

Jurnal Riset Akuntansi dan Perbankan
Volume 16 Nomor 2, Agustus 2022 Hal 788-798
ISSN 2088-5008
E-ISSN 2722-4104

**PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP
PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT
(Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung)**

¹Aldi Awaludin Malik, ²Nurul Fatimah,

Program Studi S1 Akuntansi STIE EKUITAS
Jl. PHH. Mustopa No.31 Bandung 40124 Telp. 02270778332 Fax. 0227204597
Website : <http://www.ekuitas.ac.id>
[¹aldiaawaludin54@gmail.com](mailto:aldiaawaludin54@gmail.com)
[²nurul.fatimah@ekuitas.ac.id](mailto:nurul.fatimah@ekuitas.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana karakteristik personal auditor yaitu kinerja karyawan, komitmen organisasi dan turnover intention pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bandung serta mengetahui Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode probability sampling, artinya penyebaran kuesioner dilakukan secara random ke KAP yang ada di Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bandung. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, sedangkan turnover intention tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Sementara secara bersama-sama menunjukkan bahwa kinerja karyawan, komitmen organisasi dan turnover intention berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Kata Kunci: kinerja karyawan, komitmen organisasi, *turnover intention*, perilaku disfungsional audit.

ABSTRACT

This research aims to determine how the characteristics of personal auditor are employee performance, organizational commitment and turnover intention at public accounting firm (KAP) in Bandung and to find out the Effect of Personal Auditor Characteristics on Acceptance of Audit Dysfunctional behavior.

The method used in this research is descriptive analysis method. The sample in this study was determined by probability sampling method, meaning that the questionnaires were distributed randomly to KAP in Bandung. The population in this study are auditors who work at KAP in Bandung. The data analysis in this research is using multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that partially employee performance and organizational commitment affect the acceptance of dysfunctional audit behavior, while turnover intention as no effect on acceptance

of dysfunctional audit behavior. While simultaneously showing that employee performance, organizational commitment and turnover intention affect the acceptance of dysfunctional audit behavior.

Keywords: *employee performance, organizational commitment, turnover intention, dysfunctional audit behavior.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Audit atau pemeriksaan akuntansi merupakan proses pengumpulan bukti informasi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara informasi dengan standar yang telah ditetapkan (Mulyadi : 2002). Seseorang yang berkompoten dan memiliki wewenang dalam melakukan audit disebut auditor.

Menurut Syahputra dkk. (2015), auditor adalah sebuah profesi yang memiliki kualifikasi khusus dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan atau operasi suatu perusahaan atau organisasi. Terlepas dari kewenangannya untuk melakukan audit atas laporan keuangan perusahaan atau organisasi, masih terdapat auditor yang melakukan audit laporan keuangan perusahaan tidak sesuai dengan standar dan prosedur audit yang sudah ditetapkan atau yang disebut tindakan perilaku disfungsiional audit (*dysfunctional audit behavior*).

Menurut Febrina (2012), perilaku disfungsiional audit adalah reaksi dari individu terhadap lingkungan, regulasi atau sistem pengendalian. Sistem pengendalian yang sangat ketat dapat menciptakan keresahan kepada seorang auditor dan dapat mengarah pada perilaku audit yang diluar prosedur.

Tindakan perilaku disfungsiional audit dapat merugikan banyak pihak, baik perusahaan yang di audit maupun Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja. Padahal, profesi akuntan publik merupakan profesi yang bertanggungjawab dalam menjamin tingkat kepercayaan atau keandalan laporan keuangan.

Dalam melakukan tindakan perilaku disfungsiional audit biasanya seorang auditor akan lebih dulu memahami celah-celah kecil dari setiap hal yang berkaitan dengan audit untuk memperlancar langkah auditor untuk melakukan tindakan. Hal tersebut akan berdampak secara langsung terhadap prosedur audit yang seharusnya dijalani. Menurut Kiryanto (2015), perilaku disfungsiional audit memiliki dampak secara langsung pada hasil kualitas audit, selain itu juga meningkatkan ancaman langsung ke dalam beberapa poin penting diantaranya evaluasi staf yang kurang akurat, hilangnya pendapatan perusahaan dan juga anggaran masa depan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat penerimaan perilaku disfungsiional audit adalah karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor yang dapat mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsiional audit, diantaranya *locus of control* eksternal (Hartati, 2012 ; Evanauli, 2013 ; Basudewa dkk., 2015 ; Pertiwi, 2015 ; Agustin *et al*, 2015 ; Devi dan Suaryana, 2016), kinerja karyawan (Hadi dan Nirwanasari, 2014 ; Devi dan Suaryana, 2016), komitmen organisasi (Aisyah dkk., 2012 ; Basudewa dkk., 2015 ; Madinah, 2017) dan *turnover intention* (Febrina, 2012 ; Devi dan Suaryana, 2016 ; Madinah, 2017).

Dari penelitian-penelitian terdahulu diketahui bahwa variabel *locus of control* eksternal merupakan prediktor kuat dalam mempengaruhi perilaku disfungsional audit, sedangkan variabel lainnya seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* masih menunjukkan pengaruh yang beragam, sebagian peneliti membuktikan adanya pengaruh sedangkan yang lainnya tidak.

Berdasarkan adanya penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dan adanya perbedaan hasil pengaruh dari penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional audit oleh auditor. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji kembali karakteristik personal auditor yaitu dengan variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan *turnover intention*, serta menghilangkan variabel *locus of control* karena dari penelitian terdahulu yang mayoritas hasilnya berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

Penelitian ini relevan dilakukan dimasa pandemi Covid-19 ini dikarenakan banyaknya perusahaan yang mengalami penurunan kinerja akibat krisis Covid-19 yang mengakibatkan adanya resiko dilakukannya *accounting creative* atau manipulasi laporan keuangan, dalam kondisi demikian profesionalitas auditor sangat diuji, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis ingin memberikan gambaran tentang bagaimana profesionalitas auditor dan bagaimana hubungan kausalitasnya dengan karakteristik personal auditor. Selain itu, penelitian ini penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) agar menekankan pada semua auditor untuk bekerja secara profesional dengan memberikan prioritas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh karakteristik personal auditor yaitu kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana karakteristik personal auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Bandung.
2. Bagaimana perilaku disfungsional audit di Kantor Akuntan Publik (KAP) Bandung.
3. Bagaimana pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

LANDASAN TEORI

PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Perilaku disfungsional audit adalah tindakan yang dilakukan auditor dengan memanipulasi data dalam proses audit yang dapat menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung semata-mata agar auditor mendapatkan keuntungan pribadi. Perilaku disfungsional audit merupakan bentuk manipulasi dalam proses audit yang bertujuan agar auditor mendapatkan keuntungan pribadi dari perilaku tersebut (Donnelly *et al*, 2003). Tindakan yang mengarah pada perilaku disfungsional audit dapat disebabkan oleh adanya sistem pengendalian yang sangat ketat

dari lingkungan kerja sehingga menyebabkan terjadinya konflik pada diri individu tersebut (Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku disfungsional audit yang mempengaruhi kualitas audit secara langsung yaitu *altering of audit procedure* dan *premature sign off*, sedangkan yang mempengaruhi secara tidak langsung yaitu *underreporting of time*. Memperoleh bukti yang kurang, proses yang kurang akurat dan kesalahan tahapan audit juga merupakan dampak perilaku disfungsional audit.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja atau *performance* merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai oleh seorang individu atau kemampuan seseorang yang diperlihatkan kepada orang lain. Banyak para ahli yang mendefinisikan atau mengartikan mengenai kinerja ini. Tapi, secara prinsip kinerja adalah pencapaian hasil dari sebuah proses yang sudah dijalankan. Dari sudut pandang auditor, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi salah satu ukuran yang digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya suatu pekerjaan (Hanif, 2013).

Perilaku disfungsional audit akan muncul pada ketika auditor merasa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh dirinya melalui usaha mereka sendiri. Dengan demikian, auditor yang menganggap rendah kinerjanya akan lebih mudah menerima perilaku disfungsional audit daripada auditor yang kinerjanya tinggi (Susanti, 2015).

KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi adalah tingkatan seorang karyawan dalam memihak perusahaan yang dinilai melalui sikap loyal karyawan tersebut terhadap perusahaan yang ditempatinya.). Komitmen organisasi juga merupakan penilaian individu yang mengacu pada sikap loyal seseorang pada perusahaan yang ditempatinya (Grahita, 2016).

Komitmen organisasi dapat terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan dengan organisasi, yaitu identifikasi (*identification*), keterlibatan (*involvement*) dan loyalitas (*loyalty*) (Lubis, 2014). Identifikasi (*identification*) didefinisikan sebagai pemahaman seseorang terhadap visi misi atau tujuan organisasi. Sementara keterlibatan (*involvement*) didefinisikan suatu perasaan yang terlibat dalam sebuah pekerjaan. Misalnya seorang karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani. Kemudian loyalitas (*loyalty*) sendiri memiliki arti sebuah perasaan bahwa organisasi tempat bekerjanya adalah tempat tinggal keduanya.

Komitmen organisasi dapat dibedakan kedalam tiga karakteristik, yaitu (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, (2) keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi terwujudnya tujuan organisasi, dan (3) memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dari ketiga karakteristik diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan dari penerimaan individu terhadap tujuan organisasi sehingga dapat memberi motivasi kepada individu tersebut untuk mengupayakan keanggotaannya pada suatu organisasi (Susanti, 2015).

TURNOVER INTENTION

Turnover Intention atau dalam arti lain keinginan untuk berpindah merupakan keinginan seorang auditor untuk meninggalkan organisasi yang auditor tersebut tempati. Keinginan yang dirasakan auditor untuk meninggalkan organisasi tempat auditor bekerja cenderung karena mereka tidak merasa khawatir terhadap sanksi yang akan diterima apabila perilaku tersebut terdeteksi (Malone dan Roberts, 1996). *Turnover intention* dapat dipengaruhi keahlian dan kemampuan, dimana kurangnya kemampuan seorang auditor dalam mengurangi atau menghilangkan keinginan meninggalkan organisasi sehingga tetap bertahan di Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat mereka bekerja walaupun ada keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Individu yang memiliki *turnover intention* lebih cenderung bekerja tanpa ada rasa takut akan konsekuensi dari tindakan yang sudah individu tersebut buat. Seseorang yang memiliki *Turnover intention* akan cenderung terlibat dalam berbagai perilaku disfungsional. Seseorang atau individu yang berniat untuk meninggalkan organisasi dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari perilaku penyimpangan terhadap penilaian kinerja (Grahita, 2016).

HIPOTESIS PENELITIAN

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Penelitian yang dilakukan oleh Harini *et al* (2010) menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja seorang auditor maka tingkat penerimaan auditor atas perilaku disfungsional akan semakin rendah. Dari penelitian yang dilakukan oleh Basudewa dan Merkusiwati (2015) menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Dapat dilihat dari penelitian tersebut, bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Kinerja adalah pencapaian hasil dari sebuah proses yang sudah dijalankan. Dari sudut pandang auditor, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi salah satu ukuran yang digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya suatu pekerjaan (Hanif, 2013). Individu yang termotivasi dengan suatu pekerjaan dan berpikir bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti bagi dia, maka akan ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan meningkatkan motivasi dan kinerja dari individu tersebut.

H1: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Seorang auditor menunjukkan sikap komitmen dengan cara bekerja penuh kesungguhan walaupun dibawah tekanan sekali pun. Tidak adanya komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan begitu jika seorang auditor tidak memiliki sikap komitmen organisasi, auditor tersebut akan terbawa untuk melakukan tindakan perilaku

disfungsional audit. Namun, jika auditor memiliki sikap komitmen yang tinggi maka auditor akan lebih menghindari dari perilaku disfungsional audit.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dan Murtini (2014) serta Basudewa dan Merkusiwati (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Sementara dalam penelitian yang dilakukan Basriani *et al* (2018) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Dari penelitian diatas dapat dilihat masih memungkinkan adanya pengaruh dari sikap komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit.

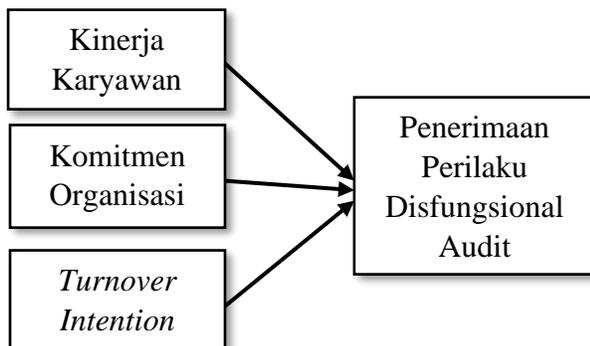
H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja lebih tinggi akan dapat terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena tingkat ketakutan akan sanksi yang dijatuhkan kepada dirinya bila tindakan dsifungsional terdeteksi menurun. Individu yang berniat meninggalkan organisasi dapat dianggap tidak peduli dengan dampak dari perilaku disfungsional terhadap penilaian kinerja. Jadi, auditor yang memiliki *turnover intention* akan lebih memungkinkan untuk menerima perilaku disfungsional audit.

Penelitian dari Basudewa dan Merkusiwati (2015) serta Devi dan Suaryana (2016) menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Sementara itu, pada penelitian Basriani *et al.* (2018) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Dari hasil yang berbeda tersebut membuat peneliti ingin menguji kembali *turnover intention* tersebut.

H3: *Turnover intention* berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

POPULASI, SAMPEL DAN SKALA PENGUKURAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling*. Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan

data primer. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan instrumen checklist dan masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala likert.

Variabel perilaku disfungsional audit diukur dengan setuju atau tidaknya beberapa tindakan perilaku disfungsional dilakukan oleh auditor. Perilaku disfungsional audit akan diukur dengan 8 pernyataan yang sebelumnya telah digunakan dalam penelitian Grahita (2016). Variabel kinerja karyawan diukur dengan setuju atau tidaknya auditor melaksanakan kinerja yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan akan diukur dengan 7 pernyataan terkait kinerja yang sebelumnya digunakan dalam penelitian Susanti (2015).

Komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang sebelumnya digunakan oleh Susanti (2015), instrumen terdiri dari 6 pernyataan terkait seberapa besar peduli auditor terhadap organisasi tempat bekerja. Kemudian, untuk *turnover intention* diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Susanti (2015), instrumen terdiri dari 3 pernyataan mengenai seberapa lama waktu yang diinginkan auditor untuk bekerja di tempat kerja saat ini.

TEKNIK ANALISIS DATA

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN (UJI KUALITAS DATA)

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan, karena kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur di kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2017:121). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai residual terdistribusi normal, maka model regresi dapat dikatakan baik. Normalitas dapat diketahui dari nilai signifikansi yang jika nilainya $> 0,05$ maka distribusi dapat dikatakan normal.

Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinearitas, yang digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* < 10 dan nilai *VIF* > 10 .

Kemudian uji asumsi klasik yang ketiga adalah uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas atau tidak, akan digunakan *scatterplot* dan uji *glejser* $> 0,05$.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan model regresi yang sudah dirancang, maka didapatkan persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 42,467 - 0,385X_1 - 0,543X_2 - 0,305X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN (UJI KUALITAS DATA)

Hasil uji validitas didapatkan hasil bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dapat dikatakan valid. Hal ini karena suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki nilai < 0,05.

Sedangkan, hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

GAMBARAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR PADA KAP DI KOTA BANDUNG

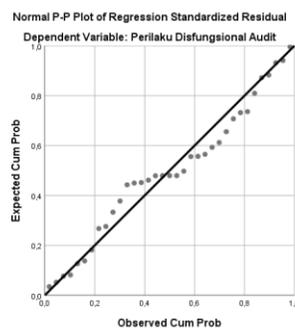
Dari hasil penelitian terhadap tanggapan 35 responden mengenai karakteristik personal auditor berdasarkan penyebaran kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden

Variabel	Persentase
Kinerja Karyawan	75%
Komitmen Organisasi	77%
<i>Turnover Intention</i>	67%
Perilaku Disfungsional Audit	40%

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 75% atau baik, komitmen organisasi sebesar 77% baik, *turnover intention* sebesar 67% atau baik dan perilaku disfungsional audit sebesar 40% atau cukup.

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 2 diatas, , menunjukkan garis diagonal yang merupakan garis perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Berdasarkan grafik Normal *p-p plot of rRegression Standarized Residual*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kinerja karyawan	0,660	1,514
Komitmen organisasi	0,779	1,284
<i>Turnover intention</i>	0,574	1,742

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, artinya semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi antara variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai (sig.)
Kinerja karyawan	0,905
Komitmen organisasi	0,925
<i>Turnover intention</i>	0,106

Kemudian untuk hasil uji heteroskedastisitas, didapatkan hasil nilai signifikansi (sig.) dari masing-masing variabel berada > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL UJI HIPOTESIS

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,360 atau 36%. Artinya bahwa variabilitas variabel dependen yaitu penerimaan perilaku disfungsional audit yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* sebesar 36%, sisanya 64% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan hasil bahwa variabel kinerja karyawan (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,042 atau lebih kecil dari 0,05. Maka, dikarenakan nilai signifikansi (sig.) 0,042 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit sehingga H1 dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik kinerja auditor terhadap pekerjaan yang diberikan maka penerimaan perilaku disfungsional audit pun akan berkurang. Auditor memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari cara auditor bekerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Auditor akan melaksanakan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan tidak melanggar kebijakan yang sudah ditentukan dan bekerja sesuai dengan prosedur

audit. Maka dari itu auditor harus memberikan kinerja yang baik agar memberikan citra yang baik bagi seorang auditor dan sekaligus menjauhkan auditor dari tindakan disfungsi audit.

Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi (X2) dapat dilihat nilai signifikan bernilai 0,039 atau lebih kecil dari 0,05 berarti $0,039 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit sehingga H2 dapat diterima. Hal ini karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang auditor maka penerimaan perilaku disfungsi audit pun akan berkurang. Komitmen organisasi yang dimiliki auditor dapat diketahui seberapa peduli dia terhadap organisasi tempat bekerja. Auditor akan sepenuh hati melakukan pekerjaan apapun untuk memajukan dan membawa nama baik organisasinya secara umum.

Kemudian dapat dilihat untuk variabel *turnover intention* (X3) nilai signifikansi sebesar 0,523 atau lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikan $0,523 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit atau H3 tidak diterima. Hal tersebut berarti penerimaan perilaku disfungsi audit tidak dipengaruhi oleh *turnover intention* yang ada pada seorang auditor. Artinya apabila auditor memiliki keinginan untuk berpindah kerja, hal itu tidak menjamin auditor akan menerima perilaku disfungsi audit.

Untuk hasil uji F, didapatkan hasil dilihat nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Selain itu, dari hasil perhitungan didapatkan f_{hitung} sebesar 7,375 yang berarti nilainya lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2,87. Berdasarkan perbandingan di atas karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 7,375 > 2,87 f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* berpengaruh secara bersama-sama terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa keadaan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada KAP di kota Bandung berada pada kategori baik, sementara untuk perilaku disfungsi audit berada pada kategori cukup.

Kemudian untuk pengaruh karakteristik personal auditor yaitu bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Artinya, semakin baik kinerja auditor terhadap pekerjaan yang diberikan maka penerimaan perilaku disfungsi audit pun akan berkurang dan juga semakin tinggi komitmen organisasi seorang auditor maka penerimaan perilaku disfungsi audit pun akan berkurang.

Sementara itu, *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Artinya, apabila auditor memiliki keinginan untuk berpindah kerja, hal itu tidak menjamin auditor akan menerima perilaku disfungsi audit.

Dan secara bersama-sama kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu adanya pembatasan penerimaan kuesioner oleh KAP membuat jumlah responden menjadi terbatas. Penulis memberi saran bagi penelitian

selanjutnya untuk memperluas jangkauan atau mengganti objek penelitian agar jumlah responden yang didapat bisa lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2017), *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Edisi 4 Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens. (2014), *Auditing and Assurance Service, An Integrated Approach*. Fourteen Edition. England: Pearson Education Limited.
- Basudewa, dan Lely. 2015. *Pengaruh Locus Of Control Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 13.3. hlm: 944-972.
- Basriani, Agustin, Andreas, and Kasman Arifin. 2015. "Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta)."
- Evanauli, Ratna Prasetyoningrum, and Ietje Nazaruddin. 2013. "Penerimaan Auditor Atas Dysfungsional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor." *Jurnal Akuntansi dan Investasi*.
- Ghozali, I. 2016, *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Munnawaroh, Madinah. 2017. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Malang)*. 1–18.
- Purnamasari, Dina, and Erna Herawati. 2013. "Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan Dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit." *Jurnal NeO-Bis* 7(2): 1–17.
- Pertiwi, Dian, Andreas & Nur Azlina .2014. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit dan Kualitas Hasil Audit*. 70–85.
- Setyaningrum, Fina, and Henny Murtini. 2014. "Determinan Perilaku Disfungsional Audit." (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). 4(1): 62–78.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV