

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSI AUDIT PADA UNIT ORGANISASI TNI ANGKATAN LAUT

Sri Sukesi
Praktisi TNI Angkatan Laut
srisukesi1@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Locus of Control, self-esteem relating to ambition, professional commitment, personal performance of employees to acceptance of dysfunctional audit behavior. The data of this research is officer of examiner who work in Inspektorat Jenderal TNI Navy force as many as 74 people. The research methodology used is descriptive statistic with validity test, reliability test and simple linear regression test. The results of this study indicate that the locus of control and professional commitment have a significant positive influence on the acceptance of dysfunctional audit behavior, while the self-esteem associated with ambition, personal performance and turn over intention significantly negatively affect the acceptance of dysfunctional audit behavior. In order to control the reception of dysfunctional audit behavior, Irjenal needs to encourage self-esteem enhancement, improved personal performance of pegawai and turn over intention..

Keywords : Locus of Control, Self Esteem In Relation to Ambition, Profesional commitment, profesional, self rate employee performance, turn over intension, Disfungsional Auditor Behaviour

PENDAHULUAN

Akhir- akhir ini di media massa sering kita dengar berita tentang Korupsi. Korupsi di Indonesia sudah menjalar di berbagai Kementerian dan Lembaga. Menurut Transparency International Indonesia (TII) tahun 2015 Indonesia menempati urutan ke-90 dari 176 negara yang diukur di dunia. Di lingkungan Kementerian Pertahanan juga ramai dibicarakan tentang korupsi Alat Utama Sistem Pertahanan (Alutsista). Hasil survei Transparency International di bidang pertahanan yang bertajuk "Government Defence Anti-Corruption Index 2015" menunjukkan risiko korupsi di tubuh militer Indonesia tergolong tinggi. Terdapat enam kategori nilai dalam indeks ini korupsi di lingkungan militer, yaitu A (sangat rendah), B (rendah), C (sedang), D (tinggi), E (sangat tinggi), dan F (kritis). Indonesia menempati kategori nilai D (tinggi), dimana nilai tersebut sudah mengalami kenaikan dari tahun 2013 di mana Indonesia menyandang nilai E.

Pemerintah melalui Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berupaya untuk meminimalkan atau menurunkan tingkat korupsi di berbagai kementerian dan lembaga pemerintah tersebut dengan membuka kasus-kasus korupsi, sehingga dengan keterbukaan pemeriksaan korupsi diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan pencegahan bagi yang lain. Selain itu melalui peningkatan peran serta Badan Pemeriksa

Kuangan (BPK) dan lembaga pemeriksa internal kelembagaan diupayakan untuk menurunkan dan pencegahan korupsi.

Banyaknya korupsi di lingkungan Kementerian Pertahanan menimbulkan pertanyaan bagaimana peran dan tanggung jawab lembaga pemerintah dalam bidang pengawasan dan pemeriksaan. Untuk meningkatkan peran serta pengawasan dan pemeriksaan internal, karakteristik personal auditor yang berkompeten sangat menunjang dalam temuan-temuan pelanggaran dan upaya memperoleh bukti yang kompeten, sehingga laporan audit atau opini audit yang dihasilkan oleh auditor dapat dipertanggungjawabkan. Karakteristik personal auditor berpengaruh pada Perilaku disfungsi audit dalam menghasilkan hasil audit yang kompeten.

Penelitian tentang pengaruh karakteristik auditor dengan penerimaan perilaku disfungsi audit telah banyak dilakukan, namun penelitian tersebut belum pernah dilakukan di lingkungan TNI khususnya di Inspektorat Jenderal di Unit Organisasi TNI Angkatan Laut yang merupakan lembaga audit internal TNI AL yang bertugas mengaudit laporan keuangan dan laporan khusus di Unit Organisasi TNI AL. Dengan penelitian ini diharapkan Itjenal dapat menghasilkan hasil audit yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menyusun tesis dengan judul “KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNSI AUDIT PADA UNIT ORGANISASI TNI ANGKATAN LAUT”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh *Locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor.
2. Pengaruh harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (*Self Esteem In Relation to Ambition*) terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor.
3. Pengaruh komitmen profesional terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor
4. Pengaruh kinerja pribadi karyawan terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
5. Pengaruh *turn over intention* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Suartana, 2010). Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Ayuningtyas, 2012).

Situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Gordon and Graham, 2006). *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti keperibadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Penelitian ini menggunakan teori

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit Pada Unit Organisasi TNI Angkatan Laut

atribusi karena teori ini dapat menjelaskan faktor internal pemeriksa khususnya karakteristik personal untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor karena pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*)

Perilaku Penyimpangan audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Dalam literatur, tindakan-tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors*) (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a dalam Silaban, 2009).

Perilaku reduksi kualitas audit (RKA) adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan prosedur audit yang mereduksi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996, Pierce dan Sweeney, 2004 dalam Adanan Silaban, 2009).

SAS No 82 dalam Kartika dan Provita, (2007:5) menyatakan bahwa sikap auditormenerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Beberapa perilaku disfungsional yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Underreporting of time, premature sign-off, altering/placement of audit procedure*.

Perilaku *underreporting of time (URT)* terjadi ketika auditor melaporkan waktu audit yang lebih singkat (*underreport*) dari waktu aktual yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu (Lightner, Adam, dan Lightner, 1982; Otley dan Pierce, 1996a dalam Adanan Silaban, 2009) menyebabkan keputusan personal yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *Premature sign-off (PMSO)* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain. Sedangkan *altering/replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan penyimpangan perilaku dalam audit (PPA). Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal faktor-faktor yang berasal luar diri auditor yang dapat mempengaruhi auditor, seperti lingkungan. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dalam diri auditor yang dapat mempengaruhi perilaku auditor, yaitu karakteristik personal yang dimiliki auditor. Karakteristik personal dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap PPA. Personal meliputi lokus kendali (*locus of control*), tingkat kinerja karyawan (*self rate employee performance*), keinginan untuk berhenti bekerja (*turn over intention*).

Locus of Control

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. (Rotter *et al.* 1990 dalam Silaban, 2009) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut : *Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka bergantung pada

perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi. *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat, dan mendapatkan uang yang lebih. *Locus of control* memainkan peranan penting dalam kinerja dalam akuntansi seperti pada anggaran partisipatif (Brownel, 1982; Frucot dan Shearon, 1991).

Harga Diri Dalam Kaitannya Dengan Ambisi

Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Harga diri menurut Arndt (1974) dan Pelham (1989) dalam Suryandari (2007) adalah evaluasi seseorang terhadap diri sendiri, evaluasi seseorang bahwa yang dapat mengerjakan sesuatu, ia adalah orang yang berharga. Benner (1953); Coopersmith (1967) dalam Suryandari (2007), harga diri adalah suatu respons atau evaluasi dari seseorang mengenai dirinya sendiri terhadap pandangan orang lain mengenai dirinya dalam interaksi sosialnya. Harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya. Dalam bidang audit, individu yang menggunakan segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, dapat menimbulkan penyimpangan perilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor.

Komitmen Profesional

Menurut Shaub, Findan Munter (1993) dalam Silaban, (2009) komitmen profesional merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor. Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi (Aranya, Pollock, dan Amernic, 1981 dalam Silaban, 2009).

Komitmen seseorang terhadap profesinya diwujudkan dalam tiga karakteristik berikut; (1) suatu penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) suatu kemauan untuk melakukan usaha sekuat tenaga demi kepentingan profesi dan (3) suatu keinginan untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi (Aranya dan Ferris, 1984 dalam Silaban)

Meyer, Allen dan Smith, 1993), Hall *et al.*, (2005) dalam Silaban, (2009) mengusulkan tiga komitmen profesional multi-dimensi pada profesi akuntansi yang mengikuti perkembangan keberadaan komitmen profesional multi-dimensi pada profesi di luar akuntansi, yaitu:

- a. Komitmen profesional afektif (KPA)/*affective professional commitment*, merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya yang berkaitan dengan keterikatan emosional, dimana auditor mengidentifikasikan diri dengan tujuan dan nilai-nilai profesi.
- b. Komitmen profesional kontinyu (KPK)/*continuence profesional commitment*, merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya yang berkaitan dengan pertimbangan biaya yaitu biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan profesi.
- c. Komitmen profesional normatif (KPN)/*normatif profesional commitment* merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya karena auditor

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit Pada Unit Organisasi TNI Angkatan Laut

merasakan suatu tanggung jawab atau kewajiban moral untuk memelihara hubungannya dengan profesinya.

Kinerja Pribadi Pegawai (*Self Rate Employee Performance*)

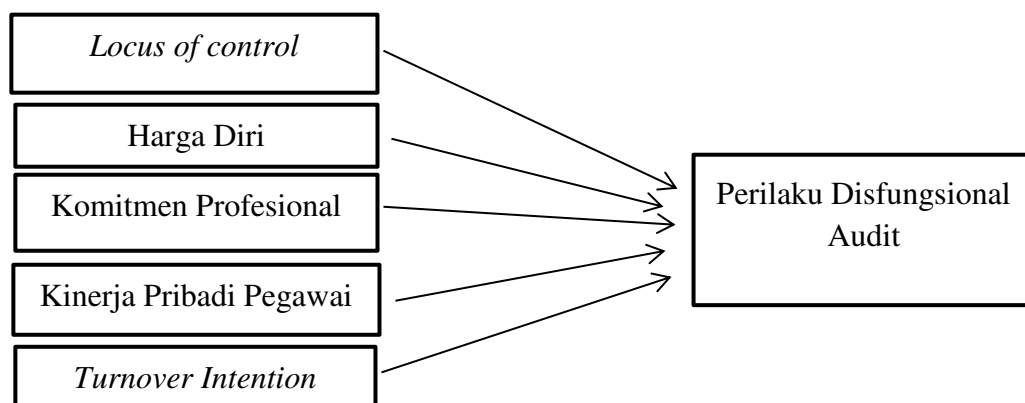
Performance adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (*Supervisi, planning, decisionmaking*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja: banyak factor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya.

Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari pekerja selama proses penilaian. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja ketingkat lebih tinggi maka aktifitas kerja harus dapat diidentifikasi dan dianalisis.

Turnover Intentions

Turnover intentions didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Mayer, 1993 dalam Suryandari (2007). Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Malone dan Roberts (1996) dalam Harini menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi.

Pengembangan hipotesis



Gambar 1
Kerangka konseptual

Pengaruh *Locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit

Studi terdahulu menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara *locus of control* eksternal dengan penerimaan auditor atas perilaku audit disfungsional (Donnelly *et al.*, 2003 dalam Silaban, 2009). Hasil yang hampir sama juga ditemukan bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal memiliki intensi yang lebih tinggi untuk melakukan perilaku audit disfungsional dibandingkan dengan auditor yang memiliki *locus of control* internal. (Shapeero *et al.*, 2003 dalam Silaban, 2009). Kemudian hasil penelitian Suryandari, 2007 juga menyatakan bahwa *Locus* kendali internal berpengaruh positif terhadap penyimpangan dalam audit dan penelitian Silaban, 2009 juga menemukan bahwa *locus of control* eksternal cenderung melakukan tindakan audit disfungsional dalam pelaksanaan program audit.

H1 : *Locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Pengaruh Harga Diri Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Penelitian Yuke, dkk 2005, dalam Suryandri, 2007) menunjukkan bahwa harga diri dengan ambisi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Dan hasil penelitian Suryandari, 2007 menunjukkan bahwa harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit.

H2 = Terdapat pengaruh harga diri terhadap perilaku disfungsional audit

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hasil penelitian (Kaplan dan Whitecotton, 2001) dalam Silaban (2009) menunjukkan auditor dengan komitmen profesional kuat memiliki intensi yang lebih tinggi untuk melaporkan tindakan-tindakan yang meragukan dibandingkan dengan komitmen profesional rendah. Hasil penelitian Silaban, 2009 menunjukkan bahwa komitmen profesional afektif dan normatif berpengaruh terhadap perilaku audit disfungsional (Reduksi Kualitas Audit dan *Underreporting of Times*).

Penelitian (Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1998b dalam Silaban, 2009), telah menguji hubungan antara komitmen profesional dengan ketaatan pada aturan perilaku audit disfungsional.

H3 = Terdapat pengaruh komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional audit

Pengaruh Kinerja Pribadi Pegawai Terhadap Perilaku Disfungsional Audit.

Hasil penelitian Pierce dan Sweeney (2004) dalam Silaban (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara evaluasi kinerja yang didasarkan pada anggaran waktu dengan perilaku disfungsional. Sementara hasil penelitian Suryandari (2009) menunjukkan bahwa kinerja memberikan pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit.

H4 = Terdapat pengaruh kinerja pribadi pegawai terhadap perilaku disfungsional audit.

Pengaruh *Turn Over Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit.

Hasil penelitian Donelly, *et. al* (2003), Puji (2005), Santy (2005) dan Yuke, dkk (2005) dalam Suryandari (2009) menyatakan bahwa keinginan untuk berhenti kerja dengan penerimaan disfungsional audit menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang tinggi cenderung lebih menerima perilaku penerimaan disfungsional audit. Hasil penelitian Suryandari (2007) menemukan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit.

H5 = Terdapat pengaruh *turn over intention* terhadap perilaku disfungsional audit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif atau jenis penelitian lapangan dengan maksud untuk menguji hipotesis yaitu mengungkap situasi atau variabel sesuai dengan keadaan yang ada pada saat penelitian ini dilaksanakan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Inspektorat Jenderal di Unit Organisasi TNI Angkatan Laut yang merupakan lembaga audit internal TNI AL yang bertugas mengaudit laporan keuangan dan laporan khusus di Unit Organisasi TNI AL. Variabel-variabel yang diuji pada penelitian ini diukur dengan pertanyaan-pertanyaan yang diadopsi dari instrumen-instrumen yang digunakan pada penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini telah dilaksanakan pengumpulan data kepada 74 staff Inspektorat Jenderal di jajaran TNI Angkatan Laut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul, yaitu 74 eksemplar kuisisioner yang dibagikan kembali 44 eksemplar atau 59% yang dapat ditabulasi dan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.537	5.54818

a. Predictors: (Constant), TOTALTO, TOTALKPP, TOTALLOC, TOTALHD, TOTALKP

b. Dependent Variable: TOTALDA

Dari *output* tersebut di atas, terlihat bahwa *R square* sebesar 59,1% ini berarti bahwa 59,1% variabel independen (X) yaitu *locus of control*, harga diri, komitmen profesional, kinerja pribadi pegawai dan *turn over intention* dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu Penerimaan Perilaku Disfungsional audit, sedangkan sisanya sebesar 40,9% Penerimaan Perilaku Disfungsional audit dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1687.456	5	337.491	10.964	.000 ^a
	Residual	1169.726	38	30.782		
	Total	2857.182	43			

a. Predictors: (Constant), TOTALTO, TOTALKPP, TOTALLOC, TOTALHD, TOTALKP

b. Dependent Variable: TOTALDA

Dari tabel tersebut diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 atau nilai sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier dan berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	29.362	12.119		2.423	.020
	TOTALLOC	.381	.092	.487	4.143	.000
	TOTALHD	-1.814E-5	.272	.000	.000	1.000
	TOTALKP	.401	.143	.365	2.804	.008
	TOTALKPP	-1.322	.431	-.389	-3.069	.004
	TOTALTO	-.611	.551	-.118	-1.109	.274

a. Dependent Variable: TOTALDA

Berdasarkan nilai uji t (H1) signifikansi uji t sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku disfungsi audit dengan kata lain semakin tinggi *locus of control*, maka semakin meningkat perilaku disfungsi audit. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa ketika seorang auditor cenderung memiliki lokus kendali mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi, dia akan merasa cemas dan berusaha melakukan tindakan apapun untuk mengurangi ketidaksesuaian kondisi tersebut, seperti tindakan perilaku disfungsi (Kiryanto dan Tyas, 2015).

Berdasarkan nilai uji t (H2) signifikansi uji t sebesar $1,000 \geq 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel harga diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja auditor atau dengan kata lain semakin tinggi Harga Diri Auditor, maka semakin menurun perilaku disfungsi audit. Harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit Pada Unit Organisasi TNI Angkatan Laut

mencapainya. Namun, Harga diri yang tinggi tidak dapat menimbulkan penyimpangan perilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor.

Berdasarkan nilai uji t (H3) dengan signifikansi uji t sebesar $0,008 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku disfungsi audit atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat profesionalisme, maka semakin meningkat perilaku disfungsi audit. Apabila seorang auditor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja auditor, karena auditor yang profesional harus memiliki rasa tanggungjawab, jujur, dan ahli dalam melaksanakan tugasnya (Kusnadi dan Suputhra, 2015).

Berdasarkan nilai uji t (H4) dengan signifikansi uji t sebesar $0,004 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel kinerja pribadi pegawai berpengaruh negatif dan signifikan pada perilaku disfungsi audit atau dengan kata lain semakin tinggi kinerja pribadi pegawai maka semakin rendah perilaku disfungsi audit. Perilaku disfungsi dianggap sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi agar penilaian kerjanya meningkat. Individu yang melakukan kinerja dibawah ekspektasi atasannya akan cenderung terlibat melakukan perilaku disfungsi karena menganggap bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan yang diperlukan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan melalui usahanya sendiri (Kiryanto dan Tyas, 2015).

Berdasarkan nilai uji t (H5) dengan signifikansi uji t sebesar $0,274 \geq 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *turnover intention* tidak berpengaruh negatif pada perilaku disfungsi audit. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja belum tentu terlibat dalam perilaku disfungsi.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini telah menemukan model struktural yang dapat menjelaskan hubungan antara penerimaan perilaku disfungsi audit dengan *loкус of control*, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, komitmen profesional. Hubungan tersebut berupa pengaruh yang signifikan *loкус of control*, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, komitmen profesional, kinerja pribadi pegawai dan *turn over intention* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
2. Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
3. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
4. Kinerja pribadi pegawai berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
5. *Turn over intention* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit

KETERBATASAN

Jumlah responden yang terbatas menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, sebab populasi dalam penelitian ini hanya pada Inspektorat Jenderal jajaran TNI Angkatan Laut.

SARAN

Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat lebih menambah jumlah populasi, tidak terbatas hanya pada satu unit tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrina, Husna Lina (2007). Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta).
- Kartika, Indri. Wijayanti, Provita (2017). Simposium Nasional Akuntansi X *Locus Of Control* Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY).
- Kusnadi dan Suputha, 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana.13.1.(2015)
- Pujaningrum, Intan (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada KAP di Semarang)
- Pramudianti, Astri, (2016). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Prosedur *Review*, Kontrol Kualitas Dan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta Dan Solo)
- Setiawan, I. A., dan Ghozali, I. 2006. Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silaban, Adanan (2009). Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit.
- Suryandari, Erni (2007). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit.
- Utami, Noegroho, Indrawati (2007). Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Profesional Pengalaman Audit Terhadap Perilaku Akuntan Publik Dalam Konflik Audit Kesadaran Etis Sebagai Variabel Pemoderasi.
- 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).