

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Disonansi Kognitif

Pada tahun 1957, Leon Festinger memperkenalkan sebuah teori yang dinamakan teori disonansi kognitif (*Cognitive Dissonance*). Dalam teori ini menyebutkan bahwa manusia sebenarnya menyukai konsistensi. Oleh sebab itu manusia mempunyai kecenderungan untuk memilih sikap-sikap yang tidak saling berlawanan satu dengan yang lainnya serta menjauhi tindakan yang bertolak belakang dengan sikap yang dimilikinya. Disonansi sendiri memiliki arti terdapat suatu inkonsistensi. Disonansi kognitif dapat diartikan sebagai suatu keadaan tidak menyenangkan yang menimpa psikologis seseorang yang terjadi karena adanya konflik antara dua kognisi atau terjadi konflik antara sikap dan perilaku di dalam diri manusia. Unsur kognitif yang dimaksud dalam teori ini adalah segala sesuatu yang diketahui, pendapat, atau apa yang menjadi kepercayaan orang terkait suatu lingkungan, objek, diri sendiri atau perilakunya (Noviyanti, 2008).

Teori ini menjelaskan bahwa disonansi kognitif merupakan suatu diskrepansi atau ketidaksesuaian antara dua elemen kognitif yang tidak konsisten sehingga menimbulkan ketidaknyamanan psikologis. Di dalam teori disonansi kognitif ini, perasaan tidak nyaman yang dialami

seseorang terjadi karena sikap, pola berpikir serta perilaku yang inkonsisten (disonan) akan memunculkan motivasi seseorang untuk mengambil tindakan dengan tujuan meminimalkan perasaan tidak nyaman tersebut, sehingga terjadinya perbedaan kognitif yang inkonsisten tersebut dapat menimbulkan motivasi yang bisa berpengaruh pada perilaku serta penilaian seseorang (Srirejeki, 2016).

Dalam menghadapi situasi yang serupa, dua orang yang mengalaminya akan mempunyai peluang yang tidak sama ketika berada dalam kondisi yang disonan (Srirejeki, 2016). Teori disonansi kognitif menjelaskan bahwa faktor-faktor internal yang terdapat dalam diri seseorang dapat berpengaruh terhadap perilaku dan penilaian yang mereka lakukan. Oleh karena itu, teori ini dapat digunakan untuk menilai perilaku seorang auditor dalam menghadapi situasi konflik yang berkaitan dengan sifat kepribadian, *locus of control* dan tempat auditor tersebut bekerja.

2. *Auditor Judgment Bias*

Auditor merupakan suatu istilah yang diberikan pada akuntan publik yang bertugas memberikan jasa audit bagi masyarakat (Mulyadi, 2014). Menurut Jamilah *et al.* (2007) *audit judgment* adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh auditor dalam memberikan ketentuan pendapat terkait dengan hasil audit yang mereka lakukan dengan mengacu pada pembuatan atas suatu ide, anggapan atau perkiraan mengenai suatu objek, kejadian, keadaan atau jenis kejadian lainnya.

Sementara itu, Wedemeyer (2010) mendeskripsikan *auditor judgment* sebagai setiap keputusan atau penilaian yang dibuat oleh seorang auditor yang berpengaruh terhadap proses maupun hasil dari audit atas laporan keuangan.

Penelitian ini memiliki fokus utama yang terletak pada bias yang mungkin dapat ditimbulkan oleh seorang auditor pada waktu proses pembuatan keputusan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 2004, bias didefinisikan sebagai simpangan atau belokan arah dari garis tempuhan yang menebus benda bening yang lain (seperti cahaya yang menembus kaca, bayangan yang berada di air). Sementara itu, Supramono dan Putlia (2010) mendefinisikan bias sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan kesalahan. Definisi bias tersebut apabila dikaitkan dengan *auditor judgment* dapat memberikan pemahaman bahwa terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh auditor dalam proses pembuatan keputusan yang memengaruhi hasil audit atas laporan keuangan yang diperiksanya.

3. Konflik Peran

Menurut Fanani *et al.* (2008) konflik peran merupakan suatu situasi konflik yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara etika, norma, aturan maupun kemandirian profesional dengan mekanisme pengendalian yang terjadi di dalam birokrasi organisasi. Kondisi ini sering terjadi sebagai akibat dari adanya perbedaan antara dua perintah yang diterima dalam waktu yang bersamaan, dimana pelaksanaan dari salah satu

perintah yang diberikan akan berakibat pada terabaikannya perintah lainnya. Perasaan tidak nyaman saat bekerja dapat muncul karena adanya konflik peran ini. Selain itu, konflik peran juga dapat membuat motivasi kerja turun. Hal ini disebabkan karena konflik peran memberikan dampak negatif pada perilaku yang dimiliki oleh setiap individu- misalnya terjadinya ketegangan kerja, perpindahan pekerja yang terjadi terlalu tinggi, kepuasan kerja berkurang- sehingga hal ini dapat berakibat pada keseluruhan kinerja auditor menjadi berkurang (Fanani *et al.*, 2008).

4. Ukuran Kantor Akuntan Publik

Berdasarkan pada Lampiran Keputusan Ketua BAPEPAM Nomor: Kep-11/PM/1997 pada tanggal 30 April 1997 suatu perusahaan dapat digolongkan dalam perusahaan menengah atau kecil apabila jumlah kekayaan atau total aset yang dimiliki tidak melebihi seratus miliar rupiah, bukan merupakan afiliasi atau dikendalikan oleh suatu perusahaan yang bukan perusahaan menengah atau kecil serta bukan merupakan reksadana. Menurut Rachmawati (2008), Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu bentuk organisasi akuntan publik yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan mendapatkan izin untuk melakukan usaha yang berkaitan dengan praktek dalam akuntansi publik yang berupa memberikan jasa profesional.

Ukuran besar kecilnya suatu KAP dapat digolongkan menjadi dua jenis. Pertama adalah KAP yang berafiliasi dengan KAP *Big Four* serta yang kedua adalah KAP yang tidak berafiliasi atau KAP *non-Big Four*.

Suatu KAP dapat digolongkan ke dalam KAP yang berukuran besar jika KAP tersebut berafiliasi dengan *Big Four*, memiliki cabang serta memiliki klien dalam jumlah yang besar dan tenaga profesional yang ada lebih dari 25 orang. Sementara itu, suatu KAP dapat dikatakan memiliki ukuran yang kecil apabila KAP tersebut tidak berafiliasi dengan *Big Four*, tidak mempunyai kantor cabang serta hanya memiliki jumlah klien yang kecil dan tenaga profesional yang ada tidak lebih dari 25 orang (Arens *et al.* dalam Panjaitan, 2017).

Kantor Akuntan Publik Indonesia yang berafiliasi dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* adalah sebagai berikut:

- (1) Kantor Akuntan Publik Osman Bing Satrio & Eny yang berafiliasi dengan Kantor Akuntan Publik *Deloitte Touche Tohmatsu*.
- (2) Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan yang berafiliasi dengan Kantor Akuntan Publik *Price WaterhouseCooper*.
- (3) Kantor Akuntan Publik Purwanto, Sungkoro & Surja yang bekerjasama dengan Kantor Akuntan Publik *Ernst and Young*.
- (4) Kantor Akuntan Publik Siddharta Widjaja & Rekan yang bekerjasama dengan Kantor Akuntan Publik KPMG.

5. Sifat Kepribadian

Penelitian Ramdhani (2007) menyebutkan kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang dinamik serta terorganisasi yang dapat memengaruhi perilaku serta kognisi dan motivasi dari individu tersebut yang bersifat konsisten serta memiliki keunikan yang dapat menjadi pembeda dari masing-masing individu. Barrick dan Mount (2005) mendefinisikan sifat kepribadian sebagai landasan dari setiap pemikiran, emosi serta perilaku seseorang yang menjadi dasar fondasi bagi kepribadian individu. Menurut McCrae dan Costa (1987), dalam pembahasan mengenai sifat kepribadian sering kali *The Big Five Inventory* atau *The Big Five Personality* digunakan sebagai konsepnya. Dalam konsep ini, kepribadian dibagi menjadi lima dimensi yang berbeda yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* serta *neuroticism*.

Mastuti (2005) menyebutkan individu yang secara proaktif menilai usahanya serta memberikan penghargaan pada pengalaman untuk kepentingan dirinya sendiri merupakan individu yang memiliki dimensi *openness to experience*. Dimensi ini menggambarkan individu sebagai seseorang yang tertarik pada hal-hal baru serta inovasi dan cenderung memiliki daya imajinasi yang tinggi, sangat sensitif serta intelek. *Conscientiousness* merupakan dimensi yang dimiliki oleh individu dengan sifat penuh kesungguhan, memiliki tanggungjawab, tekun, teratur dan juga tepat waktu. Individu dengan dimensi juga merupakan pribadi

yang ambisius serta seorang pekerja keras yang memiliki orientasi pada keberhasilan (Hutapea, 2012).

Penelitian Hutapea (2012) mendefinisikan individu yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* sebagai individu yang mudah bergaul, senang bersosialisasi dan bersenang-senang. Individu dengan sifat ini juga banyak bicara serta aktif. Dimensi *agreeableness* mengarah pada individu yang cenderung patuh pada orang lain dan termasuk individu yang kooperatif serta dapat menaruh kepercayaan pada orang lain. Individu yang termasuk dalam dimensi ini lebih mementingkan keharmonisan daripada perkataan atau perilaku mereka sendiri (Mastuti, 2005). Penelitian Hutapea (2012) menyebutkan *neuroticism* merupakan sifat kepribadian dimana individu yang memilikinya memiliki sifat yang mudah untuk merasakan kecemasan, depresi serta ketakutan. Selain itu individu dengan sifat kepribadian ini juga mudah marah, tegang, emosional dan juga rawan kritik serta merupakan sifat kepribadian dengan sifat yang negatif.

6. *Locus of Control*

Evanauli dan Nazaruddin (2016) mendefinisikan *locus of control* sebagai bagaimana cara seorang auditor memandang suatu “keberhasilan”. *Locus of control* dapat dibedakan menjadi dua tipe yaitu *locus of control* internal serta *locus of control* eksternal. Seseorang dengan *locus of control* internal akan menganggap bahwa semua hal yang mereka alami terjadi karena kendali atau perbuatan dirinya sendiri,

sementara individu dengan *locus of control* eksternal memandang bahwa semua yang mereka alami terjadi karena kendali dari faktor eksternal misalnya keberuntungan serta nasib (Aubé *et al.*, 2007).

Menurut Rustiarini (2013b), individu yang memiliki *locus of control* internal akan lebih senang dengan pekerjaan yang memberikan tantangan, mengharuskan untuk berpikir kreatif, memiliki kompleksitas, inisiatif serta motivasi yang tinggi. Sementara itu, individu yang memiliki *locus of control* eksternal lebih menyukai pekerjaan yang cenderung stabil, teratur, tidak rumit serta terdapat kontrol penuh dari atasan mereka.

B. Hipotesis

1. Hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*

Seorang auditor yang mengalami konflik antara nilai organisasi dan profesional akan cenderung melakukan perilaku menyimpang selama melakukan tugasnya sebagai seorang auditor. Perilaku menyimpang ini dapat berpengaruh pada *professional judgment* seorang auditor yang mengakibatkan *judgment* yang dibuatnya menjadi menyimpang dari standar yang diterapkan (Iswari dan Kusuma, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) dan Fanani *et al.* (2008) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini didukung oleh penelitian Afifah *et al.* (2015) dan Fisher (2001) yang mengatakan bahwa konflik peran dapat menurunkan

performa kerja dari auditor. Fisher (2001) dan Sorensen dan Sorensen (1974) menemukan hubungan negatif antara konflik peran dengan kepuasan kerja seorang auditor. Selain itu, konflik peran juga akan mengakibatkan tekanan kerja yang dirasakan oleh seorang auditor menjadi bertambah besar (Senatra, 1980).

Konflik peran yang terjadi dalam lingkungan audit hanya memberikan dampak negatif bagi kinerja auditor dan tentu saja akan mengakibatkan kualitas dari *judgment* yang dihasilkan juga berkurang. Oleh karena itu, semakin besar konflik yang dialami oleh seorang auditor maka *judgment* yang dihasilkan juga akan semakin bias. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Konflik peran berpengaruh positif terhadap *auditor judgment bias*

2. Pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*

Besar kecilnya ukuran suatu KAP dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu KAP yang berafiliasi dengan KAP *Big Four* dan KAP yang tidak berafiliasi atau KAP *non-Big Four* (Arens *et al.* dalam Panjaitan, 2017). Semakin besar ukuran suatu Kantor Akuntan Publik akan berakibat pada timbulnya stres kerja yang semakin besar juga sehingga, *judgment* yang dihasilkan juga akan ikut terpengaruh. Hal ini didukung dengan penelitian Iswari dan Hardini (2017) yang mengungkapkan bahwa ukuran Kantor Akuntan Publik dapat memoderasi hubungan

antara *organization-professional conflict* dengan *auditor judgment*. Iswari dan Hardini (2017) menemukan bahwa auditor yang bekerja di KAP *Big Four* yang mengalami konflik organisasi-profesional dalam bekerja lebih memungkinkan membuat bias *judgment* dari pada auditor yang bekerja di KAP *Non-Big Four*. Hal ini dikarenakan auditor yang bekerja di *Big Four* memiliki masalah yang lebih rumit dan membutuhkan pertimbangan yang lebih banyak. Selain itu, KAP *Big Four* juga memiliki standar audit yang lebih tinggi dengan tekanan pekerjaan yang lebih besar sehingga akan menimbulkan stres kerja yang lebih besar. Oleh karena itu, semakin besar suatu KAP maka konflik yang dihadapi akan semakin besar sehingga kemungkinan terjadinya bias *judgment* juga akan semakin besar. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Auditor yang bekerja di KAP *Big Four* lebih memungkinkan untuk membuat *judgment* yang bias ketika dihadapkan pada konflik peran dari pada auditor yang bekerja di KAP *non-Big Four*.

3. Pengaruh sifat kepribadian terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*

Sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” merupakan salah satu sifat kepribadian dimana individu yang memiliki sifat ini digambarkan dengan pribadi yang inovatif, memiliki daya imajinasi yang tinggi, berwawasan luas serta terbuka dengan hal-hal baru (Goldberg, 1990). Penelitian yang dilakukan oleh Denissen dan Penke

(2008) dan Rustiarini (2013b) menemukan bahwa sifat kepribadian ini akan memperlemah hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Denissen dan Penke (2008), individu dengan kepribadian ini dapat menyelesaikan masalah dalam waktu yang singkat, dengan informasi yang terbatas, serta adanya ketidakpastian yang besar. Dengan sifat yang dimilikinya, seorang auditor yang memiliki kepribadian “O” akan mampu mengatasi konflik antara nilai organisatoris dan nilai profesional yang dialaminya sehingga dapat mengurangi kemungkinan bias *judgment* yang dibuatnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{3a} : *Openness to experience* memperlemah hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Individu dengan sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” memiliki sifat-sifat dapat dipercaya, giat, teratur, bertanggung jawab serta mempunyai kompetensi (Goldberg, 1990). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bowling dan Eschleman (2010) dan Farhadi *et al.* (2012) mengatakan bahwa *conscientiousness* memberikan pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Rustiarini (2013b) menemukan bahwa sifat kepribadian ini melemahkan hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional. Auditor dengan kepribadian “C” dapat mengurangi kemungkinan bias *judgment* yang

dibuatnya karena individu dengan kepribadian ini memiliki sifat yang dapat dipercaya serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, meskipun seorang auditor dengan kepribadian ini sedang dalam situasi konflik peran, namun ia akan tetap berusaha bertanggung jawab dengan *judgment* yang dibuatnya supaya tidak menghasilkan *judgment* yang bias. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{3b} : *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Seorang individu dengan sifat kepribadian *extraversion* atau kepribadian “E” cenderung untuk memiliki sifat yang aktif berbicara, semangat, mempunyai emosi positif, energik, suka dengan tantangan, bisa bergaul dengan mudah dan juga cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya (Judge *et al.*, 2002). Penelitian Judge *et al.* (2002) menemukan bahwa *extraversion* berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Rustiarini (2013a) menemukan bahwa kepribadian “E” memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Auditor dengan kepribadian “E” ini akan menganggap konflik yang terjadi dalam pekerjaan mereka sebagai suatu tantangan yang harus mereka selesaikan untuk meningkatkan kualitas yang ada pada diri mereka. Emosi positif yang mereka miliki akan membantu mereka dalam mengurangi bias *judgment* yang dapat ditimbulkan ketika berada dalam situasi konflik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{3c} : *Extraversion* memperlemah hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Individu dengan sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian “A” merupakan individu yang digambarkan sebagai pribadi yang mempunyai rasa memaafkan serta toleransi yang besar, menyenangkan, penuh perhatian, serta mudah diajak kerja sama (Goldberg, 1990). Graziano dan Tobin (2002) berpendapat bahwa *agreeableness* identik dengan individu yang berusaha menciptakan hubungan baik dengan tujuan meminimalkan konflik interpersonal, menjaga kerjasama yang telah terjalin serta bernegosiasi guna mengakhiri suatu konflik. Barrick dan Mount (1991) dan Rustiarini (2013a) menemukan bahwa kepribadian “A” memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Rustiarini (2013b) menemukan bahwa sifat kepribadian ini memperkuat hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional. Auditor dengan kepribadian “A” dapat memicu terjadinya bias *judgment* ketika mereka sedang dalam situasi yang menyebabkan terjadinya konflik peran dalam diri mereka. Hal ini dikarenakan auditor dengan sifat *agreeableness* cenderung memberikan toleransi pada rekan kerjanya dengan maksud memelihara kerjasama dan menghindari konflik yang mungkin dapat

ditimbulkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{3d} : *Agreeableness* memperkuat hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Seseorang dengan sifat kepribadian *neuroticism* atau kepribadian “N” digambarkan sebagai individu yang sering kali merasakan kekhawatiran, ketegangan, rasa tertekan, muram, sedih, mudah depresi serta gelisah (Rustiarini, 2013b). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Judge *et al.* (2002) menemukan bahwa sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Rustiarini (2013a) menemukan bahwa sifat *neuroticism* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan sifat yang dimilikinya, auditor dengan kepribadian “N” akan memicu terjadinya bias *judgment* ketika dihadapkan pada situasi yang penuh dengan konflik. Hal ini disebabkan auditor dengan sifat *neuroticism* merupakan individu yang mudah merasa tegang dan cemas, sehingga dengan adanya konflik peran dapat membuat mereka merasa tertekan dan berakibat pada timbulnya pikiran-pikiran negatif yang bisa mengurangi kualitas *judgment* yang mereka hasilkan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{3e} : *Neuroticism* memperkuat hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

4. Pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*

Individu dengan tingkat *locus of control* internal yang tinggi akan menganggap bahwa semua hal yang mereka alami terjadi karena kendali atau perbuatan dirinya sendiri. Rustiarini (2013b) mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *locus of control* internal tinggi cenderung menyukai pekerjaan yang dapat memberikan tantangan kepadanya sehingga ketika mendapatkan tekanan kerja dari atasan tidak berakibat pada munculnya stress kerja. Namun, hal itu justru akan menimbulkan motivasi pada auditor untuk memperbaiki kinerja serta prestasinya.

Penelitian Rustiarini (2013b) menemukan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* internal lebih dapat mengendalikan perilakunya sehingga terhindar dari perilaku disfungsional. Penelitian ini didukung oleh Kartika dan Wijayanti (2007); Fatimah (2012) dan Srimindarti *et al.* (2015) yang mengatakan, semakin tinggi tingkat *locus of control* internal seorang auditor maka kecenderungan untuk melakukan perilaku disfungsional akan semakin kecil. Individu dengan *locus of control* internal cenderung dapat mengatasi rasa tidak nyaman yang dihasilkan ketika mereka berada dalam situasi yang menimbulkan konflik peran. Oleh sebab itu, mereka akan cenderung mengurangi bias pada *judgment* yang mereka hasilkan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{4a} : *Locus of control internal* memperlemah hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

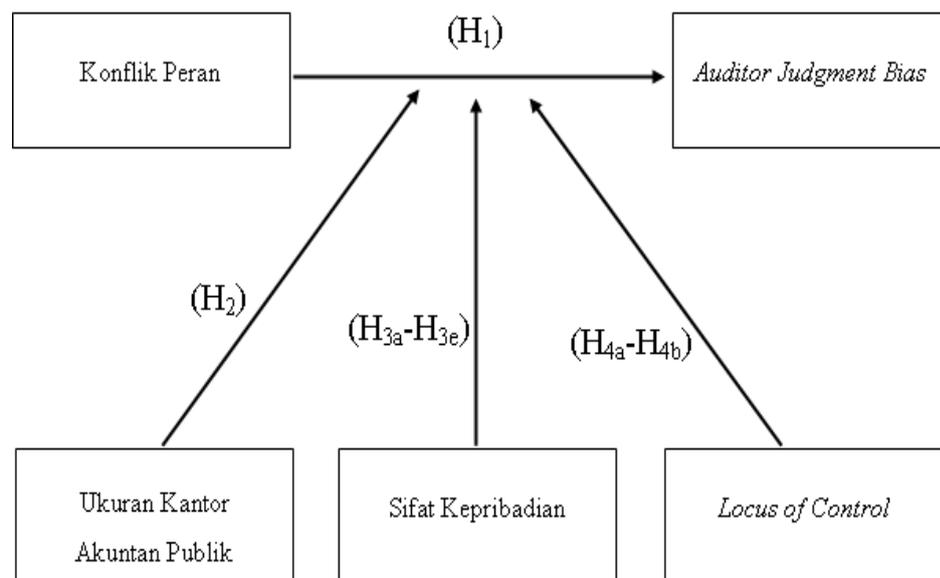
Individu dengan tingkat *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung beranggapan bahwa semua hal yang mereka alami terjadi karena nasib serta keberuntungan semata. Auditor yang memiliki tingkat *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung menyukai jika pekerjaan mereka stabil, teratur, tidak rumit serta terdapat kontrol penuh yang diberikan oleh atasan (Rustiarini, 2013b).

Penelitian Rustiarini (2013b) menemukan bahwa *locus of control* eksternal dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Harini *et al.* (2010) menyatakan bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk menerima perilaku menyimpang yang terjadi dalam audit. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Fatimah (2012); Srimindarti *et al.* (2015) dan Evanauli dan Nazaruddin (2016) yang menemukan bahwa *locus of control* eksternal memiliki pengaruh positif pada perilaku disfungsional audit. Situasi konflik peran yang dialami seorang auditor dengan *locus of control* eksternal dapat membuat mereka merasa tidak nyaman karena konflik tersebut membuat pekerjaan mereka menjadi tidak teratur dan menjadi lebih rumit. Oleh karena itu, konflik peran cenderung membuat *judgment* yang mereka hasilkan menjadi bias.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{4b} : *Locus of control* eksternal memperkuat hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

C. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian