

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL, ETIKA, DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR

Hanny Juni Listiana
hannyjuni@gmail.com
Sugeng Praptoyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of personal characteristics, ethics, and audit experience to auditor performance and this research is a quantitative research. Respondents studied are auditors who work in Public Accounting Firm in Surabaya with sampling technique using purposive sampling method. Technique of collecting data by using survey method. The data used is the primary data in the form of questionnaires distributed to respondents. Sixty questionnaires were distributed to respondents, and a total of forty-four questionnaires were returned by respondents. A total of forty-one questionnaires were completed and processed, and three questionnaires were not processed due to incomplete questionnaires by respondents. The analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS application tools (Statistical Product and Service Solutions) version 2.0. The results show personal characteristics, and ethics has a positive influence on auditor performance where the higher the personal and ethical characteristics, the higher the auditor performance. Whereas, the audit experience has no influence on auditor performance where how long a person works as an auditor does not influenced the auditor performance

Keywords: *Characteristics of personal, ethical, audit experience, auditor performance.*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor dan merupakan penelitian kuantitatif. Responden yang diteliti adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Enam puluh kuesioner didistribusikan kepada responden, dan sebanyak empat puluh empat kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Sebanyak empat puluh satu kuesioner yang diisi lengkap dan dapat diolah, dan tiga kuesioner tidak dapat diolah dikarenakan pengisian kuesioner tidak lengkap oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 2.0. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik personal, dan etika memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, di mana semakin tinggi karakteristik personal dan etika maka semakin tinggi kinerja auditor. Sedangkan, pengalaman audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor di mana seberapa lama seseorang bekerja sebagai auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Kata Kunci : Karakteristik personal, etika, pengalaman audit, kinerja auditor.

PENDAHULUAN

Keberadaan dan peran auditor mengalami peningkatan sesuai dengan perkembangan dan perubahan jaman. Di tinjau dari segi profesi, auditor memiliki peran yang penting dalam membentuk kepercayaan bagi para pemakai laporan keuangan. Dengan berjalannya waktu dari masa ke masa dan seiring meningkatnya kompetisi dan perubahan global, maka peran auditor saat ini akan menghadapi tantangan dan masalah yang semakin berat. Karena masalah-masalah yang timbul maka dapat menyebabkan menurunnya kepercayaan bagi para pemakai laporan

keuangan. Oleh karena itu, sikap cermat dan hati-hati sangat dibutuhkan auditor dalam melakukan audit laporan keuangan dengan didukung bukti-bukti audit yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya kembali bagi para pemakai laporan keuangan. Proses audit merupakan pemeriksaan yang sistematis dan kritis yang dilakukan oleh pihak yang kompeten dan independen. Pemeriksaan tersebut dilakukan terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung lainnya yang bertujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran suatu laporan keuangan. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan material atau salah saji lainnya melalui prosedur audit yang telah direncanakan sebelumnya (Arens *et al.*, 2008). Laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor kewajarannya lebih dapat dipercaya dibandingkan laporan keuangan yang belum atau tidak diaudit. Namun, ada kalanya opini audit kurang mendapatkan respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadi penyimpangan perilaku oleh seorang auditor dalam proses audit. Karena meningkatnya jasa audit dan semakin banyak pula kantor akuntan publik yang berdiri maka dapat menimbulkan kekhawatiran terjadinya persaingan yang tidak sehat dengan melakukan pelanggaran kode etik akuntan publik yang dapat berdampak terhadap kualitas audit. Kerakusan manusia akan keuntungan material dan kekayaan membuat manusia lupa akan kode etik yang ada didalam profesinya sehingga mereka melakukan perilaku yang menyimpang.

Dalam konteks auditing, tindakan manipulasi atau penipuan akan terwujud dalam bentuk penyimpangan perilaku. Perilaku ini memiliki arti bahwa auditor akan memanipulasi proses auditing untuk mencapai tujuan individu mau organisasinya. Untuk menghasilkan hasil audit yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan, maka dibutuhkan karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit yang baik. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab seorang auditor melakukan perilaku menyimpang dalam audit, maka akan sangat membantu untuk meningkatkan kualitas opini audit sehingga respon yang kurang positif dari pemakai laporan keuangan dapat diminimalisasi. Perilaku menyimpang dalam audit yang dilakukan auditor memiliki kaitan dengan kinerja auditor yang kurang baik. Dengan begitu, untuk mengukur kinerja auditor yang kurang baik dengan menggunakan perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu apakah karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Atribusi

Menurut Ikhsan dan Ishak (2005) teori atribusi merupakan suatu proses mempelajari bagaimana seseorang meninterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang berargumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (internal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (eksternal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181). Menurut teori atribusi terdapat karakteristik yang dapat digunakan untuk menganalisis keberhasilan dan kegagalan seseorang, yaitu : Penyebab keberhasilan dan kegagalan karena internal atau

eksternal. Artinya, kita mungkin berhasil atau gagal karena faktor-faktor yang ada didalam diri kita atau karena faktor yang berasal dari lingkungan kita. Penyebab akan keberhasilan dan kegagalan seseorang dapat berupa stabil atau tidak stabil. Maksudnya, jika kita percaya melakukan usaha dengan stabil maka hasilnya mungkin akan seperti apa yang diharapkan. Penyebab akan keberhasilan dan kegagalan dilihat dari bisa atau tidaknya seseorang dalam mengendalikan pada diri mereka sendiri.

Karakteristik Personal

Menurut Ikhsan dan Ishak (2005) karakteristik personal mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya. Karakteristik personal auditor dapat dilihat dari empat dimensi yaitu :

Lokus kendali (*Locus of control*)

Lokus kendali adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri, kepercayaan mereka atas keberhasilan diri mereka sendiri. *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu yang mempunyai *locus of control internal* yakin dapat mengendalikan tujuan mereka sendiri dan lebih banyak menyandarkan harapan pada diri sendiri serta mereka lebih mengandalkan usaha dan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan kinerja dengan baik. Sedangkan, Individu yang mempunyai *locus of control eksternal* menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan dari luar diri mereka seperti mengandalkan keberuntungan. Pada situasi dimana individu dengan lokus kendali eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Nasution, 2013). Didalam konteks audit, tindakan memanipulasi akan menimbulkan perilaku menyimpang. Hasil dari perilaku ini berupa penurunan akan kualitas audit yang dikorbankan oleh individu untuk bertahan dalam lingkungan kerja audit. Sehingga menghasilkan dugaan bahwa semakin tinggi lokus kendali eksternal individu, maka semakin mungkin mereka menerima penyimpangan perilaku audit.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta ketersediaannya untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan perasaan seseorang yang erat dan kuat terhadap hubungan suatu organisasinya dan seseorang tersebut memiliki peran terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai yang ada pada organisasinya. Menurut Robbins (2003) apabila seorang mempunyai komitmen organisasi yang kuat maka seseorang tersebut akan mengutamakan kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu diduga dapat mempengaruhi menyimpang dalam audit, hal ini menyebabkan karena individu yang memiliki komitmen organisasi akan bersedia lebih keras demi kepentingan organisasinya.

Keinginan untuk berhenti bekerja

Keinginan untuk berhenti bekerja merupakan sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini, dalam Kantor Akuntan Publik sebagai auditor. Memiliki keinginan untuk berhenti bekerja membuat seseorang menjadi

kurang peduli terhadap terhadap apa yang ia lakukan didalam organisasinya. Sikap seperti ini dapat dapat mengakibatkan kinerja yang buruk bagi karyawan sehingga memungkinkan terjadinya perilaku menyimpang dalam audit.

Harga diri yang berkaitan dengan ambisi

Menurut Coopersmith (dalam Harsini, 2008) mengungkapkan bahwa harga diri adalah evaluasi yang dibuat dan biasanya dipegang oleh individu mengenai dirinya sendiri. Evaluasi ini menyatakan sikap kesetujuan dan ketidaksetujuan, serta menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil, dan berharga. Individu yang memiliki ambisi atau harga diri yang tinggi mampu untuk memberikan dorongan kepada individu tersebut untuk melakukan segala cara demi mencapai tujuannya. Didalam bidang audit, auditor yang menjalankan tugasnya memiliki ambisi atau harga diri yang tinggi dengan melakukan segala cara demi mencapai tujuannya dapat menimbulkan perilaku yang menyimpang.

Etika

Etika merupakan seperangkat aturan atau norma yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi (Maryani dan Ludigdo, 2001). Etika profesi menggambarkan komitmen terhadap prinsip etika dan kode etik yang ada pada profesinya dan harus ditaati. Perlunya etika professional bagi organisasi profesi adalah kebutuhan profesi tersebut tentang kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa yang diserahkan oleh profesi terlepas dari anggota profesi yang menyerahkan jasa tersebut. Setiap auditor diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh IAI, akan dapat mengindari diri dari situasi persaingan yang tidak sehat. Untuk kalangan professional, pengaturan etika dibuat untuk menghasilkan kinerja etis yang memadai maka kemudian asosiasi profesi merumuskan suatu kode etik. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat, karena dengan mematuhi kode etik akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat. Kesadaran etis serta kepedulian pada etika profesi yang merupakan faktor pembentuk ketaatan pada etika hendaknya terus dipelihara dan diingatkan oleh setiap auditor di Kantor Akuntan Publik, sebagai bekal dalam mempertahankan kredibilitas profesi. Independensi merupakan salah satu nilai etis yang dijabarkan secara tertulis bagi seorang auditor sebagai panduan agar berperilaku etis.

Pengalaman Audit

Knoers dan Haditono (1999) dalam Ramdanialsyah (2010) mendefinisikan pengalaman sebagai suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi tingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nor formal, dan dapat juga di definisikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman yang berdasarkan lama bekerja merupakan pengalaman audit yang dihitung berdasarkan waktu/tahun, sehingga auditor yang telah lama bekerja dapat dikatakan sebagai auditor yang berpengalaman. Semakin lama auditor bekerja maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dibidang audit karena pengalaman audit yang diperoleh auditor selama mereka mengerjakan penugasan auditnya. Masalah penting yang berhubungan dengan auditor akan berkaitan dengan tingkat ketelitian auditor. Pengalaman personel audit akan meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan setiap penugasan. Auditor yang berpengalaman akan

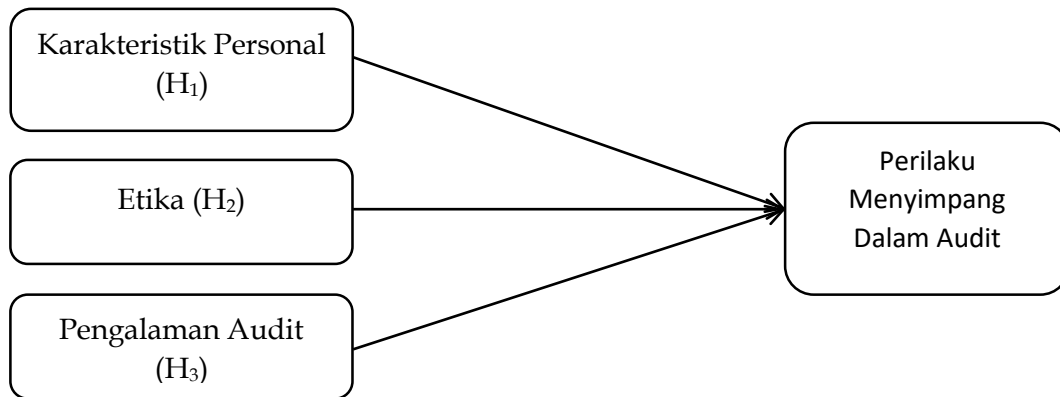
memakai analisis yang lebih rinci dan runtut dalam mendeteksi gejala kekeliruan dibandingkan dengan analisis yang tidak berpengalaman.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2011) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksa (*examination*) secara objektif atau laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor dapat berkaitan dengan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor didalam melakukan tugas auditnya. Perilaku menyimpang dalam audit merupakan perilaku seorang auditor dalam menjalankan proses audit tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standart yang telah ditetapkan. Perilaku menyimpang dalam audit sebagai bentuk reaksi terhadap lingkungan misalnya, sistem pengendalian yang apabila perilaku ini dilakukan dapat berpengaruh terhadap kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Donnelly *et al.* (2003) beberapa penyimpangan perilaku dalam audit yang membahayakan kualitas, yaitu : Melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari pada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*). Merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*). Penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature sign-off of audit steps without completion of the procedure*).

Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1
Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor

Karakteristik personal auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Irawati (2005) yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dan tingkat

kinerja pribadi karyawan memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Sukeesi (2015) yang menyimpulkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Kinerja pribadi pegawai berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Kinerja auditor dapat berkaitan dengan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor didalam melakukan tugas auditnya. Sehingga untuk mengukur kinerja auditor yang kurang baik dengan menggunakan perilaku menyimpang dalam audit.

Secara umum perilaku menyimpang yang dilakukan auditor sangat berhubungan dengan karakteristik personal auditor itu sendiri, yang dipengaruhi oleh latar belakang tertentu yang berhubungan dengan kebutuhan fundamental para auditor, sehingga persepsi dan sikap mereka terhadap nilai yang akan dicapai menjadi dasar perilaku dan tindakan mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Karakteristik personal berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh etika terhadap kinerja auditor

Etika profesi menggambarkan komitmen profesi terhadap prinsip etika dan kode etik. Pemahaman terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berupaya untuk menjaga mutu auditor serta citra dan martabat. Di dalam menjalankan profesinya auditor harus mentaati kode etik yang ada. Auditor dengan etika yang tinggi cenderung sulit untuk melakukan perilaku menyimpang, dikarenakan mereka menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada didalam profesi mereka. Sedangkan, akuntan yang memiliki etika yang rendah cenderung mereka lebih mudah untuk melakukan perilaku menyimpang, dikarenakan kurangnya kesadaran mereka akan nilai-nilai moral serta adanya tekanan dari pihak luar. Perilaku menyimpang yang dilakukan auditor dalam melakukan tugas audit digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang kurang baik. Nasution (2013) mengemukakan hasil penelitiannya yang dilakukan di kantor akuntan publik DKI Jakarta bahwa etika audit berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku audit. Seorang auditor yang memiliki etika tinggi maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam proses audit. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Etika berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh pengalaman audit terhadap kinerja auditor

Pengalaman audit merupakan pengalaman yang diperoleh seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan auditor. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal yang di perluas melalui pengalaman dalam praktik audit. Semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman auditor maka akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Menurut (Tubs, 1992 dalam Suartana dan Kartana, 2008) menunjukkan bahwa ketika auditor menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi sadar terhadap kekeliruan dan auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan yang tidak lazim. Semakin kurangnya pengalaman yang dimiliki auditor maka adanya kemungkinan auditor dapat

melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Semakin berkurangnya pengalaman audit maka semakin tidak baik pula kinerja yang dihasilkan auditor tersebut sehingga dapat menimbulkan perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian Kuantitatif. Untuk mempermudah dalam pengambilan kesimpulan dalam penelitian populasi yang digunakan yaitu seluruh staf auditor (supervisor, patner, senior dan junior) yang menjadikan Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya sebagai direktori Akuntan Publik Indonesia. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi atau ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Untuk menentukan penelitian dapat digunakan dalam kriteria sebagai berikut responden tidak dibatasi oleh jabatan (semua diikutsertakan) auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik Surabaya dengan pengalaman minimal 1 tahun kerja di KAP Surabaya. Responden dalam penelitian ini pada Kantor Akuntan Publik Surabaya.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Karakteristi Personal (KPA)

Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor akan perilaku disfungsi (Donelly *et al.*, 2003). Dalam penelitian ini responden akan diminta untuk mengisi kuisioner yang tersedia. Untuk variabel karakteristik personal diukur dengan menggunakan skala likert dimana poin paling rendah adalah poin 1 dan poin tertinggi adalah poin 5. Kuisioner ini diambil dari penelitian Syarista (2016). Dengan menunjukkan 17 pertanyaan.

Etika (EA)

Etika merupakan seperangkat aturan atau norma yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi (Maryani dan Ludigdo, 2001). Penerapan etika akuntan publik adalah aplikasi seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik. Etika diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan yang diambil dari penelitian Syarista (2016). Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih lima jawaban mulai dari Sangat Sesuai (SS) sampai Sangat Tidak Sesuai. Masing - masing pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana poin yang terendah adalah 1 dan poin tertinggi adalah 5.

Pengalaman Audit (PA)

Knoers dan Haditono (1999) dalam Ramdani (2010) mendefinisikan pengalaman sebagai suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi tingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal, dan dapat juga di definisikan sebagai suatu proses

yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner yang diambil dari penelitian Syarista (2016). Indikator pengalaman auditor dijabarkan menjadi 5 pertanyaan. Pada variabel pengalaman audit diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana poin yang 1 merupakan jawaban yang paling rendah dan untuk poin 5 merupakan jawaban yang paling tinggi.

Variabel Dependen

Kinerja Auditor

Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja auditor, namun didalam penelitian ini membahas kinerja auditor yang tidak baik. Kinerja auditor yang tidak baik dapat berkaitan dengan perilaku menyimpang dalam audit yaitu perilaku seorang auditor dalam menjalankan proses audit tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standart yang telah ditetapkan. Sehingga untuk mengukur kinerja auditor yang tidak baik menggunakan pertanyaan tentang perilaku menyimpang dalam audit. Pertanyaan ini diambil dari penelitian Syarista (2016). Pada variabel perilaku menyimpang dalam audit diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana poin yang 1 merupakan jawaban yang paling rendah dan untuk poin 5 merupakan jawaban yang paling tinggi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif Responden

Dalam hasil uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data mengenai demografi responden penelitian dan variabel penelitian yang diuji. Data tersebut berupa jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja dan jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui latar belakang responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin diatas, dikatakan bahwa auditor berjenis kelamin laki - laki sebanyak 22 orang dengan persentase 53.7% sedangkan untuk reponden berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 46.3%. Karakteristik responden berdasakan umur dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan dengan umur diatas, dikatakan bahwa auditor yang memiliki umur 20-29 sebanyak 36 responden dengan persentase 87.8% sedangkan umur 30-39 sebanyak 2 responden dengan persentase 4.9%, 40-49 sebanyak 2 dengan persentase 4.9% dan yang memiliki umur 50-59 sebanyak 1 responden dengan nilai persentase 2.4%. Karakteristik berdasarkan jabatan responden dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan jabatan dari 41 responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surabaya yaitu jabatan sebagai auditor junior sebanyak 26 responden dengan persentase 63.4%, kemudian sebagai auditor senior sebanyak 12 responden dengan persentase 29.3% dengan jabatan supervisor auditor sebanyak 2 orang dengan persentase 4.9%, dan untuk partner 1 responden dengan persentase 2.4%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir pendidikan terakhir Diploma D3 sebanyak 3 reponden dengan persentase 7.3%, untuk pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 34 responden dengan persentase 82.9% sedangkan untuk pendidikan Strata 2 (S2) Sebanyak 4 responden dengan persentase 9.8%. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman dapat dikatakan bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja 1 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 41,5%. Responden yang memiliki pengalaman kerja 2 tahun sebanyak 7 orang atau 17,2%. Responden yang memiliki pengalaman kerja 3 tahun sebanyak 5 orang atau 12,3%. Responden dengan pengalaman kerja 4 tahun sebanyak 2 orang atau 4,9%. Sedangkan, responden dengan pengalaman kerja 5 tahun sebanyak 3 orang atau 7,3% dan responden yang memiliki

