

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DALAM AUDIT

Erymesha Putri Cahyadini
erymeshapc@yahoo.com
Wahidahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research to examine the influence of auditor personal characteristics to the deviant behavior in audit. The deviant behavior in audit is measured by locus of control, performance, organization committment, and turnover intention. This research is a quantitative research. The population is thw audit board of republic of Indonesia East Java province representative and the sample collection technique has been done by using purposive sampling method. 56 respondents have been selected as samples. The data collection technique has been carried out by using survey method. The data is the primary data in the form of questionnaires which have been issued to the respondents. The analysis method has been done by using multiple lienar regressions and the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 20.0 version. The deviant behavior in audit has been done by the person to cover the weaknesses he or she has and there is high opportunity to conduct deviant behavior in order to stay in the related organization and does not loss his or her job.

Keywords: locus of control, performance, organization committment, turnover intention, deviant behavior in audit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik personal auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Perilaku menyimpang dalam audit diukur dengan variabel *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0. Perilaku menyimpang dalam audit dilakukan oleh individu untuk menutupi kekurangan yang dimiliki serta adanya kesempatan yang tinggi untuk dapat melakukan perilaku menyimpang agar tetap bertahan di organisasi terkait dan tidak kehilangan pekerjaannya.

Kata Kunci: locus of control, kinerja, komitmen organisasi, turnover intention, perilaku menyimpang dalam audit

PENDAHULUAN

Akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyajian informasi keuangan yang disajikan secara relevan dan andal oleh sebuah instansi atau perusahaan. Informasi tersebut dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Profesi auditor merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dimana masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak

memihak terhadap informasi yang disajikan oleh instansi atau manajemen perusahaan. Berkualitas atau tidaknya hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan hasil akhir auditor dan secara tidak langsung akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan di ambil oleh pihak pemakai informasi pelaporan keuangan.

Secara teoretis akuntan publik memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. Perilaku profesional akuntan publik diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (Harini, 2010:03).Tindakan manipulasi atau penipuan akan terwujud dalam bentuk penyimpangan perilaku dengan memanipulasi proses auditing untuk mencapai tujuan kinerja individu maupun organisasi dan pengurangan kualitas audit bisa dihasilkan sebagai pengorbanan yang harus dilakukan auditor untuk bertahan di dalam lingkungan audit (Pertiwi *et al.*,2015:72).

Motivasi peneliti untuk melakukan penelitian ini karena semakin meningkatnya permintaan jasa audit dan semakin banyak perusahaan audit yang berdiri akan menimbulkan persaingan yang ketat di dalam lingkungan audit. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terjadinya persaingan yang tidak sehat, dengan mengambil jalan pintas yang melanggar kode etik akuntan publik yang dapat menurunkan kualitas audit. Selain itu, pada kantor BPK-RI terdapat beberapa kasus yaitu adanya korupsi audit yang terjadi pada proses audit serta paraktik jual beli hasil opini audit dengan aktor utamanya adalah seorang auditor. sedangkan pada teori sudah jelas dinyatakan bahwa perilaku profesional seorang auditor yang baik sangat penting dalam melakukan proses audit agar dapat meningkatkan kualitas audit yang andal dan relevan.

Sehubungan dengan hal tersebut, faktor penting dalam diri auditor dapat mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Diantaranya adalah *locus of control* yang mengacu pada karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialami (Pertiwi *et al.*,2015:79). Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Hal ini berarti, bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlibat dalam perilaku menyimpang (*dysfunctional audit behavior*) dikarenakan sebagai kebutuhan dalam situasi yang dimana tujuan organisasi maupun individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah secara umum. kinerja yang lebih tinggi secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi bagi efektivitas dan kualitas (Basudewa, 2015:966).Menurut Basudewa (2015:965) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan seorang auditor. Dengan demikian tingkat tinggi komitmen organisasi akan dikaitkan dengan penyimpangan perilaku dalam audit, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja.Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah jalan satu-satunya untuk individu dalam menyelesaikan suatu masalah karena adanya rasa takut akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku menyimpang dalam audit terdeteksi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu apakah *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit pada kantor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORETIS

Teori Atribusi

Menurut Freitz Heider teori Atribusi (*Attribution*) adalah proses yang dilakukan orang-orang dalam menafsirkan penyebab perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain (Davis dan Newstorm, 1985:96). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal (*dispositional attributions*) atau eksternal (*situasional attributions*) dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Harini, 2010:11). *Dispositional attributions* mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri seseorang, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan *situasional attribution* mengacu pada lingkungan sekitar yang mempengaruhi perilaku, seperti pengaruh sosial yang artinya individu terpaksa berperilaku karena situasi yang sedang dihadapinya. Penentuan internal dan eksternal tergantung pada tiga faktor yaitu:

1. Keunikan, yaitu tingkatan dimana seseorang berperilaku dengan cara yang sama dalam situasi yang berbeda.
2. Konsistensi, yaitu tingkatan dimana seseorang menunjukkan perilaku yang sama dari waktu ke waktu.
3. Konsensus, yaitu semua individu memiliki kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama (Ivancevich *et al.*, 2006:124).

Locus of Control

Locus of control atau pusat pengendalian merupakan penentuan tingkatan dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Ada dua jenis golongan *locus of control* yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Dapat di golongkan sebagai *locus of control* internal karena individu tersebut yakin bahwa mereka sepenuhnya dapat mengatur dirinya, sehingga yang dapat menentukan nasib adalah dirinya sendiri serta memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. *Locus of control* eksternal merupakan keyakinan individu atas nasib yang diterima adalah faktor kekuatan dari luar dirinya sendiri. Dalam organisasi, *locus of control* internal biasanya tidak memerlukan pengawasan sebanyak *locus of control* eksternal, karena mereka lebih meyakini bahwa perilaku kerja mereka akan mempengaruhi hasil yang akan mereka dapatkan seperti kinerja, promosi, dan gaji. Beberapa penelitian menyatakan bahwa pusat pengendalian berhubungan dengan perilaku moral, yang dimana *locus of control* internal melakukan apa yang menurut mereka merupakan hal yang benar dan bersedia untuk menerima konsekuensi apabila melakukan kesalahan (Ivancevich *et al.*, 2006:97).

Kinerja (*Performance*)

Kinerja (*Performance*) adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini tidak semata-mata berfokus pada perilaku seorang karyawan atau seorang auditor, namun berkonsentrasi pada proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja. Organisasi tidak akan berfokus pada atribut-atribut personal yang melekat pada diri seseorang, seperti asal, ras, keturunan, jenis kelamin, lulusan perguruan tinggi dimana, dan sebagainya. Namun organisasi akan lebih melihat pada faktor bagaimanakah seseorang bekerja (Mahmudi, 2013:27). Dalam menjalankan tugasnya, karyawan atau seorang auditor dituntut untuk memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan umum yang memadai, dan keahlian khusus dalam bidangnya (Rai, 2008:63). Kinerja (*Performance*) dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan antara

kinerja individu dan kelompok sehingga kinerja organisasi sangat tergantung pada karyawannya.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan atau motivasi yang timbul dari dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Setyaningrum, 2014:365). Model teoretis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah (Robbins dan Tomothy, 2015:47). Tiga dimensi komitmen organisasional dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), terkait dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Misalnya, seorang karyawan memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan pekerjaannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), terkait dengan nilai ekonomi yang dirasa apabila lebih memilih bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), terkait dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (Robbins dan Tomothy, 2008:101).

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi. Sebelum *turnover intention* terjadi, selalu ada perilaku yang mendahuluinya, yaitu adanya niat atau intensitas *turnover intention*. Faktor utama intensitas adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan terhadap pekerjaan saat ini dan ketertarikan yang diharapkan dari atau pada alternatif pekerjaan atau peluang lain (Fitriany *et al.*, 2010). *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor, yakni: mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Anita *et al.*, 2016:119).

Perilaku Menyimpang dalam Audit

Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Perilaku menyimpang dalam audit dianggap sebagai suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan misalnya, sistem pengendalian yang apabila perilaku ini dilakukan dapat berpengaruh terhadap kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa perilaku disfungsi yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Premature sign off* (Penghentian prematur atas prosedur audit tanpa mengganti dengan prosedur audit yang lainnya), *altering or replacing audit procedures* (penggantian prosedur audit yang ada pada standar auditing), dan *underreporting of time* (tidak melaporkan waktu yang sesungguhnya) (Harini, 2010; Basudewa, 2015).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Locus of control dapat dikatakan sebagai cara pandang seorang auditor dalam mengartikan suatu keberhasilan yang telah dialami. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil yang diraih didapatkan atas pengendalian

individu dan memiliki komitmen yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal (Pertiwi *et al.*, 2015:72). Hal tersebut dikarenakan adanya kurang percaya akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak bisa menentukan nasib baiknya sendiri. Pada saat individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut dapat melakukan perilaku disfungsi dalam mempertahankan kedudukannya. Perilaku ini dapat diartikan bahwa ketika seorang auditor berniat untuk memanipulasi, maka tujuan kinerja dapat dicapai secara maksimal sehingga pengurangan kualitas hasil audit bisa dikatakan sebagai sebuah pengorbanan yang harus dilakukan auditor untuk bertahan pada lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bryan *et al.* (2005) menyatakan bahwa kepribadian dapat membangun *locus of control* dalam mengelola perilaku disfungsi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Evanauli (2013), Hadi (2014) Pertiwi *et al.* (2015) dan Anita *et al.* (2016) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Namun dalam penelitian Gustati (2012), Hartati (2012), Wahyudin (2012), dan Setyaningrum (2014) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Pengaruh Kinerja Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Kinerja dapat dilihat dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan melakukan sebuah tindakan atau perilaku yang sesuai. Untuk menyelesaikan tugasnya, seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dan motivasi tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai suatu tujuannya. Dengan adanya kinerja auditor yang rendah, hal tersebut timbul adanya pemikiran untuk meningkatkan kinerja dengan berbagai tindakan, salah satunya melakukan perilaku menyimpang, seperti mengurangi prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang telah ditetapkan (Basudewa, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Evanauli (2013), Setyaningrum (2014) dan Anita *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh pada penerimaan perilaku menyimpang dalam audit sedangkan Hartati (2012) dan Pertiwi *et al.* (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki persepsi tidak baik atas kinerjanya diperkirakan lebih menerima atas perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan individu yang memiliki persepsi yang baik atas kinerjanya akan cenderung menolak perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kinerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi individual dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan dalam diri seorang auditor untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan sikap dalam hal loyalitas. Komitmen terhadap profesi dan organisasi adalah salah satu karakteristik profesional dan personal yang dimiliki seorang auditor.

Berdasarkan penelitian Anita *et al.* (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Sedangkan pada penelitian Pujaningrum (2012) dan Setyaningrum (2014) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Dengan demikian, Individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan mempunyai usaha yang keras dan mempunyai kinerja dan loyalitas yang lebih baik sehingga jauh dari perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan Individu yang rendah dalam mengartikan komitmen organisasi cenderung untuk melakukan tindakan perilaku menyimpang, hal ini dilakukan agar tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

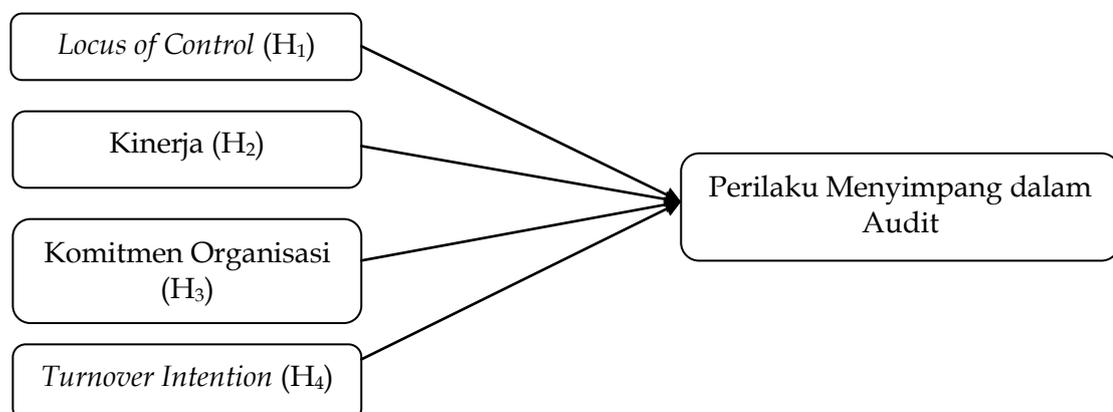
Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan sekarang. Keinginan untuk berhenti masih tetap berhubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku individu, diantaranya adalah absensi yang meningkat, mulai malas kerja, timbul keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberenanian untuk menentang kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Anita *et al.*, 2016:119).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Wahyudin (2012), Hadi (2014), dan Anita *et al.* (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan pada penelitian Hartati (2012) dan Evanauli (2013) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *turnover intention* dengan perilaku menyimpang dalam audit. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka memiliki kecenderungan untuk menerima perilaku menyimpang dalam audit, dan sebaliknya, semakin kuat keinginan seorang auditor untuk bertahan dengan pekerjaannya, maka memiliki kecenderungan untuk menolak perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₄: *Turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Model Penelitian

Model Penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Model Penelitian

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data yang berbentuk angka dan data-data sekunder. Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk tipe penelitian kausalitas yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2014:14). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*, cara pengambilan sampel tipe ini disebut pula dengan *judgement sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sanusi, 2014:95). Kriteria atau pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud adalah auditor atau pemeriksa yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, auditor yang sudah pernah melakukan tugas pemeriksaan audit, dan auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 auditor atau pemeriksa.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian yang berisikan daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan cara metode survei yang dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2014:105). Sumber data primer yang dilakukan dengan penyampaian daftar pertanyaan atau kuesioner kepada auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel

1. *Locus of control*

locus of control merupakan bagian psikologis yang ada pada diri seseorang yang tumbuh dan berkembang untuk memikirkan sejauh apa yang telah dikerjakan dan memperoleh hasilnya. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Gustati (2012). Terdapat 8 indikator yang mempengaruhi *locus of control*: (1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan (2) Keberuntungan (3) Kesempatan (4) *Reward* (5) Nasib (6) Kedudukan atau jabatan (7) Koneksi yang kuat (8) Keputusan pimpinan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh individu atau seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan waktu tertentu dan didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Pencapaian kinerja auditor atas hasil pekerjaannya akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kualitas audit. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Wahyudin (2011). Terdapat 7 indikator yang mempengaruhi kinerja: (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Usulan Konstruktif (4) Hubungan dengan klien (5) Penilaian kinerja diri sendiri (6) Ketetapan waktu (7) Peningkatan prosedur audit.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang individu pada organisasi dengan menunjukkan suatu kekuatan untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Wahyudin (2011). Terdapat 3 indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: (1) Keterikatan (2) Keterlibatan (3) Loyalitas.

4. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak suka rela seperti pemecatan. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Wahyudin (2011). Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu: (1) Peluang untuk berpindah kerja (2) Keaktifan dalam mencari pekerjaan (3) Keinginan untuk berpindah kerja (4) Rencana untuk berpindah kerja.

5. Perilaku Menyimpang dalam Audit

Penyimpangan perilaku timbul akibat ketidakseimbangan tugas dan waktu yang tersedia dan secara tidak langsung mempengaruhi etika profesional auditor melalui sikap, niat, perhatian, dan perilaku auditor secara keseluruhan sehingga dapat menurunkan kualitas hasil audit sebagai akibat perilaku audit disfungsional yang terkadang dilakukan auditor dalam praktik audit. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Wahyudin (2011). Terdapat 3 indikator yang mempengaruhi perilaku menyimpang dalam audit yaitu: (1) *Premature Sign Off* (2) *Underreporting of Time* (3) *Altering of Audit Procedures*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:45). Dasar analisis yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini merupakan uji validitas dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	LOC1	0,436	0,2632	Valid
	LOC2	0,337	0,2632	Valid
	LOC3	0,713	0,2632	Valid
	LOC4	0,740	0,2632	Valid
	LOC5	0,711	0,2632	Valid
	LOC6	0,735	0,2632	Valid
	LOC7	0,720	0,2632	Valid
	LOC8	0,301	0,2632	Valid
	LOC9	0,483	0,2632	Valid
	LOC10	0,535	0,2632	Valid
	LOC11	0,624	0,2632	Valid
	LOC12	0,533	0,2632	Valid
	LOC13	0,579	0,2632	Valid
	LOC14	0,547	0,2632	Valid
	LOC15	0,670	0,2632	Valid
	LOC16	0,569	0,2632	Valid
Kinerja	K1	0,746	0,2632	Valid
	K2	0,797	0,2632	Valid
	K3	0,659	0,2632	Valid
	K4	0,777	0,2632	Valid
	K5	0,688	0,2632	Valid
	K6	0,786	0,2632	Valid
	K7	0,763	0,2632	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,539	0,2632	Valid
	KO2	0,614	0,2632	Valid
	KO3	0,819	0,2632	Valid
	KO4	0,841	0,2632	Valid
	KO5	0,866	0,2632	Valid
	KO6	0,830	0,2632	Valid
	KO7	0,854	0,2632	Valid
	KO8	0,888	0,2632	Valid
	KO9	0,900	0,2632	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,853	0,2632	Valid
	TI2	0,806	0,2632	Valid
	TI3	0,853	0,2632	Valid
	TI4	0,743	0,2632	Valid
Perilaku Menyimpang dalam Audit	PMA1	0,596	0,2632	Valid
	PMA2	0,677	0,2632	Valid
	PMA3	0,580	0,2632	Valid
	PMA4	0,483	0,2632	Valid
	PMA5	0,507	0,2632	Valid
	PMA6	0,516	0,2632	Valid
	PMA7	0,531	0,2632	Valid
	PMA8	0,451	0,2632	Valid
	PMA9	0,710	0,2632	Valid
	PMA10	0,730	0,2632	Valid
	PMA11	0,710	0,2632	Valid
	PMA12	0,690	0,2632	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat dari keseluruhan masing-masing item variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid, dimana r_{tabel} $N=54$ adalah 0,2632 disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,2632$).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006:41). Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (α)	Koefisien alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,832	0,60	Reliabel
Kinerja	0,864	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,925	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,830	0,60	Reliabel
Perilaku Menyimpang dalam Audit	0,838	0,60	Reliabel

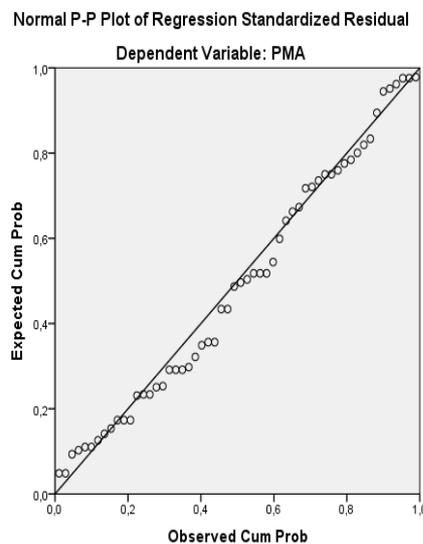
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu *locus of control* sebesar 0,832, kinerja sebesar 0,864, komitmen organisasi sebesar 0,925, *turnover intention* sebesar 0,830, dan perilaku menyimpang dalam audit sebesar 0,838. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa pengukuran data sudah dipercaya (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis normal seperti yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu untuk menguji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai

signifikansi diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2006:115). Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000
	Std. Deviation	1,7837
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,713
Asymp. Sig. (2-tailed)		,689

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,689 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila dari hasil pengujian diperoleh nilai TOL lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF menunjukkan kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011:106). Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 LOC	,680	4,683
K	,830	2,013
KO	,660	5,166
TI	,580	7,355

a. Dependent Variable: PMA

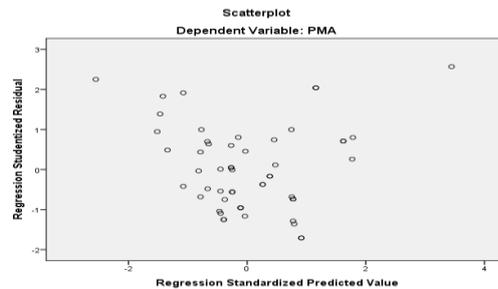
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* (TOL) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai $TOL > 0,10$ dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2006:105). Dasar analisis: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebarkan diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai karakteristik personal auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dengan menggunakan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	22,997	2,307	9,967	,000
LOC	,626	,131	4,790	,000
K	-,347	,153	-2,275	,027
KO	-,379	,166	-2,276	,027
TI	1,513	,341	4,431	,000

a. Dependent Variable: PMA

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas maka prediksi akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PMA = 22,997 + 0,626LOC - 0,347K - 0,379KO + 1,513TI + e$$

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model. Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA (Ghozali, 2011:98). Apabila nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dikatakan layak untuk digunakan pada penelitian. Sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan

dikatakan tidak layak untuk digunakan pada penelitian. Berikut perhitungan uji f yang tersaji pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1489.216	5	372.304	108.501	,000 ^b
Residual	174.998	51	3.431		
Total	1664.214	56			

a. Dependent Variable: PMA

b. Predictors: (Constant), TI, KO, K, LOC

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan ini dapat dikatakan layak. Sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:97). Dari uji determinasi dihasilkan nilai R² sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,887	1.852

a. Predictors: (Constant), TI, KO, K, LOC

b. Dependent Variable: PMA

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,895 atau 89,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* menjelaskan variabel perilaku menyimpang dalam audit adalah sebesar 89,50% sedangkan sisanya 10,50% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:84). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Apabila signifikansi uji $t < 0,05$ maka H0 ditolak, sedangkan apabila nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H0 diterima. Berikut ini hasil uji t menggunakan SPSS 20.0 sebagai berikut:

Locus of Control Eksternal Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Berdasarkan pada tabel 5 hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustati (2012), Hartati (2012), Wahyudin (2012), dan Setyaningrum (2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang audit. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Evanauli (2013), Hadi (2014) Pertiwi *et al.* (2015) dan Anita *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang audit.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika individu atau auditor merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam audit atau perilaku disfungsional untuk mempertahankan kedudukannya. Dengan kata lain, auditor dapat melakukan perilaku menyimpang dalam audit ketika merasakan ketidakpercayaan pada diri sendiri atau dengan lingkungannya dalam menyelesaikan sebuah tugas audit.

Kinerja Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Berdasarkan pada tabel 5 hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,027 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Hartati (2012) dan Pertiwi *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Evanauli (2013), Setyaningrum (2014) dan Anita *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Artinya semakin rendah kinerja, maka akan semakin tinggi perilaku menyimpang dalam audit.

Hal ini menunjukkan bahwa individu yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan tidak mungkin melakukan perilaku menyimpang dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan usahanya sendiri serta dengan hasil kerja yang berkualitas. Dengan kata lain seorang auditor dengan tingkat pelaksanaan tugas pemeriksaan dilapangan yang tinggi atau diatas standar akan cenderung menolak untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit karena auditor merasa mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal. Sebaliknya auditor dengan tingkat kinerja dibawah standar memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan yang lebih untuk bertahan di organisasi terkait dan cenderung akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan etika atau standar yang berlaku.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Berdasarkan pada tabel 5 hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,027 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Pujaningrum (2012) dan Setyaningrum (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anita *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Artinya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi perilaku menyimpang dalam audit.

Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang cenderung memiliki loyalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan, akan cenderung menolak untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Hal tersebut dilakukan karena didalam diri individu terdapat sikap profesional, sehingga memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Ketika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam audit, hal ini di indikasikan karena individu menganggap remeh sikap loyalitas yang seharusnya diberikan oleh organisasi.

Turnover intention Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit

Berdasarkan pada tabel 5 hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012) dan Evanauli (2013) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *turnover intention* dengan perilaku menyimpang dalam audit. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suryandari (2007), Fatimah (2012), Pujaningrum (2012), Wahyudin (2012), Hadi (2014), dan Anita et al. (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin tinggi pula perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa, mengingat tugas auditor adalah sebagai pemeriksa sehingga memiliki beban mental yang lebih untuk dapat mempertanggungjawabkan hasil audit. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena memiliki rasa tertekan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga perilaku menyimpang dilakukan sebagai jalan pintas untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak memikirkan risiko apa yang diterima apabila perilaku menyimpang tersebut terdeteksi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh karakteristik personal auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit, maka dapat disimpulkan: (1) *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu atau auditor merasa bahwa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka diindikasikan dapat melakukan perilaku menyimpang dalam audit untuk mempertahankan kedudukannya di organisasi terkait. (2) Kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau auditor yang melakukan pekerjaan dibawah standar cenderung memiliki kemungkinan untuk terlibat perilaku menyimpang dalam audit, karena menganggap dirinya tidak mampu dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sehingga cenderung melakukan segala cara yang tidak wajar untuk dapat meningkatkan kinerjanya. (3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau auditor menganggap sikap komitmen organisasi tidak terlalu penting dalam melakukan suatu pekerjaan. (4) *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor memiliki beban mental yang tinggi untuk dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya sehingga auditor lebih memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. (5) Perilaku menyimpang dalam audit dilakukan oleh individu untuk

menutupi kekurangan yang dimiliki serta adanya kesempatan yang tinggi untuk dapat melakukan perilaku menyimpang agar tetap bertahan di organisasi terkait dan tidak kehilangan pekerjaannya

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan dalam menentukan objek penelitian yang lebih luas dengan ruang lingkup semua pemeriksa atau auditor dan lebih memperbanyak sampel penelitian. (2) Penelitian ini masih terbatas pada variabel *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku menyimpang dalam audit, misalnya etika audit, pengalaman auditor dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R., Rita A., dan Zulbahridar. 2016. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Riau* 4(2): 114-128.
- Basudewa, D.G.A. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 13(3):944-972.
- Bryan, O.,D, Jeffrey, J.,Q., David, P.,D. 2005. Locus of Control and Dysfunctional Audit Behavior. *Journal of Business and Economics Research* 3 (10): 9-14.
- Davis, K., dan Newstorm J.W. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Seventh Edition. Mc Graw Hill, Inc. Terjemahan Dharma. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Evanauli, R.P. 2013. Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* 14(2): 158-167.
- Fatimah, A. 2012. Karakteristik Personal Auditor sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1(1):1-12.
- Fitriany, L., G., Sylvia V.,N., Arywarti, M, dan Viska A. 2010. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan Keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gustati. 2012. Persepsi Auditor tentang Pengaruh Locus of Control terhadap Penerimaan Perilaku disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 7(2): 46-68.
- Hadi, S. 2014. Pengaruh Karakteristik Personal dan Faktor Situasional dalam Penerimaan Perlakuan Disfungsional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 9(1):15-24.
- Harini, D. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Hartati, N.,L. 2012. Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional atas Prosedur Audit. *Accounting Analysis Journal* 1(2): 1-8.

- Ivancevich, J.M., R, Konopaske, dan M.T., Matteson. 2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. McGraw-Hill Companies. Terjemahan Gina Gania. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Rai, I.G.A. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Tomothy A. J. 2008. *Organizational Behaviour*. Twelfth edition. Pearson Education, Inc. New Jersey. Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2015. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Pertiwi, D., Andreas dan Nur, A. 2015. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit dan Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Akuntansi* 4(1): 70-85.
- Pujaningrum, I. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Diponegoro journal of Accounting* 1(1): 1-15.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyaningrum, F. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada PTN Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan DIY). *Accounting Analysis Journal* 3(3): 361-369.
- Sijabat, J. 2012. Antesenden dan Konsekuensi Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Akuntansi* 16(03): 439-449.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suryandari, E. 2007. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Audit. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* 8(2): 147-166.
- Wahyudin, A. 2011. Analisis Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi* 3(2):67-76.
- www.surabaya.bpk.go.id. Diakses tanggal 23 januari 2017 (19:23)