



DETERMINAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN LAYANAN UMUM DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Fina Setyaningrum ✉ Henny Murtini

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2014
Disetujui Juli 2014
Dipublikasikan Agustus
2014

Keywords:
External Locus of Control;
Performance Auditor;
Organizational
Commitment; Emotional
Spiritual Quotient;
Dysfunctional Audit
Behavior.

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh *locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku disfungsi audit pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (BLU) di Jawa Tengah (Jateng) dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 8 Perguruan Tinggi Negeri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, kriteria tersebut adalah PTN BLU di bawah Dinas Kementerian Kependidikan dan Kebudayaan, serta di bawah Dinas Kementerian Agama. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan ESQ secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. *Locus of control* eksternal dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan kinerja auditor dan ESQ secara parsial tidak berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of external locus of control, performance auditor, organizational commitment, and emotional spiritual quotient of the dysfunctional audit behavior. The sample of this research were 8 State Universities. The sampling technique used purposive sampling, the criteria is PTN BLU under the Ministry of Education and Culture Department, as well as under the Ministry of Religious Affairs Department. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. The result of this study showed that the external locus of control, auditor performance, organizational commitment, and emotional spiritual quotient simultaneously positive effect on audit dysfunctional behavior. External locus of control and organizational commitment partially dysfunctional behavior does not affect the audit. While the performance of auditors and partially ESQ does not negatively affect the dysfunctional audit behavior.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 2 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: finasetyaningrum26@gmail.com

ISSN 2252-6765

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi tentu mengharapkan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik agar tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu usaha yang dilakukan manajemen untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi adalah dengan melakukan proses audit, yaitu dengan audit internal dan audit eksternal. Oleh karena itu, auditor yang bertugas sebagai pengawas dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas dalam organisasi perlu meningkatkan sikap profesional yang dimiliki, agar audit yang dihasilkan berkualitas. Kualitas audit yang di maksud di sini adalah keahlian auditor dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Audit yang baik yaitu mampu meningkatkan kualitas informasi dan mampu memberikan keyakinan kepada para pemakai jasa audit bahwa proses audit telah dilakukan dengan tepat, hati-hati dan telah dilaksanakan sesuai dengan kode etik. Namun pada kenyataannya, semakin banyak perilaku yang mengarah pada penurunan kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Otley dan Pierce (1995) dalam Wijayanti (2007) menunjukkan bahwa perilaku disfungsi audit seorang auditor internal maupun auditor eksternal terus berlanjut dan berkembang pada profesi auditor saat ini. Hasil survey sebanyak 89% responden mengakui bahwa mereka telah melakukan perilaku yang dapat mengurangi kualitas auditing yaitu *premature sign-off* dan *underreporting of time* sebesar 12,2%.

Perguruan Tinggi sebagai lembaga publik selain memiliki bagian Satuan Penjamin Mutu, Perguruan Tinggi juga memiliki bagian Satuan Pengawas Internal atau Audit Internal. Audit internal merupakan aktivitas independen yang memberikan jaminan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi (Dewi dan Apandi, 2011).

Profesionalisme auditor internal di lingkungan Perguruan Tinggi dirasa belum mencapai tingkat yang memadai. Hal ini

disebabkan karena tumpang tindihnya jabatan fungsional dan struktural (Dewi dan Apandi, 2011). Dilihat dari fungsi dan peran auditor internal, auditor internal bukan hanya memberikan saran-saran atau rekomendasi suatu rangkaian tindakan kepada pihak manajemen. Tetapi juga memastikan bahwa setiap denyut aktivitas perusahaan atau organisasi berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur internal perusahaan atau organisasi tersebut.

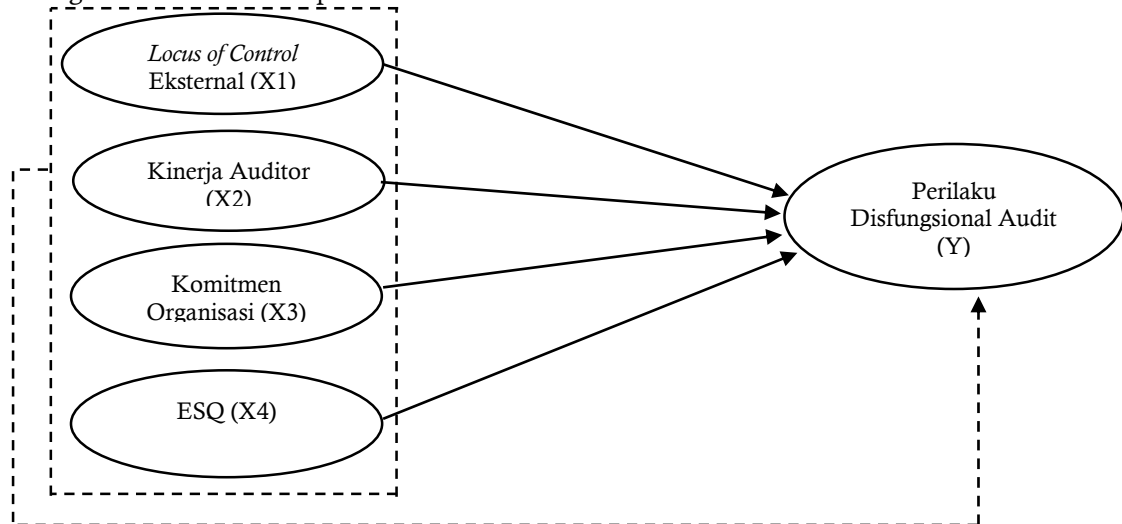
Wahyudin, *et al.* (2011) menyatakan perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan auditor seperti kecurangan dan manipulasi terhadap standar audit, yang akan mengakibatkan penurunan pada kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kualitas audit harus ditentukan dengan proses yang tepat dan diikuti dengan pengendalian personal yang baik. Karena, jika seorang auditor tidak memiliki pengendalian yang baik, maka hal ini dapat mengarah pada perilaku disfungsi audit yang mengarah pada *Reduced Audit Quality* (RAQ) yaitu perilaku menyimpang pada pengurangan kualitas audit. Oleh karena itu, seorang auditor atau akuntan dalam melakukan proses audit harus dilakukan dengan tepat dan hati-hati. Selain itu juga harus memiliki pengetahuan yang luas khususnya dalam bidang auditing agar auditor dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif.

Perilaku disfungsi audit di pengaruhi oleh beberapa faktor karakteristik personal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, *et al.* 2003 yang menganalisis tentang pengaruh *locus of control, organizational commitment, and Position* menyatakan bahwa seluruh variabel terbukti berpengaruh terhadap perilaku disfungsi. Pada penelitian Hidayat (2012) menggunakan variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dengan perilaku disfungsi audit dan menguji pengaruh langsung ESQ terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian Hidayat (2012) menunjukkan bahwa ESQ berpengaruh

positif secara parsial terhadap perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian mengenai perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan hasil yang berbeda-beda sehingga penelitian tertarik untuk meneliti kembali mengenai perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian terdahulu



Hipotesis yang dapat dikembangkan dari kerangka berfikir diatas, yaitu:

Pengaruh Locus of Control Eksternal terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Sesuai dengan hasil penelitian O’Bryan, et al. (2005) menunjukkan bahwa membangun kepribadian, locus of control, mungkin berguna dalam mengelola dysfunctional audit behavior (DAB) dalam perusahaan audit. Dalam hal ini auditor yang diklasifikasikan ber-locus of control eksternal dirasakan bahwa DAB terjadi pada tingkat yang lebih tinggi dan mereka lebih menerima perilaku ini daripada yang internal. Hal ini senada dengan penelitian Wahyudin, et al. (2011) bahwa locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasar deskripsi tersebut, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1 :Locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsi Audit

penilaian terhadap kinerja bukan hanya untuk mengevaluasi kerja saja, tetapi untuk

yang masih tidak konsisten adalah variabel locus of control eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan ESQ. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai determinan perilaku disfungsi audit.

Adapun model penelitian ini dari uraian tersebut adalah:

mengembangkan dan memotivasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, ketika seorang karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, maka mereka tidak akan melakukan tindakan menyimpang. Karena melakukan tindakan penyimpangan diperlukan ketika seorang pegawai melihat bahwa dirinya sendiri tidak mampu bertahan dalam pekerjaan dengan hasil usaha mereka sendiri, dan perilaku ini sangat dibutuhkan saat situasi dimana tujuan individu atau organisasi tidak bisa dicapai melalui langkah-langkah secara umum. Hal ini sesuai dengan functional theory yang menyatakan bahwa sikap dan perilaku berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Individu akan berusaha melakukan tindakan apapun demi memenuhi kebutuhannya (Fatimah, 2012). Berdasar deskripsi tersebut, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2 :Kinerja auditor berpengaruh negative terhadap perilaku disfungsi audit

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga komponen, yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan keras dan gigih (*persistence*) walaupun sedang dalam keadaan yang tertekan sekalipun, karena mereka menerima akan tujuan-tujuan ataupun nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga, seorang auditor memiliki keinginan untuk bekerja keras bagi organisasi tempat mereka bekerja tanpa melakukan tindakan yang menyimpang. Berbeda dengan individu yang tidak mempunyai komitmen atau berkomitmen rendah akan cenderung melakukan tindakan menyimpang yang dapat menyebabkan *reduction audit quality* (RAQ), hal ini dilakukan agar mereka dapat tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Donnelly *et.al* (2003) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Dengan demikian, penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku disfungsi audit sangat diperlukan untuk menunjukkan komitmen dan sebagai alat untuk memperoleh promosi. Berdasar deskripsi tersebut, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 :Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap perilaku disfungsi audit

Pengaruh *Emotional Spiritual Quotient* terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Wijayanti (2012) mengungkapkan bahwa seseorang yang tidak memiliki intelektual (IQ) tinggi, dapat menjadi berhasil karena memiliki keseimbangan emosi dan spiritual yang baik, yang dapat membangun karakter pribadi yang kompeten, bekerja keras, sabar dan termotivasi. Jadi, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik dapat mempertahankan kesuksesannya dan terhindar dari perilaku menyimpang karena memiliki karakter pribadi yang kompeten dan bekerja keras. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik, akan cenderung untuk melakukan tindakan yang menyimpang. Hal ini sesuai dengan teori

perubahan sikap yang menyatakan bahwa ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian terhadap kemampuan yang dimiliki, termasuk kemampuan dalam mengontrol emosi dan mengendalikan dirinya dalam situasi apapun di lingkungan kerja akan mengarahkan sikap atau perilaku seseorang untuk melakukan tindakan apapun termasuk tindakan yang menyimpang untuk memenuhi kebutuhan. Berdasar deskripsi tersebut, hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4 :*Emotional spiritual quotient* berpengaruh negative terhadap perilaku disfungsi audit

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal pada Perguruan tinggi Negeri Badan Layanan Umum (BLU) di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pertimbangan atau kriteria pemilihan sampel tersebut adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) BLU di bawah Dinas Kementerian Kependidikan dan Kebudayaan, serta di bawah Dinas Kementerian Agama. Jadi, jumlah sampel terdiri dari 8 Perguruan Tinggi Negeri BLU.

Variabel Penelitian

Pengukuran seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 poin skala Likert. Mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Perilaku Disfungsi Audit

Perilaku disfungsi yang diuji dalam penelitian ini adalah *premature sign-off* dan *underreporting of time*. *Premature sign-off* yaitu perilaku seorang auditor yang menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa mengganti dengan langkah-langkah lain. *Underreporting of time* merupakan tindakan yang dilakukan seorang auditor dengan tidak melaporkan waktu sesuai dengan waktu yang sebenarnya dalam melaksanakan tugas. Variabel ini diukur

menggunakan instrumen yang diadopsi dari Donnelly, *et al.* (2003), yang terdiri dari 8 indikator pernyataan.

Locus of Control Eksternal

Locus of control eksternal yaitu seseorang yang mempunyai cara pandang tentang segala hasil yang didapat, baik atau buruk diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor lain, seperti keberuntungan, kesempatan dan juga takdir. Instrumen dalam penelitian ini di adopsi dari penelitian Donnelly, *et al.* (2003). Menggunakan 16 indikator pernyataan.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yaitu melakukan analisis dan penilaian terhadap kegiatan operasional perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan sungguh-sungguh dengan tujuan untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Variabel kinerja ini terdiri dari 6 item pernyataan. Instrumen penelitian ini dikembangkan oleh Mahoney, *et al.* (1963, 1965) dalam Donnelly, *et al.* (2003).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 9 indikator pernyataan yang dikembangkan oleh Mowday *et al.* 'S (1979) dalam Donnelly, *et al.* (2003). Variabel komitmen organisasi ini terdiri dari 9 item pernyataan.

Emotional Spiritual Quotient

Emotional spiritual quotient merupakan variabel kecerdasan emosional dan spiritual, yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi dan mengendalikan dirinya dalam menghadapi situasi apapun didalam lingkungan kerja. Variabel ESQ diukur menggunakan 14 indikator pernyataan.

Instrumen ini telah dikembangkan oleh Rahmawati (2011).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel bebas . Sedangkan regresi berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi dengan variabel bebas (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas ini yaitu, jika antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan (uji 2 sisi dengan $\text{sig} < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien $\alpha > 0,60$ maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diketahui bahwa besarnya nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,880. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Karena nilai asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10, dan nilai *tolerance* di atas 0,10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamat ke pengamat lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.707	3.82165

a. Predictors: (Constant), ESQ, LOCE, KO, KA
b. Dependent Variable: DAB

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan prosentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (*koefisien determinasi*) ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R square* (R^2) yaitu sebesar 0,707 atau 70,7%. Hal ini berarti 70,7% variabel perilaku disfungsi audit (*Dysfunctional Audit Behavior*) dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen yaitu *locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan *emotional spiritual quotient*. Sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1928.668	4	482.167	33.014	.000 ^a
Residual	715.646	49	14.605		
Total	2644.315	53			

a. Predictors: (Constant), ESQ, LOCE, KO, KA
b. Dependent Variable: DAB

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil uji-F pada tabel 4.23 menunjukkan pengaruh *locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan *emotional spiritual quotient* sebesar 33,014 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya *locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan *emotional spiritual quotient* berpengaruh secara simultan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-1.928	2.537		-.760	.451
	LOCE	.111	.069	.180	1.607	.115
	KA	.475	.189	.405	2.509	.015
	KO	.001	.138	.002	.010	.992
	ESQ	.181	.085	.340	2.139	.037

a. Dependent Variable: DAB

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

PEMBAHASAN HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t sebesar 1,607 dengan signifikansi 0,115. Secara statistik variabel *locus of control* eksternal tidak berpengaruh signifikan, karena nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*. Dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel *locus*

of control eksternal, responden memiliki *locus of control* eksternal dalam kategori sedang yaitu sebanyak 21 responden (38,89%), dan hasil analisis deskriptif variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (DAB) juga menunjukkan pada tingkat kategori sedang yaitu sebanyak 20 responden (37,04%). Hal ini berarti, ada auditor yang membenarkan perilaku DAB dan ada yang tidak membenarkan DAB.

Locus of Control Esternal (LOCE) dapat dikatakan berpengaruh terhadap DAB, ketika *locus of control* eksternal-nya tinggi dan tingkat DAB-nya juga tinggi. Namun, hasil dari

penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh LOCE terhadap DAB. Hal tersebut bisa terjadi karena auditor internal memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel. Sehingga, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal dapat menekan perilaku DAB. Oleh karena itu, walaupun mereka merasakan tekanan (*locus of control* eksternal) mereka tetap dapat menekan DAB. Sehingga, tidak selalu *locus of control* yang mereka alami menyebabkan DAB yang dilakukannya tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Maryanti (2005) yang menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t sebesar 2,509 dengan signifikansi sebesar 0,015. Secara statistik variabel kinerja auditor berpengaruh signifikan, karena nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05. Namun, nilai koefisien menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,475. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).

Dilihat dari hasil uji deskriptif responden berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja antara 7 tahun hingga 8 tahun. Artinya, responden telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Sesuai dengan penelitian Tsu dan Gul (1996) dalam Hidayat (2010), menyatakan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun auditor dianggap telah berpengalaman atau memiliki pengalaman dalam bekerja. Sedangkan auditor yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 4 tahun, termasuk dalam auditor yang kurang berpengalaman. Selain itu, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja auditor, responden memiliki kinerja auditor dalam kategori tinggi yaitu sebesar 23 (42,60%). Pada dasarnya, jika kinerja auditor tinggi maka tingkat DAB-nya rendah. Tapi dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor tinggi, menyebabkan DAB yang dilakukannya juga tinggi. Hal tersebut bisa terjadi karena seorang

auditor yang memiliki kinerja tinggi lebih memahami atau mudah untuk mencari celah dalam melakukan tindakan menyimpang.

Jadi, semakin tinggi kinerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga kemungkinan seseorang untuk melakukan tindakan menyimpang (*dysfunctional audit behavior*). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maryanti (2005), yang mengindikasikan bahwa *dysfunctional audit behavior* bukan dianggap sebagai perilaku yang tidak etis (*unethical behavior*). Tetapi dianggap sebagai salah satu cara alat untuk meningkatkan kinerja dan untuk memperoleh promosi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t sebesar 0,10 dengan signifikansi sebesar 0,992. Secara statistik variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, karena nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).

Dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi, responden memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi yaitu sebesar 25 (48,15%). Namun, disisi lain analisis deskriptif variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) menunjukkan tingkat dalam kategori sedang. Pada dasarnya, ketika komitmen organisasi tinggi maka DAB sangat rendah. Namun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap DAB.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap DAB dikarenakan mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, dan seorang auditor yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dianggap telah berpengalaman. Sehingga, auditor akan bekerja dengan santai dan cenderung apa adanya, tidak seperti auditor yang masa kerjanya kurang dari 4 tahun yang akan lebih cenderung bekerja dengan seksama atau bekerja dengan giat dan idealis menghindari tindakan DAB, karena auditor yang memiliki

masa kerja kurang dari 4 tahun dianggap belum berpengalaman.

Pengaruh *Emotional Spiritual Quotient* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t sebesar 2,139 dengan signifikansi 0,037. Secara statistik variabel *emotional spiritual quotient* berpengaruh signifikan, karena nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05. Namun, nilai koefisien menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,181. Hal ini berarti, tidak terdapat pengaruh negatif *emotional spiritual quotient* terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Dilihat dari deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Yaitu sebanyak 35 orang atau 64,81%. Hal ini mengindikasikan bahwa, antara laki-laki dan wanita memiliki ketrampilan yang berbeda pada perlakuan dalam pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Ika (2011) bahwa laki-laki lebih menekankan untuk mencari kesuksesan dan bila perlu melanggar aturan untuk mencapai kesuksesan. Sedangkan perempuan lebih menekankan pada pelaksanaan tugas serta kecenderungan taat pada aturan.

Sehingga, semakin tinggi *emotional spiritual quotient* (ESQ) maka kecenderungan untuk melakukan perilaku menyimpang (*dysfunctional audit behaviour*) juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hidayat (2012) yang menunjukkan bahwa *emotional spiritual quotient* (ESQ) berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini menandakan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal tinggi, tidak selalu menimbulkan tindakan menyimpang yang tinggi pula. Kinerja auditor tidak berpengaruh negative terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini menandakan bahwa seorang auditor yang memiliki kinerja

tinggi tetap dapat melakukan perilaku menyimpang. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini menandakan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung bekerja dengan apa adanya atau santai, sehingga dapat menimbulkan tindakan menyimpang. *Emotional spiritual quotient* (ESQ) tidak berpengaruh negative terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini menandakan bahwa seorang auditor yang memiliki ESQ yang baik tetap dapat melakukan perilaku menyimpang.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya pada Perguruan Tinggi Negeri yang telah berstatus Badan Layanan Umum (BLU). Selain itu, dalam penelitian ini pemerolehan data hanya menggunakan kuesioner saja. Sehingga jawaban kuesioner tidak dapat dipastikan apakah kuesioner tersebut benar-benar diisi oleh responden yang dituju.

Saran penulis dalam penelitian ini antara lain, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel pada ruang lingkup yang lebih besar, yaitu dengan menambah sampel pada Satuan Pengan Internal di Perguruan Tinggi Negeri yang belum berstatus BLU, pemerolehan data bukan hanya menggunakan kuesioner saja tapi juga menggunakan wawancara. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menambah atau menggunakan variabel yang lain, agar dapat diketahui variabel apa saja yang mempengaruhi seorang auditor dalam melakukan perilaku menyimpang.

REFERENSI

- Dewi, Rozmita YR dan R. Nelly Nur Apandi. 2011. "Gejala *Fraud* dan Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian *Fraud* di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif)". Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, and David O'Bryan. 2003. "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position". *The Journal of Applied Business Research*, Volume 19, Number 1, page 95 – 108.

- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, and David O'Bryan. 2003. "Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics". *The Journal of Business And Economics--Accounting*, Volume 15, page 87-110.
- Fatimah, Annisa. 2012. "Karakteristik Personal Auditor sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hasil Audit". Dalam *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1. Malang: Sekolah Tinggi Ekonomi Asia Malang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: BPUD.
- Hidayat, Widi. 2012. "ESQ dan *Locus of Control* sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit pada Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Jawa Timur". Dalam *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, 50-74. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Hidayat, Widi. 2010. "Peran Faktor-faktor Individual dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit pada Lingkungan Inspektorat Sulawesi Tenggara". Dalam *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.1, No. 1, April 2010, 83-112. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ika, Desi. 2011. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi di Padang dari Segi Gender (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Medan)". *Jurnal Keuangan & Bisnis*. volume 3 No.2, Juli 2011.
- Maryanti, Puji. 2005. "Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)". *Tesis*. Semarang: UNDIP.
- O'Bryan, D., J. J Quirin, and Donnelly, D. P. 2005. "*Locus Of Control And Dysfunctional Audit Behavior*". *Journal of Business & Economics Research*, Vol. 3, No. 10.
- Rahmawati. 2011. "Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotients* ebagai Variabel *Moderating*". *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Wahyudin, Agus., Indah Anisykurlillah, dan Dwi Harini. 2011. "Analisis *Dysfunctional Audit Behavior*: Sebuah Pendekatan, Karakteristik Personal Auditor". Dalam *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, PP. 67-76. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Wijayanti, Provita. 2007. "Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah yang Bekerja di BPKP di Jawa Tengah dan DIY Yogyakarta)". *Tesis*. Semarang: UNDIP.