pengalaman kerja 6 tahun, 7 tahun, 8 tahun, 10 tahun, 12 tahun, 15 tahun, 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2,4%. Karakteristik responden berdasarkan penugasan dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surabaya, sebagian besar menurut perkiraan jumlah penugasan audit yang pernah dilakukan adalah kurang 20 kali sebanyak 23 orang dengan persentase 56,1%. Sedangkan sebanyak 7 orang atau 17,1% dengan perkiraan jumlah penugasan audit 21-40 kali dan sebanyak 11 orang atau 26,8% dengan perkiraan jumlah penugasan audit kurang dari 40.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid karena mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,3081$). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

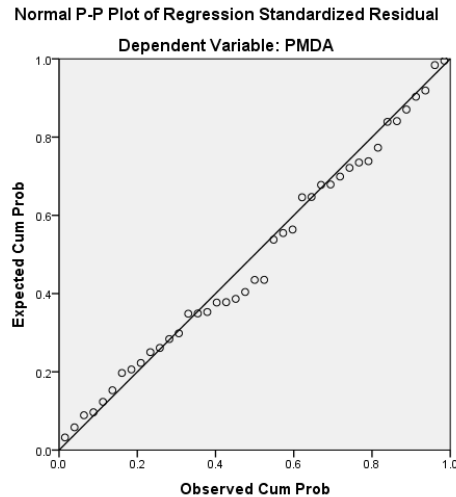
Variabel	<i>r</i> hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Personal	0,386-0,642	0,845	Vallid dan Reliabel
Etika	0,327-0,712	0,760	Vallid dan Reliabel
Pengalaman Audit	0,486-0,907	0,810	Vallid dan Reliabel
Kinerja Auditor	0,446-0,781	0,833	Vallid dan Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Model regresi dapat dikatakan baik apabila model regresi tersebut memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik yang digunakan adalah analisis grafik normal probability plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Berdasarkan persamaan regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan gambar 2 *P-Plot Regression Standardized Residual* di atas dapat terlihat titik – titik disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu uji normalitas residual dapat menggunakan uji statistik paramterik. *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). jika hasil *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 maka data residual dapat dikatakan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0.05 maka dikatakan data residual tidak normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada perhitungan statistik pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolomogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters a,b	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.32847293
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.042
Kolmogorof-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,767 > 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KPA	0.424	2.359
EA	0.424	2.360
PA	0.974	1.024

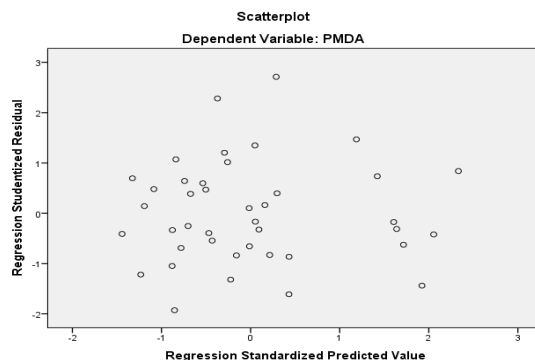
Dependent variable : KA

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel menunjukkan nilai $TO > 0,10$ dan VIF juga menunjukkan nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residualnya memiliki varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika varian tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (Z-PRED) dan residualnya, (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah (Y yang telah diprediksi Y sesungguhnya). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bawah telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3
Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja auditor. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, dan diolah menggunakan SPSS versi 2.0.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
"Coefficients"

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	9.026	3.093	
1	KPA	.718	.052	.865
	EA	.169	.074	.143
	PA	.173	.087	.082

a. Dependent Variable : KA

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4 persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$\text{PMDA} = 9.026 + 0.718 \text{ KPA} + 0.169 \text{ EA} + 0.173 \text{ PA} + E$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut Konstanta Regresi (α) = 9,026 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai 0, maka kinerja auditor bernilai 9,026. Koefisien $X_1 = 0,718$ menunjukkan bahwa variabel karakteristik personal (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, jika variabel karakteristik personal (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,718 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien $X_2 = 0,169$ menunjukkan bahwa variabel etika (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, jika variabel etika (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,169 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien $X_3 = 0,173$ menunjukkan bahwa variabel pengalaman audit (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, jika variabel pengalaman (X_3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Asumsi Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Dari uji determinasi dihasilkan hasil dari tabel R^2 dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,968 ^a	,938	,933	1.381

a. Predictors: (Constant), PA, KPA, EA

b. Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dilihat besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R square pada penelitian ini adalah sebesar 0,938 atau 93,80%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel karakteristik personal,etika, dan pengalaman audit menjelaskan variabel perilaku menyimpang dalam audit sebesar 93,80% sedangkan sisanya 6,20% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% yaitu : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat hasil perhitungan pada tabel 6 berikut ini :

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

	Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1061.309	3	353.770	185.420	.000 ^b
	Residual	70.594	37	1.908		
	Total	1131.902	40			

- a. Dependent Variable : KA
 - b. Predictors : (Constant) PA, KPA, EA
- Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan dapat dikatakan layak. Sehingga, dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013) adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat $\alpha = 0,05$ atau 5% yaitu : Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.026	3.093	2.918	.006
	KPA	.718	.052	13.709	.000
	EA	.169	.074	2.274	.029
	PA	.173	.087	1.978	.055

- a. Dependent Variable: KA
- Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan dari hasil penelitian karakteristik personal berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Etika berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,055 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Personal Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel 7 bahwa menunjukkan arah positif terhadap kinerja auditor yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel karakteristik personal sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik personal berpengaruh terhadap kinerja auditor dan pengaruh yang ditimbulkan adalah positif. Sehingga, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa karakteristik personal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima. Didalam penelitian ini kinerja auditor menggunakan perilaku menyimpang dalam audit, karena perilaku menyimpang dalam audit berkaitan dengan kinerja auditor yang tidak baik. Penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Syarista (2016) bahwa karakteristik personal auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyimpangan perilaku audit. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Donnelly *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara locus kendali eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dan ada hubungan negatif antara tingkat kinerja pribadi karyawan dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandari (2007) yang menyatakan bahwa locus kendali berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, tingkat kinerja pribadi auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian juga sesuai dengan yang dilakukan Cahyadini (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* dan *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang audit, dan terdapat pengaruh negatif antara kinerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara locus kendali eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja dengan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, sedangkan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dan tingkat kinerja pribadi karyawan memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang Sukei (2015) yang menyatakan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, Kinerja pribadi pegawai berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Kinerja auditor dapat berkaitan dengan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor didalam melakukan tugas auditnya. Pada situasi dimana individu dengan locus kendali eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang

dibutuhkannya untuk bertahan dalam organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Nasution, 2013). Didalam konteks audit, tindakan manipulasi akan menimbulkan perilaku menyimpang. Menurut Suryandari (2007) komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra. Keinginan untuk berhenti bekerja akan membuat seseorang menjadi kurang peduli terhadap apa yang ia lakukan didalam organisasinya. Individu yang memiliki ambisi atau harga diri yang tinggi mampu untuk memberikan dorongan kepada individu tersebut untuk melakukan segala cara demi mencapai tujuannya. Sehingga, auditor yang memiliki lokus kendali eksternal, komitmen pada organisasi, keinginan untuk berhenti bekerja dan harga diri yang berkaitan dengan ambisi lebih dapat menerima penyimpangan perilaku dalam audit.

Pengaruh Etika Terhadap kinerja auditor

Berdasarkan tabel 7 bahwa menunjukkan arah positif terhadap kinerja auditor yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel etika sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja auditor dan pengaruh yang ditimbulkan adalah positif. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa etika berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima. Didalam penelitian ini kinerja auditor menggunakan perilaku menyimpang dalam audit, karena perilaku menyimpang dalam audit berkaitan dengan kinerja auditor yang tidak baik.

Penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2013), Syarista (2016) bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyimpangan perilaku audit. Setiap Auditor diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh IAI, dengan begitu akan dapat menghindari diri dari situasi persaingan yang tidak sehat. Kesadaran etis serta kepedulian pada etika profesi yang merupakan faktor pembentuk ketaatan pada etika hendaknya terus dipelihara dan diingatkan oleh setiap auditor di Kantor Akuntan Publik, sebagai bekal dalam mempertahankan kredibilitas profesi. Independensi merupakan salah satu nilai etis yang dijabarkan secara tertulis bagi seorang auditor sebagai panduan agar berperilaku etis.

Pengaruh Pengalaman audit Terhadap kinerja auditor

Berdasarkan tabel 7 bahwa menunjukkan tingkat signifikansi variabel pengalaman audit sebesar $0,055 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa seberapa lama seorang bekerja sebagai seorang auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor, semua kembali tergantung kepada etika maupun karakteristik personal auditor itu sendiri. Didalam penelitian ini kinerja auditor menggunakan perilaku menyimpang dalam audit, karena perilaku menyimpang dalam audit berkaitan dengan kinerja auditor yang tidak baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution (2013) bahwa pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Syarista (2016) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyimpangan perilaku audit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang karakteristik personal, etika dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor, dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel karakteristik personal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Variabel etika berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Variabel pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik personal, etika dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor, peneliti memberikan saran atas hasil penelitian sebagai berikut: 1) Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. 2) Dalam penelitian ini, responden yang di peroleh hanya 41 auditor, diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih banyak responden yang diperoleh dan disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian. 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah survei, atau menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini. Sehingga, hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum. 4) Penelitian selanjutnya diharapkan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner pada waktu yang tepat. Sehingga, responden yang didapat lebih banyak dan hasilnya lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Elder, dan Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 1*. Edisi 12. Erlangga. Jakarta.
- Cahyadi, P. 2017. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 6 (7) : 2460-0585.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., dan O'Bryan, D. 2003. Auditor Acceptance of Disfunctional Audit Behavior: An Explonatory Model Using Auditor's Personal Charateristics. *Behavior Research In Accounting*. 15.
- Ghozali, I. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harsini, A. 2008. Self Esteem Pada Remaja. *Psikovidya* 12 (2) : 112-118.
- Ikhsan dan Ishak . 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salamba Empat. Jakarta.
- Irawati, Y. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Jakarta.
- Maryani, T. dan Ludigdo. 2001. Survei Atas Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan. *TEMA*. 2 (1) : 49-62.
- Mulyadi. 2011. *Auditing Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasution, I. 2013. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit, dan Pengalaman Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramdani, S. 2010. Pengaruh Tekanan Klien, Pengalaman Audit, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 05 (02) : 78 – 98.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.

- Suartana dan Kartana. 2008. *Pengalaman Audit, Red Flag, dan Urutan Bukti*. SNA XI. Pontianak.
- Suartana, I. W. 2010. *Akuntansi Keprilakuan: Teori dan Implementasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sukei, S. 2015. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit Pada Unit Organisasi TNI Angkatan Laut. *Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing, dan Informasi*. 15 (2).
- Suryandari, E. 2007. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Audit. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 8 (2): 147-166.
- Syarista, R. 2016. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit, dan Pengalaman Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit Pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan di Kota Medan. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Medan.