Mautz dan Sharaf (1961 dalam Hutahahean dan Hasnawati, 2015) menyatakan bahwa etika dalam profesi akuntan merupakan panduan bagi perilakunya sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap klien, masyarakat, anggota profesi dan diri sendiri. Etika profesi akuntan diatur dalam kode etik akuntan Indonesia yang dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Steiner (Nugrahaningsih, 2005) mengatakan perilaku etis dalam berorganisasi adalah melaksanakan tindakan secara adil sesuai dengan hukum. Dengan demikian, perilaku etis bagi seorang auditor adalah perilaku atau tindakan yang benar dan baik sesuai dengan kode etik profesi akuntan yang berlaku.

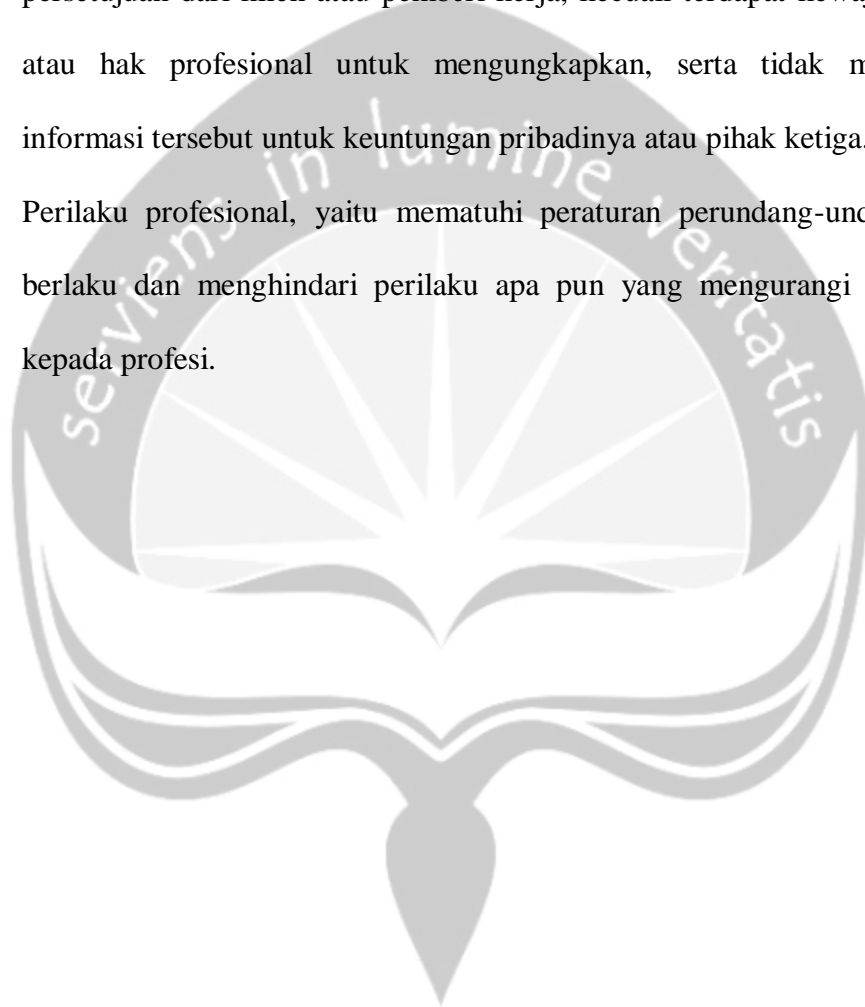
Menurut *Josephson Institute for the Advancement of Ethics* (2013) menjelaskan bahwa etika auditor merupakan seperangkat prinsip moral atau nilai yang dimiliki oleh seseorang dimana seperangkat nilai tersebut adalah kejujuran, integritas, menepati janji, loyalitas, keadilan dan kepedulian terhadap orang lain, menghargai oranglain, serta menjadi warga negara yang bertanggungjawab dalam mencapai yang terbaik. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa etika auditor merupakan nilai tingkah laku yang menunjukkan bagaimana seseorang dalam berperilaku dalam masyarakat. Standar etika diperlukan oleh auditor dalam

menjalankan profesinya. Hal ini dikarenakan auditor memiliki posisi sebagai orang yang dapat dipercaya dan dapat menghadapi kemungkinan adanya konflik kepentingan. Ikatan Akuntan Indonesia mengatur Kode Etik Akuntan Indonesia sebagai dasar akuntan publik dalam melakukan praktik profesionalnya.

Menurut IAI (2019) prinsip-prinsip dasar yang harus dimiliki oleh seorang akuntan profesional yang telah diatur dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang berlaku secara efektif pada tanggal 1 Juli 2019 adalah sebagai berikut:

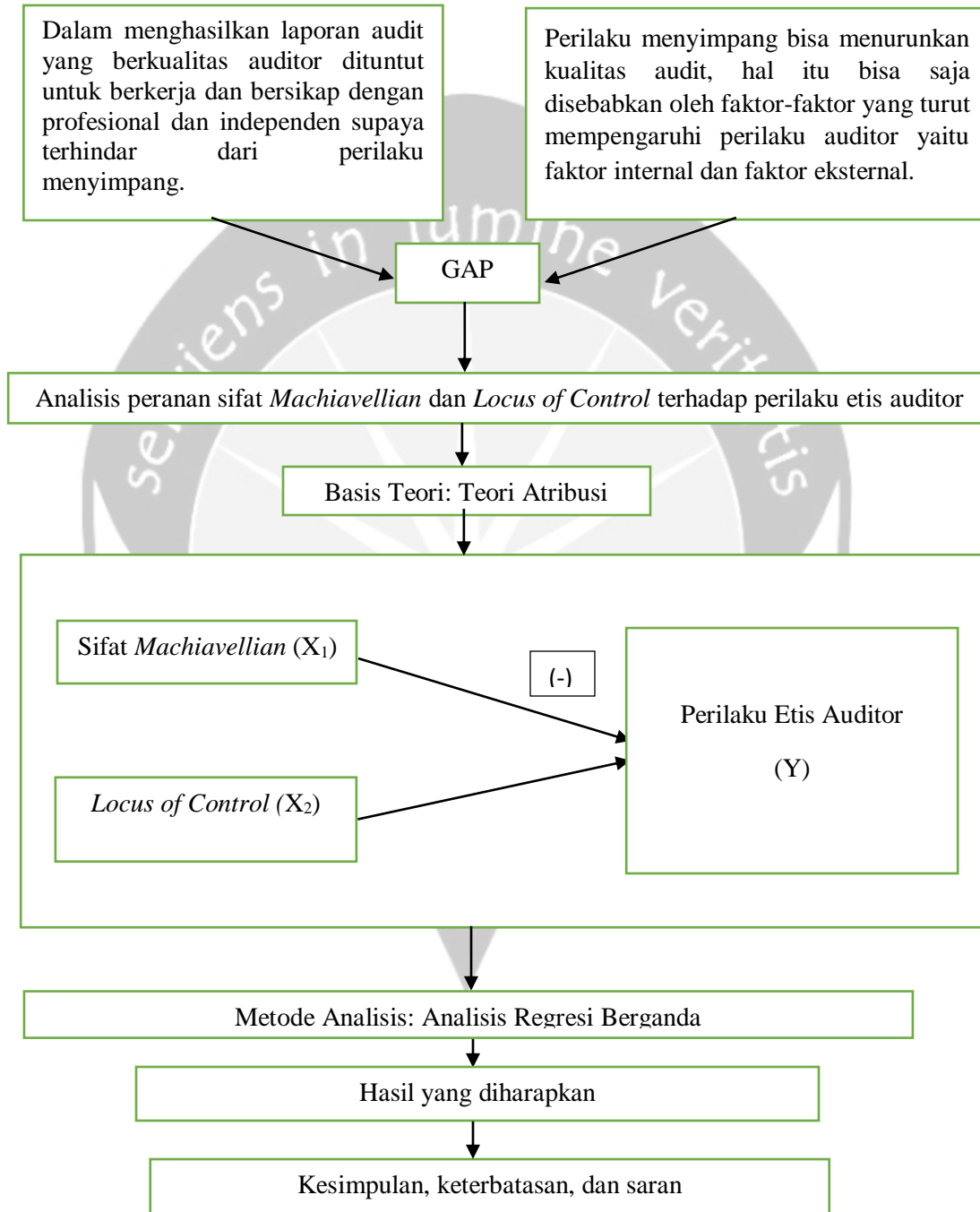
- a. Integritas, yaitu bersikap tegas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan hubungan bisnis.
- b. Objektivitas, yaitu tidak membiarkan bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain, yang dapat mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.
- c. Kompetensi profesional dan sikap cermat kehati-hatian, yaitu memiliki pengetahuan dan keahlian profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja akan menerima jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, peraturan, dan metode pelaksanaan pekerjaan, serta bertindak bersungguh-sungguh dan sesuai dengan metode pelaksanaan pekerjaan, serta bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan metode pelaksanaan pekerjaan dan standar profesional yang berlaku.

- d. Kerahasiaan, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnis dengan tidak mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa adanya persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali terdapat kewajiban hukum atau hak profesional untuk mengungkapkan, serta tidak menggunakan informasi tersebut untuk keuntungan pribadinya atau pihak ketiga.
- e. Perilaku profesional, yaitu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apa pun yang mengurangi kepercayaan kepada profesi.



2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar 2.1



2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat di tabel 2.1

Tabel 2.1

Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Obyek	Hasil Penelitian
1	Reiss, Mitra (1998)	a. <i>Locus of control</i> b. Penerimaan Etika c. Disiplin Akademis d. Gender e. Pengalaman Kerja	a. Universitas <i>Mid-sized Southeastern</i> b. Survei didistribusikan ke 6 kelas secara random, total responden 198 mahasiswa	a. Individu yang memiliki <i>locus of control</i> internal cenderung tidak bisa menerima tindakan yang kurang etis, sebaliknya individu yang memiliki <i>locus of control</i> eksternal cenderung lebih bisa menerima tindakan yang kurang etis. b. Wanita lebih etis dibandingkan dengan pria. c. Individu yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih menerima tindakan yang kurang etis, dibandingkan individu yang tidak memiliki pengalaman kerja.

No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Obyek	Hasil Penelitian
2	Donnelly <i>et al</i> , (2003)	a. <i>Locus of control</i> b. <i>Organizational commitment</i> c. Disfungsional audit d. <i>Position</i>	a. Menggunakan Teknik analisis <i>path</i> b. Menggunakan kuesioner survei dikirim ke 113 auditor dari 10 kantor akuntan publik berbagai ukuran termasuk Big 5.	<i>Locus of control</i> memiliki peran yang signifikan terhadap perilaku auditor. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap perilaku disfungsional auditor.
3	Utami, Noegroho (2007)	a. <i>Locus of control</i> b. Komitmen profesional c. Pengalaman audit	Menggunakan data primer (kuesioner) dikirimkan kepada akuntan publik yang bertugas di KAP DKI Jakarta (187 kuesioner) KAP Semarang (49 kuesioner) Surabaya (154 kuesioner)	a. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap respon akuntan publik dalam situasi konflik audit. b. Semakin rendah <i>locus of control</i> pada diri akuntan publik menyebabkan respon dalam menghadapi konflik audit juga rendah.

No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Obyek	Hasil Penelitian
4	Won Jun Kwak, Ji Hyun Shim (2017)	a. Efek kepemimpinan <i>Machiavellian</i> b. Suara Karyawan c. <i>Power Distance Orientation</i> (PDO) Karyawan	Metode Survei berbasis kertas pada 252 karyawan di perusahaan manufaktur di Korea.	a. Karyawan menganggap supervisor <i>Machiavellian</i> adalah etis. b. Perilaku pemimpin etis atasan <i>Machiavellian</i> dianggap otentik dan efektif dalam mempromosikan perilaku peran ekstra yang diinginkan terutama dalam konteks organisasi yang menguntungkan.
5	Bulutoding, Paramitasari (2017)	a. Sifat <i>Machiavellian</i> b. Love of money c. Perilaku Etis Auditor	a. 80 auditor yang bekerja di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan b. Menggunakan Teknik Purposive Sampling dengan teknik berdasarkan pertimbangan (<i>Judgment Sampling</i>).	Sifat <i>Machiavellian</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. Sedangkan <i>love of money</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis auditor.

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap Perilaku Etis Auditor

Kwak dan Shim (2017) mengemukakan bahwa sifat *Machiavellian* adalah sifat yang memanipulasi orang lain dan menolak norma-norma etis demi mencapai kepentingan pribadi atau keuntungan pribadi. Sifat *Machiavellian* adalah sikap ambisius yang menghalalkan atau melakukan segala cara untuk mencapai tujuannya tidak peduli apapun itu. Bulutoding dan Paramitasari (2017) menyatakan bahwa sifat *Machiavellian* cenderung merasionalisasikan dan menganggap benar suatu kebohongan yang dilakukan untuk kepentingan pribadi. Oleh sebab itu perilaku etis bisa dipengaruhi oleh sifat *machiavellian*. Christie dan Geis (1970 dalam Purnamasari 2006) menjelaskan bahwa *Machiavellian* didefinisikan sebagai sebuah proses dimana saat manipulator melakukan manipulasi ia akan mendapatkan lebih banyak *reward* dibandingkan yang ia dapatkan ketika tidak melakukan manipulasi.

Sifat *Machiavellian* ditandai dengan kepribadian yang kurang memiliki perhatian terhadap moralitas dan menunjukkan komitmen ideologis yang rendah. Dengan demikian, *Machiavellianisme* umumnya mengarah pada kecenderungan individu untuk melepaskan diri dari pertimbangan etika dan melakukan tindakan yang menguntungkan dirinya sendiri (Robinson dan Shaver, 1973). Shafer & Simmons (2008) menyatakan bahwa seseorang yang terlibat dalam tindakan tidak etis adalah seseorang yang kurang peduli terhadap masalah moral yang terjadi dan sering melakukan taktik manipulatif. Hubungan sifat *Machiavellian* terhadap perilaku etis

didasarkan pada teori *fraud triangle* oleh Cressey di tahun 1953. *Fraud triangle* menjelaskan bahwa rasionalisasi (*rationalization*) adalah salah satu dari tiga kondisi yang dapat memberikan petunjuk mengenai adanya kecurangan yang merupakan perilaku tidak etis. Demi keuntungan pribadi seseorang yang mempunyai sifat *machiavellian* akan sering merasionalkan atau membetulkan sebuah kebohongan. Oleh karenanya, perilaku etis dapat dipengaruhi oleh sifat *machiavellian*. Ghosh dan Crain (1996 dalam Nida, 2014) menjelaskan bahwa individu dengan sifat *machiavellian* tinggi cenderung memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan lebih memiliki keinginan untuk tidak taat pada aturan. Sejalan dengan itu, McLaughlin (1970 dalam Haritsah dkk, 2015) mengemukakan bahwa seseorang yang sering melakukan kebohongan, bertindak imoral, dan penuh dengan kepalsuan maka ia memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi. Oleh karena itu, Sifat *machiavellian* tinggi akan lebih mungkin melakukan perilaku yang tidak etis dibandingkan individu dengan sifat *machiavellian* rendah.

Beberapa penelitian dalam negeri yang dilakukan Purnamasari (2006) dan Widyaningrum dan Sarwono (2012) menyimpulkan bahwa perilaku etis dapat dipengaruhi oleh sifat *Machiavellian*, dalam artian akuntan atau auditor yang memiliki sifat *Machiavellian* tinggi akan cenderung tidak berperilaku etis. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Suliani dan Marsono (2010) dan Muchlis (2012) yang menyatakan bahwa perilaku *machiavellian* berpengaruh terhadap pembuatan

keputusan etis. Berdasarkan penjelasan teori di atas maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Sifat *Machiavellian* berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku etis auditor.

2.7.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Etis Auditor

Locus of control merupakan salah satu variabel individu yang digunakan untuk menggambarkan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seorang individu. *Locus of control* dengan kesadaran etis dapat bersama-sama mempengaruhi pengambilan keputusan etis. Pendekatan ini dilakukan untuk melihat sikap auditor dalam pengambilan keputusan etis yang tegas sesuai dengan etika profesinya ketika ia dihadapkan pada situasi konflik audit. *Locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku dalam konflik audit, dan hasilnya signifikan bahwa interaksi antara kesadaran etis dan *locus of control* sebagai variabel independen mempengaruhi auditor dalam situasi konflik audit dengan perbandingan terbalik (Tsui dan Gul, 1996). *Locus of control* juga dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku akuntan publik dalam dilema etis (Trevino, 1998). Penelitian lain yang dilakukan oleh Muawanah dan Indriantoro (2001) meneliti interaksi *locus of control* dan kesadaran etis terhadap perilaku auditor dalam konflik audit, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* terhadap respon auditor dalam konflik audit tergantung pada tingkat kesadaran etis.

Locus of control didefinisikan oleh Greenhaus (2006 dalam Pinasti, 2011) sebagai kebiasaan seseorang dalam memposisikan persepsinya terhadap suatu peristiwa atau hasil yang diperoleh individu dalam hidup apakah hal itu adalah hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dan sumber-sumber yang berasal dari luar dirinya atau orang lain yang dimana ia sendiri memiliki peran yang sangat sedikit. Hal ini lebih seperti menggambarkan keberuntungan, takdir, atau bisa saja bantuan dari orang lain. Dalam penelitian Jansen *et al* (2017) menjelaskan bahwa pada umumnya, orang-orang dengan *locus of control* internal merasa mengendalikan hidup mereka sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal mensyaratkan bahwa orang merasa hidupnya dibimbing oleh faktor-faktor eksternal, seperti nasib atau tindakan orang lain. Berdasarkan teori *locus of control*, karakteristik *locus of control* akan ikut berperan dalam mempengaruhi perilaku auditor ketika auditor berada dalam situasi konflik audit. Individu dengan *locus of control internal* akan lebih mungkin berperilaku etis dalam situasi konflik audit dibanding dengan individu dengan *locus of control eksternal* (Muawanah dan Indriantoro, 2001). Berdasarkan penjelasan teori diatas maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Auditor dengan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor.