

# PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL DAN FAKTOR SITUASIONAL DALAM PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT

Ready Wicaksono<sup>1\*)</sup> dan Mispiyanti<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

\*e-mail: [ready@stiebalikpapan.ac.id](mailto:ready@stiebalikpapan.ac.id)

## Abstract

*This study aims to determine the effect of personal characteristics and situational factors in accepting dysfunctional behavior on audit quality. The population is all individuals who are public auditors in the Special Province of Yogyakarta and Central Java and the study sample is 300 respondents. The sampling technique uses the random sampling method. Data analysis used The Structural Equation Modeling (SEM) of the AMOS statistical software package in the model and hypothesis assessment. The results of this study prove that the locus of control has a positive effect and the desire to stop working has a positive effect on dysfunctional behavior, performance harms dysfunctional behavior. Leadership style negatively affects dysfunctional behavior. Locus of control has a positive effect on audit quality, the desire to stop working has no significant effect on audit quality, performance has a significant positive effect on audit quality, leadership style does not significantly influence audit quality and dysfunctional behavior has a significant negative effect on audit quality.*

**Keywords:** *personal characteristics, situational factors, dysfunctional behavior, audit quality*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal dan faktor situasional dalam penerimaan perilaku disfungsiional terhadap kualitas audit. Populasinya adalah seluruh individu yang menjadi auditor publik di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dan sampel penelitian ada 300 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Analisis data digunakan The Structural Equation Modeling (SEM) dari paket software statistik AMOS dalam model dan pengkajian hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa locus of control berpengaruh positif dan keinginan berhenti kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsiional, kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsiional. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsiional. Locus of control berpengaruh positif terhadap kualitas audit, keinginan berhenti kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kualitas audit dan perilaku disfungsional berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit.

**Keywords:** karakteristik personal, faktor situasional, perilaku disfungsional, kualitas audit

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi banyak sekali terjadi kasus-kasus hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat. Mulai dari kasus Enron di Amerika sampai dengan kasus Telkom di Indonesia membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan. Kasus Telkom tentang tidak diakuinya KAP Eddy Pianto oleh SEC dimana SEC tentu memiliki alasan khusus mengapa mereka tidak mengakui keberadaan KAP Eddy Pianto, Ali *et. al* (2007) dalam (Kharismatuti and Hadiprajitno, 2012). Hal tersebut bisa saja terkait dengan kompetensi dan independensi yang dimiliki oleh auditor masih diragukan oleh SEC, dimana kompetensi dan independensi merupakan dua karakteristik yang harus dimiliki oleh auditor. Selain itu, kinerja KAP seringkali terganggu karena tingkat perpindahan (*turnover*) karyawan yang tinggi sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk penyesuaian diri untuk mencapai kinerja terbaiknya. Salah satu penyebab yang dianggap dominan terjadinya perpindahan karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh, baik yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri karyawan, dalam hal ini komitmen karyawan terhadap profesinya maupun komitmen KAP dimana karyawan tersebut bekerja (Lawalata *et.al*, 2010) dalam (Hadi and Nirwanasari, 2014).

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur dalam kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya ketika pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pengguna laporan keuangan untuk membuktikan

kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pengguna laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pengguna laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pengguna lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik diharuskan melakukan audit secara independen agar informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan lengkap, akurat, dan tidak bias (Ardini, 2010).

Laporan hasil audit memiliki posisi yang sangat penting bagi penggunaannya terutama investor, kreditor, dan pemerintah sehingga permintaan akan laporan hasil audit sangat besar jumlahnya. Menurut Rasuli (2009) dalam (Fatimah, 2012) auditor sebagai suatu profesi sangat berkepentingan dengan kualitas jasa audit (sebagai produk organisasi) agar jasa yang diberikan tersebut dapat diterima dan dipercaya oleh masyarakat. Dalam salah satu standar umum audit dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan auditor wajib menggunakan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama. Bahkan, standar pekerjaan lapangan juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit. Meskipun demikian, ada kalanya opini audit kurang mendapat respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan

terjadinya perilaku disfungsional oleh seorang auditor dalam proses audit (Donnelly *et al.*, 2003) dalam (Devi and Suaryana, 2016).

Dalam melaksanakan tugas audit, kantor akuntan publik memerlukan individu-individu yang cakap dan ahli dalam melaksanakan aktivitasnya sehingga dalam hal ini sumber daya manusia adalah faktor penting bagi kualitas hasil audit. Dapat dikatakan pula bahwa karakteristik personal memberikan konsekuensi yang penting bagi keberhasilan audit yang dilaksanakan. Auditor dengan karakteristik personal yang baik akan memberikan konsekuensi berupa hasil audit yang berkualitas. Tetapi sebaliknya auditor dengan karakteristik personal yang buruk akan menghasilkan audit yang berkualitas rendah.

Kualitas audit menurut Carcello *et al* (1992) dalam (Suindari *et al.*, 2017) dikaitkan dengan 12 atribut yang dikelompokkan dari 41 atribut, yaitu pengalaman tim audit dan KAP dengan klien, keahlian industri, responsif terhadap kebutuhan klien, ketaatan terhadap standar audit, komitmen KAP terhadap kualitas, keterlibatan eksekutif (partner dan manajer) KAP, pelaksanaan pekerjaan lapangan, keterlibatan komite audit, karakteristik anggota tim audit, skeptisisme auditor, kegiatan auditor dalam memelihara perspektif baru dalam pekerjaan dan tingkat tanggung jawab individu dalam KAP. Kualitas audit yang baik dapat dihasilkan jika auditor dalam menjalankan profesinya berpedoman pada kode etik akuntan, standar profesi dan standar akuntansi keuangan di Indonesia. Setiap auditor harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugas, bertindak jujur dan

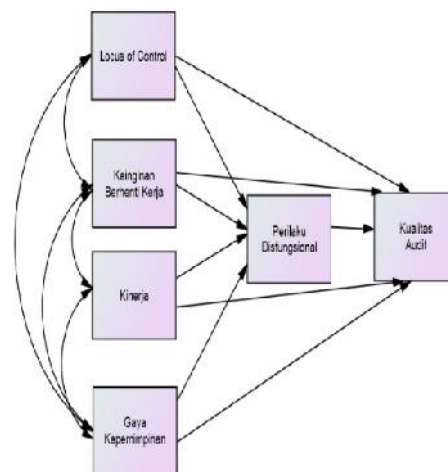
tegas, tanpa pretensi sehingga dapat bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau untuk memenuhi kepentingan pribadinya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bahwa kualitas audit dapat dipengaruhi oleh perilaku disfungsi auditor seperti penelitian (Paino et al., 2011), (Fatimah, 2012) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal auditor, mencakup: locus of control, keinginan untuk berhenti bekerja, dan tingkat kinerja pribadi karyawan terhadap tingkat perilaku disfungsi auditor, dan perilaku disfungsi auditor kualitas hasil audit. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Ukuran sampel 281 auditor yang telah bekerja di atas 1 tahun pada KAP seluruh Jawa Timur, namun yang dapat digunakan untuk analisis adalah sebanyak 86. Teknik analisis menggunakan Path Analysis untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel terbukti berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsi sehingga peningkatan locus of control, Keinginan untuk Berhenti Bekerja, serta Tingkat Kinerja Pribadi Karyawan dapat meningkatkan Perilaku Disfungsi. Sebaliknya jika tingkat ketiga variabel tersebut semakin rendah, dapat menurunkan Perilaku Disfungsi.

Penelitian ini menambah variabel gaya kepemimpinan. Pemilihan variabel gaya kepemimpinan karena peran penting gaya kepemimpinan terhadap perilaku anggotanya selama pelaksanaan audit. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mengurangi tingkat penyimpangan dari anggota tim audit

sehingga akan menghasilkan audit yang berkualitas. Tujuan Penelitian 1). Untuk mengetahui pengaruh Locus of Control, keinginan untuk berhenti bekerja, kinerja auditor dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsi pada auditor. 2). Untuk mengetahui pengaruh Locus of Control, keinginan untuk berhenti bekerja, kinerja auditor dan gaya kepemimpinan dan perilaku disfungsi terhadap kualitas audit.

## 2. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh individu yang menjadi auditor publik di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Penelitian ini mengambil sampel 300 responden untuk menghindari kuesioner yang tidak diisi dan tidak kembali.

### Variabel Penelitian

#### Locus of Control

Locus of control adalah cara pandang

seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Variabel locus of control diukur menggunakan indikator yang dijabarkan dalam 16 item pertanyaan yang diadopsi dari Donnely *et al.* (2003). Penilaian variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju.

#### **Keinginan Untuk Berhenti Kerja**

*Propensity to leave* yang merupakan salah satu dimensi dari keinginan untuk berhenti bekerja ditujukan jika seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Indikator variabel keinginan untuk berhenti bekerja dilihat dari keinginan seorang auditor untuk mencari organisasi lain dalam waktu dekat yang diukur dengan mengembangkan 3 item pertanyaan yang milik Donnely *et al.* (2003). Penilaian variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju.

#### **Kinerja**

*Performance* atau kinerja merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, yang mana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dalam menyelesaikan segala tugas. Indikator variabel tingkat kinerja pribadi karyawan dilihat dari persepsi kemampuan diri yang baik dalam melakukan berbagai tugas yang diukur dengan 7 pertanyaan dari Donnely *et al.* (2003). Penilaian variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju.

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam Trisnaningsih (2007). Skala penilaian yang digunakan adalah satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju

#### **Perilaku disfungsional**

Perilaku disfungsional (*dysfunctional behavior*) dalam penelitian ini adalah perubahan perilaku auditor yang dapat mengancam suatu sistem audit meliputi tindakan melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing-off*), serta *reduced audit quality behavior* yang merupakan tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama pengujian. Variabel ini menggunakan 12 item pertanyaan yang dimodifikasi dari Donnely *et al.* (2003). Penilaian variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju.

#### **Kualitas Audit**

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kualitas audit. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kualitas audit terdiri dari 12 item pernyataan. Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert 4 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa kualitas audit yang dimiliki auditor rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menunjukkan bahwa kualitas audit yang dimiliki auditor tinggi

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran, karena data penelitian menggunakan skala likert maka uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item dengan skor total seluruh item. Suatu instrumen tes yang akan diuji dikatakan valid yaitu jika koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh  $\geq$  koefisien di tabel nilai-nilai kritis  $r$  pada taraf signifikan 5%.

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan atau deviasi yang mungkin disebabkan adanya berbagai faktor acak dalam proses pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* beragam antara 0 hingga 1. Nilai alfa semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Nilai alfa antara 0,80 s.d 1,0 dikategorikan sangat reliabel, nilai alfa antara 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas, dan nilai alfa kurang dari 0,06 dikategorikan cukup reliabilitas (Sekaran, 2000).

### Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variable yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan

structural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2005). Alasan penelitian ini dilakukan dengan SEM dikarenakan dalam model penelitian ini digunakan variabel intervening, disamping itu masing-masing variabel diukur melalui indikator-indikator sehingga perlu dilakukan uji kelayakan model apakah model yang dianalisis dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

### Deskripsi Responden

Pada bagian ini dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu para auditor di beberapa KAP Yogyakarta dan Jawa Tengah, yang meliputi jenis kelamin, posisi atau kedudukan dalam KAP, pendidikan. Karakteristik tersebut diharapkan dapat memberi gambaran tentang keadaan responden.

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui dari 100 responden mayoritas responden adalah berkedudukan sebagai auditor junior yaitu sebesar 56%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar auditor dalam penelitian ini belum punya banyak pengalaman dalam hal audit. Dari Tabel dapat menyatakan bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan S1. Pendidikan S1 adalah pendidikan auditor yang masih berada pada tahap awal kerja atau karier. Pada awal-awal karier, mereka biasanya bertugas sebagai pelaksana lapangan yang sering disuruh-suruh oleh atasannya dalam melaksanakan kepentingan KAP. Dari Tabel dapat

diketahui mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 61 %. Hasil ini dapat disebabkan karena dalam lingkungan sosial, perilaku pria cenderung kuat dan mandiri sehingga dapat mengatur dirinya dimanapun ia berada. Dalam lingkungan pekerjaan ketika terkena konflik, pria cenderung menangani konflik secara langsung karena kompetitif dan superiornya. Sedangkan wanita seringkali menghindari dan takut pada konflik. Wanita diajarkan untuk tidak menyakiti perasaan orang lain. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Kedudukan Dalam KAP.

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kedudukan dalam KAP	Penanggung jawab	30	5%
	Supervisor	27	9%
	Auditor Senior	90	30%
	Auditor Junior	168	56%
Pendidikan	Dilpoma (D3)	24	8%
	Strata 1 (S1)	270	70%
	Strata 2 (S2)	45	15%
	Strata 3 (S3)	21	7%
Jenis Kelamin	Perempuan	117	39%
	Laki – laki	183	61%

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat keabsahan yang dicapai oleh suatu indikator dalam menilai suatu konstruk atau secara sederhana dapat diartikan sebagai tingkat keabsahan pengukuran atas apa yang seharusnya diukur (Anderson and Gerbing, 1988). Peneliti menguji validitas setiap *observed variable* atau indikator dengan pendekatan *convergent validity*.

Validitas konvergen dapat dilihat dari *measurement model* dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Sebuah indikator menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator itu lebih besar dari dua kali *standard error*-nya (Anderson and Gerbing, 1988) atau memiliki *critical ratio* yang lebih besar dari dua kali *standard error*-nya (Ferdinand, 2002). Program AMOS versi 6 juga menyediakan fasilitas menilai validitas konvergen dengan mencermati *critical value* atau *t value* dari setiap indikator. Kriterianya adalah apabila *t value* indikator 1.96 maka indikator tersebut signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  (Holmes-Smith, 2001). Berdasarkan uji validitas, *tvalue* > 1,96, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel *penelitian* < *Level of Significant* = 0,05 adalah valid.

Pada penelitian ini reliabilitas konstruk diuji menggunakan pendekatan *construct reliability* dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan dari model SEM yang dianalisis. *Construct reliability* diperoleh dengan rumus Fornell and Laker's (1981) berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{\alpha_j^2}{(\lambda_j)^2 + \epsilon_j^2} \quad (1)$$

Dimana,  $\lambda_i$  = *Standard loading* masing-masing indikator (*observed variable*)  
 $\epsilon_i$  = kesalahan pengukuran masing-masing indikator (1 – reliabilitas indikator).

Berdasarkan koefisien *Construct Reliability* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel penelitian

adalah reliabel.

### Analisis Structural Equation Model

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *Path Analisis* dan uji asumsi SEM. Model analisis jalur ini digunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) yaitu sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan.

### Uji Keباikannya Model (*Goodness of Fit*)

**Tabel 2.** Goodness of Fit Index Model Awal

<i>Goodness of Fit Index</i>	Hasil	Cut Off Value	Kriteria
Likelihood Chi Square	1476,9	Diharapkan kecil	Baik
Probability	0,437	0,05	Baik
RMSEA	0,004	0,08	Baik
GFI	0,850	≥0,85	Baik
AGFI	0,837	≥0,9	Marginal
CMIN/DF	1,005	≤2,00	Baik
TLI	0,997	0,90	Baik
CFI	0,998	≥0,90	Baik

Sumber: Data Diolah

Hasil *goodness of fit* sebagian besar dinyatakan baik kecuali AGFI yang nilainya hampir mendekati nilai yang ditentukan atau dapat disebut dalam kondisi *marginal*. Dengan demikian model penelitian ini telah dapat dinyatakan memenuhi kesesuaian model (*goodness of fit*).

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dilakukan uji satu sisi, karena hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dihipotesiskan berpengaruh positif. Untuk mengetahui apakah hipotesis didukung oleh data atau tidak, maka nilai probabilitas dari *Critical Ratio* (C.R) dibandingkan dengan = 5%. Apabila

*Standardized Koefisien* parameter bernilai positif dan nilai probabilitas dari *Critical Ratio* (C.R) kurang dari = 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian didukung oleh data (terbukti secara signifikan).

**Tabel 3.** Hasil Estimasi Dengan Model AMOS

			Estimate	S.E.	C.R.	P
PD	<---	LOC	,272	,119	2,294	,022
PD	<---	KBK	,090	,040	2,225	,026
PD	<---	K	-,373	,144	-2,589	,010
PD	<---	GK	-,130	,057	-2,288	,022
KA	<---	LOC	,257	,141	1,831	,067
KA	<---	KBK	-,021	,048	-,439	,661
KA	<---	K	,372	,185	2,005	,045
KA	<---	GK	-,034	,066	-,516	,606
KA	<---	PD	-,251	,123	-2,042	,041

Sumber: Data Diolah

Hasil analisis SEM di atas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama bahwa "*Locus of Control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional". Hasil koefisien jalur *locus of control* terhadap terhadap perilaku disfungsional adalah sebesar 0,272 dengan nilai p-value ( $0,022 < 0,05$ ). Hal ini berarti *Locus of Control* Berpengaruh Positif signifikan Terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat didukung.

Individu dengan *locus of control* eksternal menganggap hasil atau *outcome* yang didapat bukan berasal dari usaha mereka, tetapi berasal dari faktor situasional seperti lingkungan dan kemujuran atau keajaiban. Individu dengan karakter seperti ini perlu didorong lebih keras agar mau bekerja dengan baik untuk memenuhi target yang telah ditentukan dan biasanya bersifat reaktif.

Sedangkan untuk individu dengan



*locus of control* internal, individu ini percaya bahwa *outcome* yang terjadi merupakan hasil kerja keras mereka dan semua kejadian berada di bawah pengendalian mereka. Individu dengan karakteristik *locus of control* internal memiliki komitmen untuk berusaha semaksimal mungkin dalam segala hal dan biasanya akan lebih terdorong bila diberi target tertentu.

Hipotesis kedua bahwa “keinginan untuk berhenti kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional”. Hasil koefisien jalur keinginan berhenti kerja terhadap perilaku disfungsional adalah sebesar 0,090 dengan nilai p-value ( $0,026 < 0,05$ ). Hal ini berarti keinginan berhenti kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat didukung.

Auditor yang memiliki *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja tinggi dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap dijatuhkannya sanksi atau ancaman diberhentikan bila perilaku tersebut terdeteksi oleh supervisor ataupun memperhatikan dampak potensial terhadap perilaku disfungsional terhadap promosi dan penilaian kerja (*job assessment*), sehingga auditor yang memiliki *turnover intention* lebih tinggi akan menerima perilaku disfungsional.

Hipotesis alternatif kedua bahwa “kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional”. Hasil koefisien jalur kinerja terhadap perilaku disfungsional adalah sebesar -0,373 dengan nilai p-value ( $0,010 < 0,05$ ). Hal ini berarti kinerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat didukung.

Penerimaan auditor atas perilaku audit disfungsional akan lebih tinggi bila auditor memiliki persepsi kinerja rendah atas dirinya. Hal ini karena seorang auditor dengan tingkat kinerja rendah atau di bawah standar merasa bahwa auditor tersebut tidak memiliki *capability* dan *skill* sendiri untuk bertahan dalam organisasi. Auditor tersebut cenderung melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya, walaupun bukan merupakan cara yang baik sesuai standar dan etika yang berlaku, seperti manipulasi dan kecurangan auditor dalam melakukan proses audit. Auditor berkinerja tinggi cenderung menolak perilaku audit disfungsional karena ia dapat mencapai target kinerja dengan usahanya sendiri melalui prosedur audit yang telah ditetapkan oleh manajer.

Hipotesis keempat bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional”. Hasil koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional adalah sebesar -0,130 dengan nilai p-value ( $0,022 < 0,05$ ). Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat didukung.

Safriliana (2001) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiatif lebih berpengaruh dalam mengurangi perilaku penurunan kualitas audit. Dalam pelaksanaan audit, supervisi selalu melakukan komunikasi dengan bawahan mengenai instruksi tugas dan tujuan dari tugas yang diberikan kepada

bawahan, pemberian saran yang dapat membantu bawahan dalam menjalankan tugasnya. Tanpa adanya komunikasi yang cukup antara supervisi dan bawahan, maka auditor akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan menangani tugas-tugas penting yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan interpretasi terhadap informasi yang berkenaan dengan audit yang dilakukan.

Hipotesis kelima bahwa “*Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kualitas audit”. Hasil koefisien jalur *locus of control* terhadap terhadap kualitas audit adalah sebesar 0,257 dengan nilai p-value ( $0,067 < 0,1$ ). Hal ini berarti Locus of Control Berpengaruh Positif signifikan Terhadap kualitas audit. Dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat didukung.

*Locus of control* merupakan salah satu variabel individu yang diduga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku atau tindakan yang dilakukan seorang individu. Locus of control dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku dalam konflik audit, dan hasilnya signifikan bahwa interaksi antara kesadaran etis dan locus of control sebagai variabel independen mempengaruhi auditor dalam situasi konflik audit dengan perbandingan terbalik

Hipotesis keenam bahwa “keinginan untuk berhenti kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit”. Hasil koefisien jalur keinginan berhenti kerja terhadap terhadap kualitas audit adalah sebesar -0,021 dengan nilai p-value ( $0,661 > 0,05$ ). Hal ini berarti keinginan berhenti kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis keenam dalam penelitian ini

tidak dapat didukung.

Hasil ini tidak sesuai dengan pendapat Malone dan Roberts (1996) mengatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi sehingga akan mengurangi kualitas audit.

Hipotesis ketujuh bahwa “kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit”. Hasil koefisien jalur kinerja terhadap terhadap kualitas audit adalah sebesar -0,372 dengan nilai p-value ( $0,045 < 0,05$ ). Hal ini berarti kinerja Berpengaruh positif signifikan Terhadap kualitas audit. Dengan demikian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat didukung.

Menurut Mulyadi (2002:11) kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Hasil ini sesuai penelitian Solar dan Bruehl (1971) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kinerja dibawah harapan pimpinannya memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai

kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri sehingga akan menurunkan kualitas audit.

Hipotesis kesembilan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas audit”. Hasil koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit adalah sebesar -0,034 dengan nilai p-value ( $0,606 > 0,05$ ). Hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan Terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis kedelapan dalam penelitian ini tidak dapat didukung.

Hasil ini berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (kinerja karyawan). Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik sehingga kualitas audit akan meningkat.

Hipotesis alternatif kesepuluh bahwa “perilaku disfungsional Berpengaruh negatif terhadap kualitas audit”. Hasil koefisien jalur perilaku disfungsional terhadap terhadap kualitas audit adalah sebesar -0,251 dengan nilai p-value ( $0,041 < 0,05$ ). Hal ini berarti perilaku disfungsional berpengaruh positif signifikan Terhadap perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis kesembilan dalam penelitian ini dapat didukung.

Perilaku disfungsional salah satu

diantaranya adalah perilaku penurunan kualitas audit. Perilaku penurunan kualitas audit dapat dilakukan dengan berbagai tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal atas dokumen klien, tidak menginvestigasi kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien, penerimaan atas penjelasan klien yang tidak memadai, mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilakukan, dan tidak memperluas *scope* pengauditan ketika terdeteksi transaksi atau pos yang meragukan (Silaban, 2009).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional. Semakin baik *locus of control* akan meningkatkan perilaku disfungsional
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keinginan berhenti kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional. Semakin baik keinginan berhenti kerja akan meningkatkan perilaku disfungsional
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Semakin baik keinginan kinerja akan menurunkan perilaku disfungsional
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Semakin baik gaya kepemimpinan akan menurunkan perilaku disfungsional
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Semakin baik *locus of control* akan meningkatkan perilaku kualitas audit
6. Hasil penelitian ini membuktikan

bahwa keinginan berhenti kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Semakin baik keinginan berhenti kerja tidak akan meningkatkan perilaku kualitas audit

7. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit. Semakin baik kinerja akan meningkatkan perilaku kualitas audit
8. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Semakin baik gaya kepemimpinan tidak akan meningkatkan perilaku kualitas audit
9. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku disfungsional berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit. Semakin baik perilaku disfungsional akan menurunkan perilaku kualitas audit

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, L., 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *J. Ekon. dan Bisnis Airlangga* 20, 329–349.
- Chan, A.S., 2012. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *J. Ilm. Mhs. Akunt.* 1, 53–58.
- Devi, L.M.S., Suaryana, I.G.N.A., 2016. *Time Budget Pressure Memoderasi Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit* 15, 1994–2023.
- Fatimah, A., 2012. Karakteristik Personal Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit. *J. Manaj. dan Akunt.* 1, 1–12.
- Hadi, S., Nirwanasari, M., 2014. Pengaruh Karakteristik Personal dan Faktor Situasional Dalam Penerimaan Perilaku Disfungsional. *Ekbisi IX*, 15–24.
- Hartati, N.L., 2012. Pengaruh Karakteristik Internal Dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit. *Account. Anal. J.* 1, 1–8.
- Istiqomah, S.F.P., Y, R.H., 2017. Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit. *J. Akunt.* 21, 184.
- Kharismatuti, N., Hadiprajitno, B., 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Internal Auditor BPKP DKI Jakarta). *Diponegoro J. Account.* 1, 1–10.
- Paino, H., Thani, A., Syid, S.I.Z., 2011. Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effect Of Budget Emphasis, Leadership Behavior, And Effectiveness Of Audit Review. *J. Mod. Account. Audit.* 7, 1344.
- Pramesti, D., Rasmini, N.K., 2016. Pengaruh Locus Of Control, Integritas, Due Profesional Care Dan Keahlian Audit Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akunt.* 17, 968–995.
- Pratama, A.W., 2016. Karakteristik Personal, Perilaku Disfungsional Audit Dan Dampaknya Pada Kualitas Audit. *J. Ris. Akunt. Perpajak.* 3, 176–184.
- Purwaningsih, P.A.V., Suputra, I.D.G.D., 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kualitas Audit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. E-

Jurnal Akunt. Univesitas  
Udayanadayana 24, 224–252. 14, 99–122.

- Saputra, P.I.P., Sujana, E., Werastuti, D.N.S., 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali). *J. Ilm. Mhs. Akutansi Undiksha* 3.
- Sayidah, N., 2015. Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Dan Dampaknya Terhadap Kualitas (Penelitian Pada Auditor Senior Di Empat Kantor Akuntan Publik Besar Indonesia ). *J. Indones. Membangun*
- Sudjono, 2011. Pengaruh Kinerja Auditor Dan Tingkat Pelatihan Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *J. Akunt. Bisnis* Vol.4 4, 75–100.
- Suindari, N.M., Suardikha, I.M.S., Ratnadi, N.M.D., 2017. Pengaruh Kualitas Audit Dan Kualitas Pelayanan Pada Kepuasan Klien Kantor Akuntan Publik Di Bali. *J. Bul. Stud. Ekon.* 22, 65–77.