

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Menurut Scott (2015) mendefinisikan teori keagenan sebagai teori yang dimaksudkan dalam membujuk agen agar bertindak sebagai prinsipal saat prinsip kepentingan bertentangan dengan kepentingan agen. Hubungan keagenan adalah perjanjian antara prinsipal dengan agen dalam menjalankan tugas atas nama prinsipal dan memberi wewenang kepada agen dalam membuat keputusan yang paling menguntungkan prinsipal. (Jensen & Meckling, 1976).

Menurut Rankin et al. (2012), kontrak keagenan antara agen dan prinsipal diklasifikasikan menjadi dua jenis:

1. Manajer dan Pemegang Saham, ketika prinsipal adalah pemegang saham. Agen, di sisi lain, adalah manajer yang beroperasi atas nama pemegang saham atau pemenang lainnya.
2. Pengurus dan Kreditur, dimana kreditur atau pemberi pinjaman adalah prinsipal dan pengurus bertindak sebagai agen. Tidak ada alasan untuk menganggap bahwa agen selalu berperilaku demi kepentingan terbaik prinsipal, menurut teori keagenan.

Menurut Godfrey et al. (2010), ada banyak pendekatan kontrak unik untuk mendorong manajer memenuhi kepentingan pemegang saham, termasuk:

1. Menetapkan rencana bonus dimana bonus maksimum ditentukan sebagian oleh rasio pembayaran dividen perusahaan.
2. Ketika manajer mendekati masa pensiun, bayar mereka ekstra berdasarkan perubahan harga saham.
3. Meningkatkan bonus secara progresif seiring dengan pertumbuhan pendapatan yang dilaporkan.
4. Kompensasi berbasis saham mengurangi remunerasi manajemen seiring dengan meningkatnya ekuitas manajer di perusahaan.

Prinsipal dan agen menanggung biaya keagenan dalam upaya mengatasi atau menghilangkan kesulitan keagenan (Rankin et al., 2012).

Biaya agensi meliputi hal-hal berikut:

1. Biaya pemantauan merupakan biaya yang diperlukan dalam mengamati, mengatur, mengawasi perilaku agen..
2. Biaya pengikatan merupakan biaya yang dikenakan atas batasan-batasan tindakan agen sebagai akibat adanya keterkaitan kepentingan agen dengan kepentingan prinsipal.
3. Biaya sisa kerugian adalah biaya berkurangnya kekayaan prinsipal akibat perilaku agen yang kurang optimal.

2.1.2 Teori Atribusi

Teori atribusi menerangkan bagaimana mengevaluasi karakter individu. Menurut Robbins dan Judge (dalam Salim, 2017), pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah perilaku individu disebabkan dari dalam atau luar. Penyebab internal menunjukkan bahwa perilaku individu berada di bawah kendalinya, sedangkan penyebab

eksternal menunjukkan bahwa perilaku individu merupakan akibat dari kekuatan-kekuatan di luar kendalinya. Penyebab internal antara lain apabila keterlambatan auditor dalam melaksanakan penugasan audit di dalam KAP disebabkan oleh kelalaiannya, sedangkan penyebab eksternal meliputi apabila keterlambatan auditor dalam melaksanakan penugasan audit disebabkan oleh kegagalan perusahaan dalam menyiapkan dokumentasi pendukung audit.

Ada tiga faktor yang menjadi penentu atribusi untuk menunjukkan karakter bersifat internal atau eksternal, yaitu:

1. Konsensus ditunjukkan ketika setiap orang, khususnya auditor, merespons dengan cara yang sama terhadap keadaan yang serupa.
2. Kekhususan mengacu pada perilaku seseorang, khususnya auditor, dalam berbagai konteks.
3. Konsistensi adalah ketika seseorang bertindak dengan cara yang sama, terutama ketika auditor bertindak pada suatu kesempatan.

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini karena ingin mengetahui bagaimana *locus of control*, *turnover intention*, dan kesadaran etis mempengaruhi perilaku auditor dalam konflik audit.

2.2 Perilaku Auditor dalam Konflik Audit

2.2.1 Pengertian Perilaku Auditor dalam Konflik Audit

Menurut Robbin & Judge dalam Suhakim (2020) perilaku adalah sekelompok elemen yang ada pada seseorang yang dipengaruhi oleh kultur, kelakuan, perasaan, poin, akhlak, yuridikasi, bujukan, dan

keturunan. Menurut Sahla & Iryanie (2018), perilaku auditor dalam situasi konflik audit adalah perilaku untuk mencerminkan kesediaan auditor dalam memenuhi keinginan klien yang bertentangan dengan hasil audit. Sementara itu, Asni et al. (2018) mendefinisikan perilaku auditor dalam skenario audit konflik sebagai keahliannya untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi konflik untuk menghilangkan pertanyaan tentang kemampuan auditor untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa perilaku auditor dalam situasi konflik adalah ketika auditor harus membuat keputusan terbaik di bawah *pressure* dari manajemen, klien, atau auditor sendiri agar keputusan yang auditor buat dapat dipertanggungjawabkan dan tidak merugikan orang lain.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor

Ada dua variabel yang terkait dengan keadaan perilaku yang menimbulkan kebingungan bagi auditor, yaitu sebagai berikut:

1. Pandangan auditor terhadap lingkungan audit pada suatu waktu (yang selalu berubah) dan pendapatnya tentang orang-orang yang terlibat berdampak sangat besar terhadap dirinya, seringkali di luar pengetahuannya.
2. Auditor harus terus-menerus mengatur dirinya dalam beberapa interaksi interpersonal, seperti dengan rekan kerja, bawahan atau atasan, dan klien. Beberapa akan tumpang tindih dalam hal ini, sementara yang lain benar-benar terpisah.

2.2.3 Penyebab Terjadinya Konflik Audit

Dalam dunia akuntansi, dapat terjadi konflik antara auditor yang ingin mempertahankan profesionalisme mereka dengan pihak yang diaudit yang ingin melindungi institusi atau kepentingannya. Ini masuk akal jika dianggap bahwa ketika seorang auditor bekerja di lembaga profesional yang dipenuhi dengan birokrasi, konflik dan kehilangan nilai serta standar profesional dapat terjadi.

Di sisi lain, pengaturan birokrasi seringkali membentuk sikap dan gagasan individu dalam suatu profesi tentang lingkungannya. Akibatnya, ada kemungkinan konflik muncul sebagai hasil dari pendapat yang diungkapkan oleh profesional dalam mempertahankan keyakinan profesionalnya.

2.2.4 Indikator Perilaku Auditor dalam Konflik Audit

Private (2010) mengungkapkan ada empat indikator yang digunakan untuk memicu perilaku auditor dalam konflik audit:

1. Pengaruh klien
2. Profesionalisme
3. Lingkungan tempat kerja
4. Penugasan kerja

2.3 *Locus of Control*

2.3.1 Pengertian *Locus of Control*

Locus of control adalah strategi seseorang bertindak pada suatu keadaan tertentu (Luthans, 2011). Menurut Robbins (2007), *locus of*

control adalah kepercayaan seseorang jika nasib dirinya ditentukan atas apa yang dia lakukan sendiri. Menurut Ferica & Nuryatno (2019), *locus of control* adalah pemikiran seseorang pada suatu kejadian yang membuat dia percaya atau tidak dapat mengatasi kejadian tersebut.

Oleh karena itu, ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* adalah cara seseorang mengatasi suatu kejadian yang terjadi pada dirinya dan keyakinan seseorang tersebut apakah dapat mengatasi atau tidak kejadian tersebut

2.3.2 Jenis-jenis *Locus of Control*

Ada dua jenis *locus of control* seperti diungkapkan oleh Robbins (2007), yaitu:

1. *Locus of control* internal, dasar orang percaya jika dia mampu mempengaruhi yang terjadi pada diri dia sendiri. Apabila tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan menganggap penyebabnya adalah dirinya sendiri.
2. *Locus of control* eksternal, orang yang memiliki pendapat jika faktor luar diri ikut berperan dalam mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Tandanya seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketidakhadiran yang berlebihan, ketidakbiasaan dengan pekerjaan, dan kurang keterlibatan.

2.3.3 Indikator *Locus of Control*

Reny dalam Christanti & Dwirandra (2017) menetapkan indikator *locus of control*, yaitu:

1. Kemampuan menyelesaikan tugas.

2. Penghargaan.
3. Keberuntungan.
4. Koneksi.

2.4 Turnover Intention

2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Fitriany et al. (2010), menjelaskan *turnover intention*, juga dikenal sebagai "keinginan untuk berpindah", adalah sikap yang diambil oleh anggota suatu organisasi untuk meninggalkan organisasinya, seperti Kantor Akuntan Publik sebagai auditor independen. Tujuan untuk meninggalkan atau meninggalkan suatu organisasi secara permanen dikenal sebagai *turnover intention*. Ini dapat terjadi secara sukarela, seperti saat pensiun, atau secara tidak sengaja, seperti saat pemberhentian (Basudewa & Aryani, 2015). Sementara itu, Abelson dalam Kustinah (2017) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan untuk melakukan relokasi yang mencerminkan kesediaan individu untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan, *turnover intention* merupakan sikap yang mencerminkan keinginan seseorang, khususnya auditor, dalam meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Sri et al. (2014), menjelaskan bahwa terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh dua unsur, yaitu:

1. Unsur internal yang mencakup pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kondisi geografis, latar belakang, dukungan sosial, kebahagiaan kerja, hubungan sosial, dan komitmen.
2. Pertimbangan eksternal seperti gaji atau kompensasi, sikap atasan, lingkungan kerja dan peluang karier dari luar.

2.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Ada empat komponen yang menjadi tanda *turnover intention* (Abelson dalam Dian et al., 2019), yaitu:

1. Pemikiran untuk resign dari pekerjaan.
2. Niat untuk mencari pekerjaan baru.
3. Mencari pekerjaan atau posisi yang sesuai ditempat kerja yang sama.
4. Niat untuk meninggalkan tempat atau perusahaan saat ini bekerja.

2.5 Kesadaran Etis

2.5.1 Pengertian Kesadaran Etis

Kesadaran moral sangat penting untuk pengambilan keputusan akhir. Kesadaran etis adalah peninjauan yang didasarkan pada poin dan pemikiran seseorang (Herwati & Atmini, 2010). Kesadaran moral yang didasarkan pada nilai dan keyakinan individu mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pengambilan keputusan akhir (Suhakim, 2020). Sedangkan Arens dalam Sularsih (2017) mengartikan kesadaran etis sebagai kumpulan prinsip atau cita-cita moral; dengan kata lain kesadaran etis merupakan kesadaran moral auditor yang harus dievaluasi

dengan variabel pribadi lain yang lebih stabil untuk mengantisipasi perilaku.

Berdasarkan pengertian di atas, ditarik kesimpulan bahwa kesadaran etis adalah pelaksanaan kewajiban yang menunjukkan bagaimana seorang auditor harus berperilaku atau bertindak sesuai dengan kode etik dan standar.

2.5.2 Prinsip Kesadaran Etis

Lawrence dalam Sularsih (2017) mengutarakan bahwa prinsip kesadaran etis untuk pengembangan moral diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan:

1. Non-konvensional. Seseorang yang berhubungan dengan dirinya sendiri. Kekuatan eksternal memaksakan aturan seseorang.
2. Konvensional. Seseorang dapat memandang keadaan melalui pandangan orang lain, seperti keluarga, kelompok teman sebaya, dan bangsa.
3. Norma-norma dan atyran-aturan masyarakat konvensional ditantang serta dirumuskan ulang berdasarkan prinsip-prinsip moral universal.

2.5.3 Indikator Kesadaran Etis

Indraswati & Munandar (2017), salah satu bentuk indikator yang dipakai dalam mengetahui kesadaran etis auditor adalah kesadaran auditor terhadap profesinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilaksanakan dalam menyelidiki dampak *locus of control*, *turnover intention*, dan kesadaran etis terhadap perilaku aduditor dalam situasi konflik. Tabel 2.1 menyajikan beberapa temuan peneliti yang dijadikan acuan dan bahan perbandingan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

| No. | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----|---|--|--|--|
| 1 | Subakim dan Arisudhana <i>(Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 1 No. 1, 2012)</i> | Pengaruh Gender, <i>Locus of Control</i> , Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik | Y ₁ : Gender Y ₂ : <i>Locus of Control</i> Y ₃ : Komitmen Profesi Y ₄ : Kesadaran Etis X: Perilaku Auditor | 1. Gender, <i>locus of control</i> , komitmen profesi, dan kesadaran etis bila diuji secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik. 2. Secara parsial terhadap gender, <i>locus of control</i> , komitmen profesi, dan kesadaran etis mempunyai pengaruh yang signifikan pada perilaku auditor dalam situasi konflik |
| 2 | Lailatul <i>(Accounting Analysis Journal Vol. 2 No. 4, 2013)</i> | Analisis Faktor Personal dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor Pada Situasi Konflik Audit | Y ₁ : <i>Locus of Control</i> Y ₂ : Pengalaman Kerja Y ₃ : Jenis Kelamin Y ₄ : Persepsi Tingkat Sanksi Y ₅ : Pertimbangan Etis X: Perilaku Auditor | 1. Interaksi antara <i>locus of control</i> , pengalaman kerja auditor, jenis kelamin, persepsi tingkat sanksi dan pertimbangan etis secara bersama-sama berpengaruh pada perilaku auditor pada situasi konflik audit. 2. Variabel pertimbangan etis tidak dapat memoderasi hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. |
| 3 | Shinta <i>(JOM Fekon Vol. 3 No. 1, 2016)</i> | Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Pengalaman Auditor, dan Etika Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit | Y ₁ : <i>Locus of Control</i> Y ₂ : Pengalaman Auditor Y ₃ : Etika Profesional X: Perilaku Auditor | 1. <i>Locus of control</i> , pengalaman auditor, dan etika profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. 2. <i>Locus of control</i> , pengalaman auditor dan etika profesional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. |
| 4 | Febri <i>(JBM Vol. 5 No. 1, 2018)</i> | Anteseden Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit | Y ₁ : <i>Locus of Control</i> Y ₂ : Jenis Kelamin Y ₃ : Komitmen Profesi Y ₄ : Machiavellian Y ₅ : Pertimbangan Etis X: Perilaku Auditor | 1. <i>Locus of control</i> , jenis kelamin, machiavellian, dan komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. 2. Kesadaran etis berpengaruh negatif terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. 3. Tidak menemukan adanya interaksi antara <i>locus of control</i> dan kesadaran etis, tidak menemukan adanya interaksi antara jenis kelamin dan kesadaran etis, tidak menemukan adanya interaksi antara komitmen profesi dan kesadaran etis, dan tidak menemukan adanya interaksi antara Machiavellian dan kesadaran etis berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. |
| 5 | Imam <i>(Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 1, 2020)</i> | Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Komitmen Profesi, Kesadaran Etis, dan Independensi Terhadap Perilaku Auditor | Y ₁ : <i>Locus of Control</i> Y ₂ : Komitmen Profesi Y ₃ : Kesadaran Etis Y ₄ : Independensi X: Perilaku Auditor | <i>Locus of control</i> , komitmen profesi dan kesadaran etis berpengaruh positif terhadap perilaku auditor, artinya semakin baik tingkat pengendalian, komitmen, dan kesadaran diri seorang autor maka semakin baik perilakunya, sementara independensi tidak berpengaruh terhadap perilaku seorang auditor |
| 6 | Asni, Dali, Dharmawaty, dan Anggraeni <i>(JOSR Journal of Economics and Finance Vol 9 No. 9, 2018)</i> | <i>The Influence of Locus of Control and Professional Commitment Toward Auditor's Behavior in Conflict Situation</i> | Y ₁ : <i>Locus of Control</i> Y ₂ : <i>Professional Commitment</i> X: <i>Auditor's Behavior</i> | 1. <i>Locus of control</i> has a significant influence on auditor's behavior in conflict situation. 2. <i>Professional commitment</i> significantly influences auditor's behavior in conflict situation |

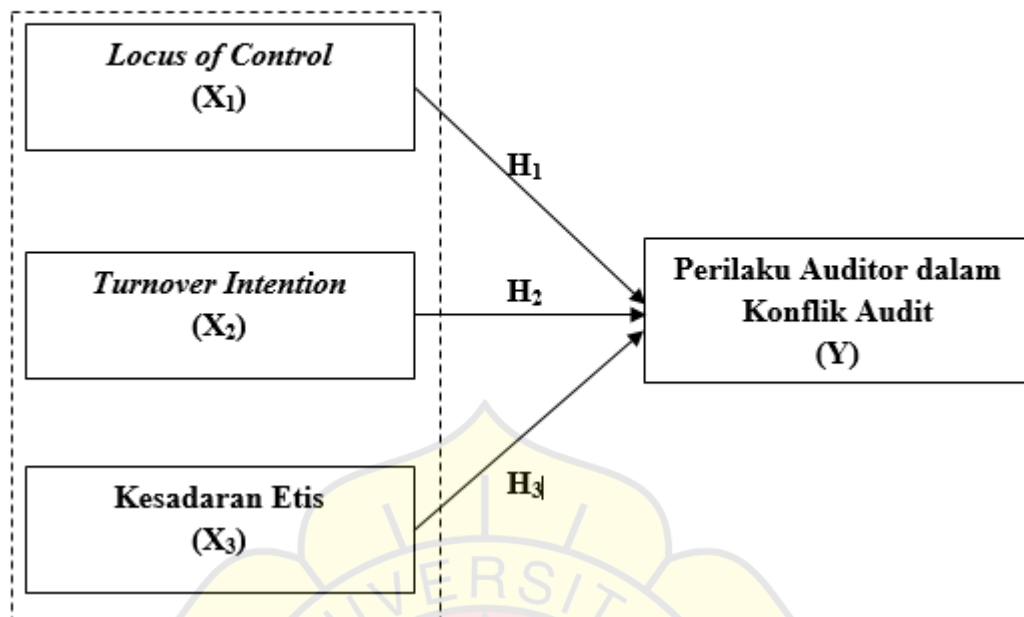
| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 7 | Febriana, Tjaraka, dan Sudaryati (<i>International Conference of Organizational Innovation</i> , 2018) | <i>The Effect of Professionalism, ESQ and Locus of Control on Acceptance Dysfunctional Behavior with Performance of Internal Auditor as an Intervening Variable</i> | Y ₁ : Professionalism Y ₂ : ESQ Y ₃ : Locus of Control X: Performance of Internal Auditor Z: Acceptance Dysfunctional Behavior | <ol style="list-style-type: none"> 1. Professionalism, ESQ, and locus of control are directly related to dysfunctional behavior. 2. Performance of internal auditor as a variable support for dysfunctional behaviors' internal auditor in South Sumatra. 3. In effect, high professionalism, ESQ, and Locus of Control could lead to effective performance for internal auditors and hence, deter fraud. |
| 8 | Jonathan, Erlina, dan Absah (<i>International Journal of Public Budgeting Accounting and Finance</i> , 2020) | <i>The Influence of Locus of Control, Turnover Intention And Auditor Performance on Dysfunctional Audit Behavior with Organizational Commitment As a Moderating Variable on Auditors in Public Accounting Firms in Medan and Pekanbaru</i> | Y ₁ : Locus of Control Y ₂ : Turnover Intention Y ₃ : Auditor Performance X: Organizational Commitment Z: Dysfunctional Audit Behavior | <ol style="list-style-type: none"> 1. Locus of Control has a positive and significant effect on the Dysfunctional Audit Behavior 2. Turnover Intention has a positive and significant effect on the Dysfunctional Audit Behavior 3. Auditor performance has a positive and significant effect on the Dysfunctional Audit Behavior 4. Moderating variables: Organizational Commitment capable of moderating partially Locus of Control with a significance of 0.010, Turnover Intention with a significance of 0.026 and Auditor Performance with a significance of 0.033 to Dysfunctional Audit Behavior |
| 9 | Aulia, Laksamana, dan Basuki (<i>International Journal of Scientific and Research Publications</i> Vol 7 Issue 11, 2017) | <i>Locus of Control and the Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior in a Review of Philosophy Semar</i> | X: Locus of Control Y ₁ : Organizational Commitment Y ₂ : Performance Y ₃ : Turnover Intention Z: Acceptance Dysfunctional Behavior | <i>Semar describe personal characteristics in the form of Locus of control, where each auditor has a personal character that is different, so they also have a passion to work are different too. Auditor with the character of an internal locus tend to be more successful in completing the work than the external nature, they tend to have the spirit of the organization and the work is higher, so it has a higher job satisfaction, and are not easily changed jobs. Auditors who could cite Semar figure is not expected to perform acceptance dysfunctional behavior.</i> |
| 10 | Aghaei dan Ebrahimi (<i>The Journal of Social Sciences Research</i> Vol 5 No. 5, 2019) | <i>Auditors' Behavioral Intention: The Interaction Effect of Individual, Audit Firm and Audit Team Factors</i> | X ₁ : Ethical Culture X ₂ : Locus of Control X ₃ : Personality Type X ₄ : Reporting Misstatements X ₅ : Team Norm Y: Behavioral Intention | <i>Statistical analyses indicate that ethical culture and team norm moderate the influence of individual factors on auditors' intention of reporting misstatements. In fact, the association between locus of control, personality type and auditors' work quality moderate by audit firm ethical culture and team norms</i> |

Sumber: Dari Jurnal Penelitian Yang Relevan

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka teori yang ditetapkan dalam model penelitian, seperti tergambar pada gambar di bawah ini, disajikan sebagai landasan dalam menyusun hipotesis berdasarkan teori yang ada, hasil penelitian sebelumnya, dan masalah yang ditemukan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka penelitian ini dimaksudkan untuk memandu pendekatan kajian dan menjadikan permasalahan lebih mudah dipahami dan dianalisis. Penelitian ini berusaha untuk memastikan apakah *locus of control*, *turnover intention*, dan kesadaran etis memiliki dampak bagi perilaku auditor khususnya dalam konflik audit.

2.8 Hipotesis

1. Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku auditor dalam konflik audit

Locus of control membantu akuntan publik menyelesaikan tugas di tempat kerja mereka (Millet dalam Shinta, 2016). Pada akuntansi, strategi seseorang memandang suatu kejadian, apakah dia dapat mengatasinya atau disebut "*locus of control*". (Muawanah & Indriantoro dalam Shinta, 2016).

Studi terdahulu Suhakim (2020) menemukan jika *locus of control* memengaruhi perilaku auditor. Bertentangan dengan temuan Safaruddin (2019), *locus of control* tidak memengaruhi perilaku auditor dalam situasi konflik audit. Hipotesis awal dinyatakan sebagai berikut:

Ha₁: *Locus of control* berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit

Ho₁: *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit.

2. Pengaruh *turnover intention* terhadap perilaku auditor dalam konflik audit

Turnover Intention digambarkan sebagai kesadaran seseorang untuk meninggalkan organisasinya saat ini, atau sedang mencari pekerjaan baru. Auditor diharapkan dapat bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan audit yang unggul. *Turnover* dapat memiliki efek tambahan, salah satunya merugikan anggaran perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, itu dapat menyebabkan banyak pengeluaran, termasuk tingkat kinerja yang harus dikorbankan, biaya pelatihan ulang, dan rekrutmen ulang (Dian et al., 2019).

Jonathan et al. (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* memengaruhi perilaku auditor secara signifikan. Hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut:

Ha₂: *Turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit.

Ho₂: *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit.

3. Pengaruh kesadaran etis terhadap perilaku auditor dalam konflik audit

Kesadaran etis diartikan sebagai respon atau reaksi individu pada peristiwa moral tertentu melalui proses pengambilan keputusan yang rumit akibatnya mereka mampu membuat keputusan dalam situasi tertentu. Kesadaran etis secara parsial memengaruhi perilaku auditor dalam situasi konflik (Suhakim & Arisudhana, 2012). Hipotesis ketiga dinyatakan sebagai berikut:

Ha₃: Kesadaran etis berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit

Ho₃: Kesadaran etis tidak berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam konflik audit.

