

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyajian informasi keuangan yang disajikan secara relevan dan handal oleh sebuah instansi atau perusahaan. Informasi tersebut dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Ditinjau dari sudut profesi auditor mempunyai peranan yang penting dalam membentuk kepercayaan para pemakai informasi pelaporan keuangan. Sikap cermat dan hati-hati sangat dibutuhkan oleh auditor dalam melakukan audit laporan keuangan dengan didukung bukti-bukti audit yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Profesi auditor merupakan profesi kepercayaan bagi masyarakat, dimana masyarakat mengharapkan penelitian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh instansi atau manajemen perusahaan.

Menurut Septiani (2009) personal auditor adalah sekumpulan karakteristik dan pandangan seseorang yang menentukan cara hidup dan perbedaan diantara orang lain. Karakteristik personal auditor adalah ciri atau watak seorang auditor dengan sifat yang dimiliki dan dipengaruhi keadaan lingkungannya maupun dirinya sendiri untuk melakukan kegiatan audit. Dalam penelitian Malone dan Robert (1996) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku auditor disebutkan bahwa auditor telah menemukan perbedaan satu sama lain pada

karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi.

Laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor, kewajarannya lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan laporan keuangan yang tidak atau belum diaudit. Berkualitas atau tidaknya hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan hasil akhir auditor dan secara tidak langsung akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan di ambil oleh pihak pemakai informasi pelaporan keuangan. Dalam konteks auditing, tindakan menipulasi atau penipuan akan terwujud dalam bentuk penyimpangan perilaku. Perilaku ini memiliki arti bahwa auditor akan menipulasi proses auditing untuk mencapai tujuan kinerja individu maupun organisasi. Pengurangan kualitas audit bisa dihasilkan sebagai pengorbanan yang harus dilakukan auditor untuk bertahan di dalam lingkungan audit Pertiwi (2020).Meningkatnya permintaan jasa audit dan semakin banyak perusahaan audit dan semakin banyak perusahaan audit yang berdiri akan timbul persaingan yang ketat. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terjadinya persaingan yang tidak sehat, dengan mengambil jalan pintas yang melanggar kode etik akuntan publik yang dapat menurunkan kualitas audit. Oleh karena itu, penelitian mengenai perilaku menyimpang dalam audit atau perilaku disfungsional perlu dilakukan agar penyebabnya dapat diketahui dan berdasarkan bukti yang jelas sehingga dapat mengambil solusi yang tepat.

Secara teoritis akuntan publik memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi memadai. Kualitas

pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. Perilaku professional akuntan publik diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit Harini(2010).

Pada prakteknyatindakan perilaku menyimpang dalam audit masih sering terjadi. Salah satu kasus yang ada pada kantor BPK-RI saat ini adalah korupsi audit yang terjadi pada proses dan praktek jual beli hasil opini audit dengan aktor utamanya adalah seorang auditor sedangkan pada teori sudah jelas dinyatakan bahwa perilaku professional seorang auditor yang baik sangat penting dalam melakukan proses audit agar dapat meningkatkan kualitas yang andal dan relevan. Sehubungan dengan hal tersebut, faktor penting dalam diri auditor dapat mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Diantaranya adalah *locus of control* yang mengacu pada karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialami semakin tinggi *locus of control* individu semakin besar kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang Pertiwi (2020).

Menurut Basudewa (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang di miliki seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan seorang auditor. Dengan demikian tingkat tinggi komitmen organisasi akan dikaitkan dengan penyimpang perilaku dalam audit, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Hal ini berarti bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlihat dalam perilaku menyimpang (*dysfunctional audit behaviour*) dikarenakan sebagai kebutuhan dalam situasi yang dimana tujuan organisasi individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah secara umum menurut Basudewa (2015) menyatakan bahwa kinerja yang lebih tinggi secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi bagi efektivitas dan kualitas. Kinerja pekerjaan auditor berhubungan kualitas audit, kinerja yang buruk akan menurunkan kredibilitas audit.

Kegiatan manipulasi atau ketidak jujuran sangat memungkinkan terjadinya perilaku menyimpang dalam audit ketika individu melakukan pekerjaan dibawah standar yang di tetapkan maka memiliki kecendrungan untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak individu tersebut merasa bahwa dirinya tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan. Jadi, penyimpangan perilaku dapat dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi tujuan organisasi maupun individu tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah umum yang sering dilakukan keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah jalan satu-satunya untuk individu dalam menyelesaikan suatu masalah karena adanya rasa takut akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku menyimpang dalam audit terdeteksi.

Banyak penelitian yang dilakukan di Indonesia mengenai perilaku menyimpang dalam audit seperti yang telah dilakukan oleh Pertiwi (2020) tentang pengaruh karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dan kualitas hasil audit (studi empiris pada

BPKP perwakilan Kota Pekanbaru Provinsi Riau). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit mutu *locus of control*, kecerdasan emosional dan kinerja auditor berpengaruh dalam tingkat penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh karakteristik personal auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Deva Laksmi(2018) menunjukkan bahwa auditor dengan *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit sedangkan penelitian Nina Martiana (2019) menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Kemudian pada penelitian Rizca Tri Utami (2018) menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit namun pada penelitian Ramadhani Nurul Aisyah (2019) menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh negative terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Penelitian yang dilakukan Garry Kusuma (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit, sedangkan penelitian, Dewa Gede Agung (2015), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Berdasarkan perbedaan hasil dari penelitian sebelum yang tak konsiden maka penulis tertarik untuk menguji kembali penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit?
2. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap perilaku menyimpang dalam audit?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
2. Untuk menguji pengaruh kinerja terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Melalui penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam menentukan sikap seseorang auditor agar melakukan pencegahan untuk tidak melakukan tindakan perilaku menyimpang dalam audit, serta dapat meningkatkan kemampuannya dalam memberikan opini hasil audit yang sebenarnya tanpa dimanipulasi.

- b. Melalui penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran kepada kantor BPK untuk mendeteksi apa yang menyebabkan terjadinya perilaku menyimpang dalam audit, sehingga perilaku menyimpang dalam audit dapat dihindari oleh para auditor di masa yang akan datang dalam menciptakan hasil kualitas audit yang lebih baik dengan dilandasi oleh kode etik. Selain itu, kantor BPK juga diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi, terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemajuan di dalam dunia pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu suatu batasan studi yang menjelaskan fokus studi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak terarah bahkan menimbulkan perbedaan persepsi, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian yang jelas agar penelitian ini dapat terfokus pada topik pembahasan yang ingin disajikan penulis. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan dilakukan terhadap masing-masing variabel *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi guna mendapatkan penjelasan dan pemahaman mengenai pengaruh tiap-tiap variabel tersebut dengan perilaku menyimpang dalam audit. Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dana, teori-teori, dan agar penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang telah dirumuskan. Fokus penelitian ini untuk meneliti pengaruh *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit pada Kantor Inspektorat di- Luwu Raya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, tinjauan pustaka adalah ringkasan komprehensif dari penelitian sebelumnya tentang suatu topik. Tinjauan pustaka berasal atau bersumber dari penelitian yang relevan, dimana syarat dari tinjauan pustaka harus menyebutkan, menjelaskan, merangkum, mengevaluasi secara objektif, dan memperjelas mengenai penelitian sebelumnya. Tinjauan pustaka dari berbagai hasil penelitian terdahulu merupakan landasan teoritis dalam penyusunan kerangka pemikiran hipotesis dan pengembangan hipotesis pada penelitian ini.

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan untuk memberikan penilaian pada seseorang. Teori dikembangkan oleh Fritz Heider dalam Budiman (2019) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*). Kekuatan internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha. Sedangkan kekuatan eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Dalam hidup, setiap orang selalu membentuk ide tentang orang lain dan situasi sosial di sekitarnya melalui berbagai hal. Dalam teori atribusi *Correspondent Inference* (Edward Jones dan Keith Davis), perilaku berhubungan dengan sikap

atau karakteristik personal, berarti dengan melihat perilakunya dapat diketahui dengan pasti sikap atau karakteristik orang tersebut serta prediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Hubungan yang demikian adalah hubungan yang dapat disimpulkan (*correspondent inference*). Hubungan tersebut dapat diamati melalui hal berikut:

1. Melihat kewajaran perilaku. Orang yang bertindak wajar sesuai dengan keinginan masyarakat, sulit untuk dikatakan bahwa tindakannya merupakan cermin karakternya, bisa saja karena suatu keharusan.
2. Pengamatan terhadap perilaku yang terjadi pada situasi yang memunculkan beberapa pilihan.
3. Memberikan peran berbeda dengan peran yang sudah biasa dilakukan. Contohnya, seorang juru tulis diminta menjadi juru bayar. Dengan peran baru, tampak keaslian perilaku yang merupakan gambaran kepribadiannya.

Model of Scientific Reasoner Kelley dan Margheim (1967) mendeskripsikan 4 informasi penting untuk menyimpulkan atribusi seseorang, sebagai berikut:

1. *Distinctiveness* – perilaku dapat dibedakan dari perilaku orang lain saat menghadapi situasi yang sama
2. *Consensus* – jika orang lain setuju bahwa perilaku diatur oleh beberapa karakteristik personal
3. *Consistency over time* – apakah perilaku diulang
4. *Consistency over modality* (cara dimana perilaku itu dilakukan), apakah perilaku diulang pada situasi yang berbeda.

Berdasarkan teori Konsensus Weiner (1974), keberhasilan dan kegagalan memiliki penyebab internal atau eksternal. Ketika seseorang dengan *need of achievement* tinggi telah sukses, dia akan menganggap keberhasilan itu berasal dari faktor internal (usaha dan kemampuan) serta cenderung menganggap kegagalan sebagai tindakan yang kurang usaha bukan karena tidak mampu.

Peneliti menggunakan teori atribusi dalam penelitian ini karena peneliti akan melakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap kualitas audit yang dihasilkan auditor, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Karakteristik personal auditor itu akan mempengaruhi kualitas audit yang dilakukannya karena merupakan faktor internal yang mendorong auditor dalam melakukannya.

2.1.2 Teori motivasi X dan Y

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Secara lebih khusus, Hellriegel (2001) dalam Wijayanti (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Dalam teori motivasi X dan Y yang ditemukan oleh Mc Gregor, individu yang memiliki *external locus of control* akan bertipe X karena mereka tidak menyukai tanggung jawab, dan dipaksa agar berprestasi, mereka harus dimotivasi oleh lingkungannya. Sedangkan *internal locus of control* akan bertipe Y karena mereka menyukai kerja, kreatif berusaha bertanggung jawab, dan dapat mengarahkan diri sendiri dengan target tertentu.

Peneliti menggunakan teori ini karena seseorang auditor akan menerima lalu melakukan perilaku menyimpang dalam audi, terutama karena pengaruh faktor internal, seperti kepribadian dasar seseorang (X atau Y), yang memberikan pengaruh terbesar di bandingkan situasional faktor.

2.1.3 Auditing (Pemeriksaan)

Defenisi auditing menurut Arens (2014) adalah *Auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dalam melakukan audit harus memiliki informasi dalam bentuk yang dapat diverifikasi dan beberapa standard (kriteria) yang dapat digunakan auditor untuk mengevaluasi informasi tersebut. Tugas auditor adalah untuk menentukan apakah representasi (asersi) tersebut betul-betul wajar. Untuk mengevaluasi kewajaran auditor, harus mengumpulkan bukti-bukti yang mendukung asersi tersebut. Untuk memenuhi tujuan audit, auditor harus kompeten dalam memperoleh dan menentukan jenis bukti dengan kualitas dan jumlah yang mencukupi guna mencapai kesimpulan yang tepat. Sikap mental independen harus dalam diri auditor, jika seseorang auditor tidak memiliki sikap independen maka dalam melaksanakan audit tidak akan mendapatkan kepercayaan oleh publik atau para pemakai lapoan keuangan. Laporan keuangan yang telah di audit oleh auditor harus di informasikan kepada pihak yang berkepentingan. Laporan hasil atas temuan audit di ekspresikan dalam bentuk pendapat (opinion) mengenai kewajaran laporan keuangan yang mencakup tentang kesesuaian antara informasi yang telah ditetapkan Messier (2014).

2.1.4 Jenis-Jenis Auditor

Auditor dapat dibedakan menjadi 3 jenis yaitu auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan pada negara instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia pelaksanaan audit dilakukan oleh Badan Pengawas Keuangan (BPK). Hasil audit yang dilakukan BPK disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat sebagai alat kontrol atas pelaksanaan keuangan negara. Selain itu, internal auditor pemerintah merupakan kekuatan pendorong dalam upaya peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kehematan penyelenggaraan pelayanan publik dan pembangunan nasional.

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu entitas (perusahaan) dan bersatatus sebagai pegawai pada entitas tersebut. Tanggung jawab auditor internal pada berbagai perusahaan sangat beranekaragam tergantung pada kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Auditor internal berkewajiban memberi informasi kepada manajemen yang berguna untuk pengambilan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan efektivitas perusahaan. Pihak luar perusahaan pada umumnya tidak bisa mengandalkan hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal karena kedudukannya yang tidak independen inilah yang membedakan auditor internal dengan auditor eksternal yang independen dari kantor-kantor akuntan publik jawab utama yaitu melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan entitas (perusahaan dan organisasi lainnya). Pengauditan ini dilakukan pada perusahaan terbuka, perusahaan besar, dan juga pada perusahaan kecil, serta organisasi nirlaba. Jusup (2014).

2.1.5 Locus of Control

Locus of control atau pusat pengendalian merupakan penentuan tingkatan dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Ada dua jenis golongan *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Dapat di golongkan sebagai *locus of control* internal karena individu tersebut yakin bahwa mereka sepenuhnya dapat mengatur dirinya, sehingga yang dapat menentukan nasib adalah dirinya sendiri, serta memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika seseorang melakukan kinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* eksternal merupakan keyakinan individu atas nasib yang diterima adalah faktor kekuatan dari luar dirinya sendiri. Ketika individu tersebut melakukan kinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh keberuntungan. Dalam organisasi *locus of control* internal biasanya tidak memerlukan pengawasan sebanyak *locus of control*, karena mereka lebih meyakini bahwa perilaku kerja mereka akan mempengaruhi hasil yang akan mereka dapatkan seperti kinerja, promosi, dan gaji. Beberapa penelitian menyatakan bahwa pusat pengendalian berhubungan dengan perilaku moral, yang dimana *locus of control* internal melakukan apa yang menurut mereka merupakan hal yang benar dan bersedia untuk menerima konsekuensi apabila melakukan kesalahan Ivancevich (2006).

2.1.6 Kinerja (*Performance*)

Kinerja (*Performance*) adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini tidak semata-mata berfokus pada perilaku seorang karyawan atau seorang auditor, namun berkonsentrasi pada proses yang dilakukan seorang dalam melakukan kerja. Organisasi tidak akan berfokus pada atribut-atribut personal yang melekat pada diri seseorang, seperti asal, ras, keturunan, jenis kelamin, lulusan perguruan tinggi dimana, dan sebagainya. Namun organisasi akan lebih melihat pada faktor bagaimanakah seorang bekerja Mahmudi (2013).

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan atau seseorang auditor dituntut untuk memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan umum yang memadai, dan keahlian khusus dalam bidangnya Rai (2008). Untuk menilai kinerja berdasarkan perilaku, organisasi biasanya menentukan faktor kinerja sebagai dasar untuk menilai. Penilaian kinerja pada seorang auditor sangat penting untuk dilakukan bila organisasi ingin melakukan promosi jabatan. Kinerja (*Performance*) dibedakan menjadi dua yaitu kinerja dan organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan antara kinerja individu dan kelompok sehingga kinerja organisasi sangat tergantung pada karyawan Husna (2012).

2.1.7 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan atau motivasi yang timbul dari dalam

seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku Setyaningrum (2014). Dalam komitmen organisasi, seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota sebuah hubungan positif tampak diantara komitmen organisasi dan produktifitas, tetapi bersifat sederhana. Model teoritis menyatakan bahwa pekrja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain pekerja yang berkomitmen yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah Robbins dan Judge (2014). Pujaningrum (2018) menyimpulkan bahawa komitmen dikarakteristikan pada kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemaun untuk mengusahakan usaha individu kearah pencapaian tujuan serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi.

Tiga dimensi komitmen organisasioanal menurut Robbins dan Judge (2008) dapat di kelompokkan sebagai berikut:

1. Komitmen efektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Misalnya, seorang karyawan memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatan dengan pekerjaannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa apabila lebih memilih bertahan dalam suatu organisasi tersebut. Seorang pegawai akan berkomitmen kepada perusahaan atau

organisasi karena di bayar tinggi dan pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.8 Perilaku Menyimpang dalam Audit

Perilaku menyimpang dalam audit (*Dyfunctional Audit Behavior*) adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Perilaku menyimpang dalam audit dianggap sebagai suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan misalnya, sistem pengendalian yang apabila perilaku ini dilakukan dapat berpengaruh terhadap kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa perilaku disfungsional yang membahayakan kualitas audit yaitu: *premature sign off*, *altering or replacing audit procedures*, dan *underreporting of time* Harini,(2010) dan Basudewa (2015).

Premature sign off atau penghentian premature atas prosuder audit sebagai suatu keadaan yang menunjukkan seorang auditor menghentikan satu atau beberapa langkah yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa mengganti dengan langkah yang lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting daripada prosedur audit yang tidak dilakukan secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit yang tidak relevan.

Altering or replacing audit procedures terkait dengan penggantian prosedur audit yang ada pada standard auditing. Kegagalan audit sering disebabkan karena

penghapusan prosedur audit yang penting atau melakukan prosedur audit secara tidak memadai. Hal ini juga dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kualitas audit.

Underreporting of time terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan dengan waktu pribadi dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari atau meminimumkan anggaran yang berlebihan. Hal ini berarti bahwa *underreporting of time* meningkat ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada auditor dengan tidak melaporkan waktu yang sesungguhnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kualitas audit tetapi akan menyebabkan *time pressure* untuk audit dimasa yang akan datang. *Time pressure* merupakan tekanan dari pihak luar mengenai waktu, seorang auditor harus menyelesaikan tugas secepatnya. Hal ini juga menghasilkan tekanan jika pekerjaan yang dilakukan tidak bisa diselesaikan. Tekanan akan menyebabkan stres pada auditor karena keseimbangan antara tugas dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kualitas audit yaitu berupa kegagalan dalam meneliti prinsip-prinsip akuntansi, memeriksa dokumen secara dangkal, dan mengurangi pekerjaan pada salah satu langkah audit.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil penelitian
1.	David P, Donnely, Jeffrey J. Quirrin, David O'Bryan (2003)	<i>Locus of control and Dysfunctional audit Behaviour</i>	Hasil yang dilaporkan dalam penelitian menunjukkan bahwa kepribadian membangun <i>locus of control</i> , kinerja, komitmen organisasi dalam mengelola <i>dysfunctional audit behaviour</i> , dalam sampel, auditor berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku menyimpang dalam audit.
2	Dwi Harini, Agus Wahyudin, Indah Anisyakurrillah (2019)	Analisis penerimaan auditor atas perilaku menyimpang dalam audit pendekatan karakteristik auditor.	1. <i>Locus of control</i> dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit 2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Lanjutan tabel 1

3.	Pujaningrum (2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit.	<p>1. <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap penerimaan dysfunctional audit</p> <p>2. Kinerja berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit .</p> <p>3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit .</p> <p>4. <i>Turnover intention</i> berpengaruh signifikan terhadap penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku menyimpang dalam audit</p>
4.	Fina Setyningrum, (2014)	Determinan perilaku disfungsiional audit	<p>1. <i>Locus of control</i> Eksternal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsiional audit.</p> <p>2. Kinerja dan <i>emotional spiritual quotient</i> berpengaruh terhadap perilaku disfungsiional audit.</p>

Lanjutan tabel 1

5.	Dewa Gede Agung Basudewa (2015)	Pengaruh <i>locus of control</i> , komitmen organisasi, kinerja dan <i>turnover intention</i> pada perilaku menyimpang dalam audit.	1. <i>Locus of control</i> , komitmen organisasi, kinerja auditor dan <i>turnover intention</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
6.	Petiwi, D., Andreas Dan Nur, A. (2020)	Pengaruh karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dan kualitas hasil audit.	1. <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. 2. <i>Emotional quotient</i> berpengaruh terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. 3. Kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku audit 4. <i>Locus of control</i> , <i>emotional quotient</i> dan kinerja berpengaruh langsung terhadap kualitas audit 5. <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap

Lanjutan tabel 1

			<p>kualitas audit dengan dimediasi oleh penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p> <p>6. <i>Emotional quotient</i> dan kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit dengan dimediasi oleh penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p> <p>7. penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit berpengaruh terhadap kualitas audit .</p>
7.	Istiqomah, Hanny, (2018)	<i>Studi empiris</i> Faktor-faktor yang memengaruhi Perilaku <i>disfungsional</i> audit.	Hasil penelitian laporan audit yang berkualitas sesuai prosedur audit pada variabel <i>locus of control</i> , kinerja, berpengaruh dan komitmen organisasi yang tidak memengaruhi Perilaku <i>disfungsional</i> audit.
8.	Basudewa, D. G. A Merkusiwati (2018)	Pengaruh locus of control, Komitmen organisasi, kinerja, dan turnover intention pada perilaku menyimpang dalam audit.	<p>1. <i>locus of control</i>, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit</p> <p>2. Kinerja dan <i>turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.</p>

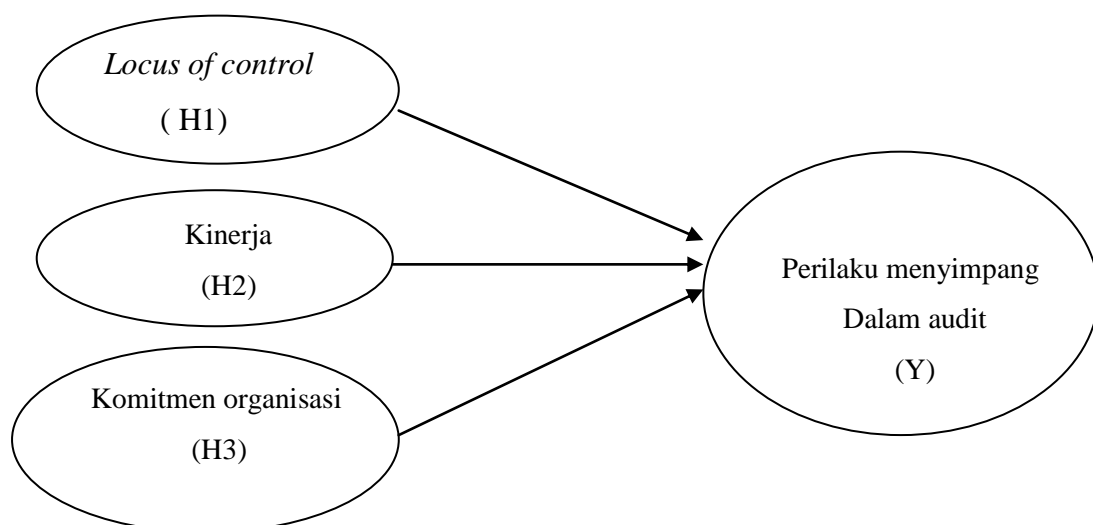
Lanjutan tabel 1

9.	Ramadhani Nurul Aisyah, Sukirman, Dhini Suryandari (2019)	Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku menyimpang dalam audit	1. <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan dengan perilaku menyimpang dalam audit 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan perilaku menyimpang dalam audit 3. Kinerja tidak berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.
----	---	--	---

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan hasil beberapa peneliti terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya maka kerangka konseptual peneliti ini digambarkan sebagai berikut:

Karakter personal auditor



2. 4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh *Locus Of Control* dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya, Basudewa dan Merkusiwati (2018). Teori yang berkaitan untuk menjelaskan *locus of control* yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang di pengaruhi oleh faktor dari eksternal seorang individu, dan menurut Wilopo (2006) *locus of control* eksternal adalah sikap atau perilaku seseorang sangat tergantung pada kondisi di luar dirinya seperti kepercayaan pada takdir dan keberuntungan, ketika seorang auditor merasa kinerjanya banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar eksternal kendali diri misalnya jika seorang auditor mengandalkan faktor keberuntungan yang berasal dari luar kendala auditor tersebut atau cenderung pasrah dengan keadaan yang ada sehingga auditor tersebut akan mengesampingkan prosedur yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang *Locus Of Control* dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit bahwa *Locus Of Control* dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit memiliki pengaruh positif dan signifikan penelitian ini dilakukan oleh Basudewa dan Merkusiwati (2018).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Locus of control* berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

2.4.2 Pengaruh Kinerja dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Kinerja adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi (Irawati, 2018). Teori yang berkaitan untuk menjelaskan kinerja yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu, menurut Arens (2003) etika secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian prinsip atau nilai-nilai moral yang merupakan faktor eksternal yang mengatur perilaku seseorang, Nasution (2013) menjelaskan bahwa pribadi dengan rasa terhadap kinerja yang tinggi akan mengarahkan individu untuk menilai lebih dari kepentingan diri sendiri dan untuk mengakui maupun menghormati kepentingan, hal ini merupakan bentuk kinerja audit yang dipengaruhi faktor internal seseorang. Hal ini dikarenakan auditor dengan kinerja yang rendah akan merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan termasuk salah satunya perilaku menyimpang, seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

Kinerja berhubungan dengan kualitas audit, kinerja yang buruk akan menurunkan kredibilitas audit. Penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang Kinerja dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit bahwa Kinerja dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit memiliki pengaruh positif dan signifikan penelitian dilakukan oleh Decca Farinna (2019). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kinerja berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Komitmen organisasi merupakan cerminan dari seorang individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh auditor akan memperkecil terjadinya perilaku menyimpang dalam audit.

Teori yang mendukung adalah teori atribusi dimana komitmen organisasi yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku seseorang terhadap organisasi yang sedang di ikuti. Memberikan penjelasan terkait bagaimana keterikatan emosional, komitmen dan keyakinan individu terhadap organisasi. Menurut Istiqomah & Hanny (2017) komitmen organisasi adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dipengaruhi oleh faktor internal, usaha kerja dan kinerja. Penelitian

terdahulu yang menjelaskan tentang Komitmen Organisasi dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit bahwa Komitmen Organisasi dan Perilaku Menyimpang Dalam Audit memiliki pengaruh negatif penelitian ini dilakukan oleh Erymesha Putri Cahyadini (2019). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik, yakni menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, baik pada bagian-bagiannya maupun pada hubungannya. Penelitian dekriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok. Dalam penelitian yang kausalitas, kesimpulan umum ditarik setelah dilakukan pengujian hubungan sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan secara langsung dan lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Inspektorat di- Luwu Raya dengan waktu yang di gunakan dalam penelitian adalah dua bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah Pegawai di Kantor Inspektorat Luwu Raya .

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relatif kecil.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang telah diolah dari jawaban kuisisioner yang dibagikan langsung kepada auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat di- Luwu Raya.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data yang diperoleh melalui alat pengumpulan data berupa kuisisioner yang diedarkan secara langsung sumbernya dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yang terkait dengan tujuan penelitian ini. Kuisisioner menggunakan skala likert lima point yaitu:

- 1) Sangat setuju ;
- 2) Setuju ;
- 3) Cukup ;
- 4) Tidak setuju ;
- 5) Sangat tidak setuju ;

3.5 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada auditor yang berada pada Kantor Inspektorat di- Luwu Raya.

3.6 Definisi Operasional dan Penjelasan Variabel

Defenisi oprasional menjelaskan bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel yang diteliti dengan menemukannya secara singkat dengan jelas. Berikut adalah defanisi operasional atas variabel-variabel dalam penelitian ini.

3.6.1 Variabel Dependend

1. Perilaku menyimpang dalam audit

Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor didalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah di tetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Pada penelitian hanya ingin mengetahui penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfugsional perilaku menyimpang dalam audit. Pelaksanaannya dalam aktual karena sikap auditor dalam menerima perilaku cenderung akan mempengaruhi perilakunya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner variabel perilaku menyimpang dalam audit dalam kuesioner terdiri dari tiga tipe perilaku, yaitu:

1. Premature sign off

Perilaku pengurangan kualitas audit seperti penghentian premature (*premature sign off*) atas prosedur audit sering dikaitkan dengan anggaran waktu audit dan sistem pengendalian secara keseluruhan. Tindakan ini

berkaitan dengan penghentian terhadap prosedur audit yang disyaratkan, tidak melakukan pekerjaan secara lengkap dan mengabaikan prosedur audit tetapi auditor berani mengungkapkan opini atas laporan keuangan yang diauditnya.

2. *Underreporting off time*

Perilaku *underreporting of time* berpengaruh terhadap penurunan kualitas audit secara tidak langsung yaitu melalui keputusan yang dilakukan Kantor akuntan publik. Relealisasi anggaran waktu yang digunakan untuk berbagi keputusan seperti; penetapan anggaran waktu tahun berikutnya, evaluasi terhadap kinerja personal auditor, dan penentuan fee audit. Ketika auditor melakukan tindakan ini dalam pelaksanaan tugas audit, maka anggaran waktu tahun berikutnya menjadi tidak realistis.

3. *altering or replacing audit procedure*

Perilaku *altering or replacing audit procedure* terkait dengan penggantian prosedur audit tindakan merubah atau mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit, kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting atau dilakukannya prosedur audit secara tidak memadai untuk beberapa item.

3.6.2 Variabel Independen

1. *Locus of Control*

Locus of control adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun keberhasilan. Personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang

tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Mengadopsi dari penelitian Donnely (2003) variabel ini diukur melalui 6 item pernyataan dengan 3 indikator yaitu: mendapatkan pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan pada takdir dan keberuntungan.

2. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Pencapaian kinerja auditor atas hasil pekerjaannya akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kualitas audit. Mengadopsi dari penelitian Wahyudin (2011) variabel ini diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dengan 5 indikator, yaitu: hubungan dengan klien, penilaian kinerja diri sendiri, ketepatan waktu, dan peningkatan prosedur audit.

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

kemajuan yang berkelanjutan. Mengadopsi dari penelitian Hapsari (2012) variabel ini diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dengan 4 indikator, yaitu: kepedulian, kebanggaan, dedikasi terhadap organisasi dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang sering digunakan pada penelitian adalah angket yang berisi beberapa item pertanyaan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Selain angket, terdapat juga pedoman wawancara sebagai tindakan lanjut dari pemberian angket hasil penelitian lebih akurat. Seperti penelitian pada umumnya, teknik pengumpulan data pada penelitian deskriptif dilakukan dengan observasi studi pendahuluan, pemberian angket, dan wawancara. Kemudian data diolah berdasarkan teknik analisis data yang sesuai.

1. Uji validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2012). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (v.20). Pengujian validitas memiliki kriteria jika nilai sig. pada total skor konstruk $< 0,05$ atau jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikan $0,05$), maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan “valid”, dan sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabilitas atau tidak. Kuesioner dikatakan reliable jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut Sugiyono (2012) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3.8 Uji Asumsi Klasik

1. Asumsi Normalitas

Pada analisis regresi berganda, harus dipastikan bahwa variabel dependen independen memiliki sifat kenormalan. Pemenuhan asumsi ini dilihat dari visualisasi histogram residu, atau melalui *normal probability plot* yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Jika histogram menunjukkan grafik distribusi normal atau plot menunjukkan hubungan yang linear, maka asumsi ini dapat dipenuhi.

2. Asumsi Multikolinearitas

Dalam analisis regresi berganda, antar variabel independen tidak boleh terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

3. Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan

lain dalam model regresi. Jika *variancedari* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu *Locus of Control* (X1), kinerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Analisis regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 H_1 + \beta_2 H_2 + \beta_3 H_3 + e$$

Y = Perilaku Menyimpang Dalam Audit

α = Konstanta

β_1 - β_2 - β_3 = Koefesien Regresi

H1 = *Locus of Control*

H2 = Kinerja

H3 = Komitmen Organisasi

e = *Standrt Error*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian adalah Kantor Inspektorat se Luwu Raya, dimana Kantor Luwu berlokasi di Belopa, Kantor Inspektorat Kota Palopo berlokasi di Kota Palopo, Inspektorat Luwu Utara berlokasi di Masamba, dan Inspektorat Luwu Timur berlokasi di Malili. Inspektorat merupakan unsur pengawasan internal yang dikordinasikan oleh Kepala Inspektorat baik di tingkat Provinsi, Kabupaten, dan Kota. Inspektorat mempunyai tugas pemeriksaan (audit), pembinaan dan pengawasan, selain pemeriksaan tersebut, auditor Inspektorat juga dapat melakukan pemeriksaan tertentu dan pemeriksaan terhadap laporan mengenai indikasi kemungkinan terjadinya tindak penyimpangan, korupsi di dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan perangkat daerah, pelaksanaan tugas lain yang diberikan terkait dengan tugas dan fungsinya dan sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Auditor yang menjadi responden adalah senior auditor dan junior auditor. Pengumpulan data untuk memenuhi keperluan analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan secara langsung oleh peneliti kepada 4 Kantor Inspektorat se Luwu Raya. Jumlah kuesioner yang disebarkan peneliti sebanyak 87 yang tidak mengembalikan kuesioner tersebut yaitu 19 orang auditor, dari kuesioner yang diberikan hanya 68 kuesioner yang kembali dan data yang dapat diolah.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karekteristik responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah distrubusi jenis kelamin 68 responden yang di teliti.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki- laki	37	54,41
2	Wanita	31	45,59
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah 2021

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diteliti, sebanyak 37 responden atau 54,% berjenis kelamin Laki-laki sedangkan responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 31 orang atau 45,59%.

4.2.2 Usia Responden

Berikut adalah distribusi usia 68 responden yang ditelit.

Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persen(%)
1	20-30 Tahun	33	48,53
2	31-40 Tahun	20	29,41
3	41-50 Tahun	8	11,76
4	51-60 Tahun	4	5,88
5	>60 Tahun	3	4,41
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah 2021

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa dari 68 responden yang yang diteliti,responden yang berusia 20-30 tahun ada 33 orang 48,53%, responden yang berusia 31-40 tahun ada 20 orang atau 29,41%, responden yang berusia 41-50 tahun ada 8 orang

atau 11,76%, responden yang berusia 51-60 tahun ada 4 orang atau 5,88%, dan responden yang berusia >60 tahun ada 3 orang atau 4,41%.

4.2.3 Masa Kerja Responden

Berikut adalah distribusi pekerjaan 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persen%
1	< 2 Tahun	25	36,76
2	2-5 Tahun	29	42,65
3	5-10 Tahun	4	5,88
4	>10 Tahun	10	14,71
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diteliti responden dengan masa kerja < 2 tahun ada 25 orang atau 36,76%, responden dengan masa kerja 2-5 tahun ada 29 orang atau 42,65%, responden dengan kerja 5-10 tahun ada 4 orang dan 5,88%, responden dengan masa kerja ada 10 orang atau 14,71%.

4.2.4 Pendidikan Responden

Berikut adalah distribusi pendidikan responden dari 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen%
1	D3	7	10,29
2	S1	53	77,94
3	S2	8	11,76
4	S3	0	0,00
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah 2021

Tabel 4.2.4 menunjukkan bahwa 68 responden yang diteliti responden dengan pendidikan D3 ada 7 orang atau 10,29%, responden dengan pendidikan S1 ad 53 orang atau 77,94%, responden dengan pendidikan S2 ada 8 orang atau 11,76%, dan responden dengan pendidikan S3 ada 0 orang atau 0,00%.

4.2.5 Jabatan Responden

Berikut adalah distribusi pendidikan responden dari 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.5 Jabatan Responden

No.	Jabatan	Frekuensi	Persen
1	Senior Auditor	32	54,42
2	Junior Auditor	36	45,58
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 68 responden yang diteliti, responden dengan jabatan Senior Auditor ada 32 orang atau 54,42%, dan responden dengan jabatan Junior Auditor ada orang 36 atau 45,58%.

4.3 Deskripsi Statistik

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner yang telah diedarkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Untuk mengetahui validitas pernyataan dari setiap variabel, maka digunakan *Corrected Item Total Correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila skor total $> 0,239$.

4.6 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Locus Of Control (X1)	X1.1	0,736	0,239	Valid
	X1.2	0,736	0,239	Valid
	X1.3	0,477	0,239	Valid
	X1.4	0,736	0,239	Valid
	X1.5	0,612	0,239	Valid
	X1.6	0,568	0,239	Valid
	X1.7	0,612	0,239	Valid
	X1.8	0,568	0,239	Valid
	X1.9	0,736	0,239	Valid
	X1.10	0,568	0,239	Valid
Kinerja (X2)	X2.1	0,752	0,239	Valid
	X2.2	0,714	0,239	Valid
	X2.3	0,752	0,239	Valid
	X2.4	0,714	0,239	Valid
	X2.5	0,752	0,239	Valid
	X2.6	0,714	0,239	Valid
	X2.7	0,752	0,239	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,431	0,239	Valid
	X3.2	0,782	0,239	Valid
	X3.3	0,431	0,239	Valid
	X3.4	0,691	0,239	Valid
	X3.5	0,431	0,239	Valid
	X3.6	0,782	0,239	Valid
	X3.7	0,691	0,239	Valid
	X3.8	0,691	0,239	Valid
	X3.9	0,782	0,239	Valid
	X.10	0,691	0,239	Valid

Perilaku Menyimpang Dalam audit (Y)	Y1	0,772	0,239	Valid
	Y2	0,761	0,239	Valid
	Y3	0,706	0,239	Valid
	Y4	0,815	0,239	Valid
	Y5	0,624	0,239	Valid
	Y6	0,714	0,239	Valid
	Y7	0,670	0,239	Valid
	Y8	0,790	0,239	Valid
	Y9	0,800	0,239	Valid
	Y10	0,815	0,239	Valid
	Y11	0,624	0,239	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 uji validitas diatas, menunjukkan bahwa semua item butir-butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan di dalam masing-masing variabel yang diuji dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ pada signifikan 0,05%.

4.3.2 Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya nilai *Alpha Cronbach*. Suatu instrument penelitian dikatakan reliable apabila nilai $alpha > 0,60$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Realibilitas	Keterangan
<i>Locus of control</i>	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja	0,862	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,841	0,60	Reliabel
Perilaku Menyimpang Dalam Audit	0,918	0,60	Reliabel

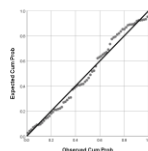
Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengujian realibilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitin ini memiliki Cronbach Alpha $>0,60$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini di nyatakan reliabel

4.4 Pengujian Hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dandapat dikatakan normal apabila dapat dilihat dari titik-titik data searah mengikut garis diagonal pada gambar *p-plot*.



Gambar 4.1 Normal *P-Plot*

Gambar menunjukkan hasil uji normalitas pada grafik normal *p-plot*, pada gambar grafik normal *p-plot*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis

diagonalnya. Sehingga, kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menguatkan hasil uji ini, maka peneliti menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel. 4.8 Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.13094235
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.067
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 0,88 dengan nilai signifikan 0,200. Nilai signifikan Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 5% (0,05) atau $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang

nilaikorelasi antar sesame vaeriabel bebas sama dengan nol. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya. *Variance inflation factor* (VIF).Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya.Toleransi mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity statistics</i>	
	Tolerance	VIF
X1	0,999	1,001
X2	0,992	1,008
X3	0,992	1,008

a. Dependen variabel: Y

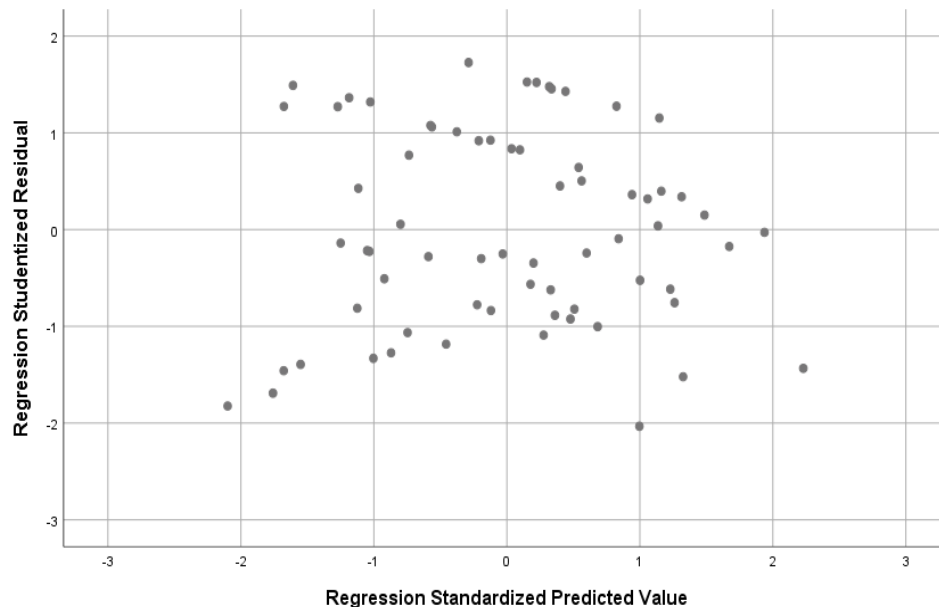
Sumber : Data yang diolah 2021

Dari tabel 4.9 tersebut didapatkan nilai tolerance untuk variabel bebasnya $> 0,1$ dan VIF nya < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

Homoskedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedasitas atau tidak terjadi Heteroskedisitas.



Gambar. 4.2 Grafik

Data grafik Scatterplot diatas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi sehingga model regresi layak.

4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas *Locus Of Control* (X1), Kinerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) sedangkan variabel terikat (Y) adalah Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error	Beta		
1 (Constanta)	19.150	5.856		3.270	.002
<i>Locus of control</i>	.482	.157	.357	3.068	.003
Kinerja	.053	.145	.043	.366	.716
Komitmen organisasi	.056	.112	.058	.498	.620

a. Dependent Variabele Perilaku menyimpang dalam audit.

Sumber : Data yang diolah 2021

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,150 + 0,482 + 0,053 + 0,56 + e$$

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh variabel independen *Locus Of Control* (H1) terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit(Y), apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,482 dengan signifikan sebesar 0,003 dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,003 dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari batas nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05.

2. Pengaruh variabel independen Kinerja (H2) terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,053 dan nilai signifikan sebesar 0,716 dengan demikian H2 ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0,716, dimana nilai tersebut signifikansinya lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
3. Pengaruh variabel independen Komitmen Organisasi (H3) terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,056 dan nilai signifikan sebesar 0,620 dengan demikian H3 ditolak.. Hal ini dapat di buktikan dari nilai yang tidak signifikan yitu sebesar 0,620. Dimana nilai tersebut signifikansinya lebih besar dari batas yang di tentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

4.6 Pembahasan Hasil

1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku menyimpang dalam audit. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudin (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Locus O fControl* berpengaruh positif terhadap Perilaku

Menyimpang Dalam Audit. Fatimah (2018) menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, Anita et.al (2018) menunjukkan bahwa *Locus Of Control* terbukti berpengaruh positif terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, Hadi (2019) menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, dan Petiwi et.al (2020) yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Maka auditor menunjukkan kecenderungan yang mendukung *Locus Of Control* dan menerima perilaku menyimpang dalam audit.

Locus of control merupakan keadaan dimana pandangan hidup seorang auditor menurut internal dan eksternal sangat berbeda. Ciri pembawaan *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam kendalinya dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam penentuan benar atau salah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika individu atau auditor merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung menerima dan melakukan perilaku menyimpang untuk mempertahankan kedudukannya.

2. Pengaruh Kinerja terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haritati (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, Dini et.al (2018) menunjukkan bahwa Kinerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang

Dalam Audit, Fatimah (2018) menunjukkan bahwa Kinerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, dan Ramadhani et.al (2019), yang menyatakan bahwa kinerja tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Maka auditor menunjukkan kecenderungan yang tidak mendukung Kinerja dan menolak menerima perilaku menyimpang dalam audit.

Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, melakukan perilaku menyimpang dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan usahanya sendiri. Dengan kata lain seorang auditor dengan tingkat pelaksanaan tugas pemeriksaan dilapangan yang tinggi atau diatas standar melakukan perilaku menyimpang dalam audit karena auditor merasa tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal.

3. Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrina (2017) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, Pujaningrum (2018) yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit, Istiqomah (2018), dan Agus (2019), yang membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Maka auditor menunjukkan kecenderungan yang tidak

mendukung Komitmen Organisasi dan menolak menerima perilaku menyimpang dalam audit.

Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki loyalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan akan cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Hal tersebut dilakukan karena di dalam individu tidak terdapat sikap profesional, sehingga memiliki komitmen untuk tidak mempertahankan organisasi. Ketika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam audit, hal ini di indikasikan karena individu menganggap remeh sikap loyalitas yang seharusnya diberikan oleh organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh Locus Of Control, Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit yang dihasilkan yaitu variabel dependen pada seluruh auditor yang terdaftar di Kantor Inspektorat se Luwu Raya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu atau auditor merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku menyimpang untuk mempertahankan kedudukannya.
2. Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, melakukan perilaku menyimpang dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan usahanya sendiri.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki loyalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, akan cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam audit. Hal tersebut dilakukan karena di dalam individu tidak terdapat sikap profesional, sehingga tidak memiliki komitmen untuk mempertahankan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang biasa disampaikan peneliti antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan dalam menentukan objek penelitian yang lebih luas dengan ruang lingkup semua pemeriksa atau auditor dan lebih memperbanyak sampel penelitian.
2. Penelitian masih terbatas pada variabel locus of control, kinerja, dan komitmen organisasi, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku menyimpang dalam audit, misalnya etika audit, pengalaman auditor dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arens,A.A., Randal,J.E.,dan Mark, S.B.2000. Auditingand Assuranc eServices.Twelfth Edition. Pearson Education, Inc.Terjemahan Herman W.2006. Auditing dan Jasa Assurance.Edisi Kedua belas.Jilid 1.Erlangga.Jakarta.
- Aisyah, Ramadhani Nurul., Sukirman., Dhini Suryandari. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Disfungsional Audit: Penerimaan Auditor BPK RI JATENG. Accounting Analysis Journal.Vol.1.No.3.ISSN 2252-6765.
- Basudewa,D.G.A. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 13 (3): 944-972.
- Basudewa, D. G. A., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2018). Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. EJurnal Akuntansi, 944-972.
- Budiman, H., Yusnaini, Y., & Relasari, R. (2019). Pengaruh Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi, 11(2), 139–150.
- Donnelly, P. D., Quirin J. J., and O’bryan D. 2003, “Auditor Acceptance of Perilaku Menyimpang dalam Audit: An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristics”, Behavioral Research In Accounting, Vol. 15. pp. 87-110.
- Erymesha. (2017). No Title. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan PerwakilanProvinsi Jawa Timur), 1–138.
- Farinna, Decca. 2019. “Pengaruh Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behavior”(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan). Hal. 1-93
- Febrina, Husna Lina. 2012.“Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Atas Disfunctional Audit Behavior”. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Grahita, Laksmi, Deva. Dian Grahita 2018. “Analisi Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit.(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), 1-188.

- Ghozali, Imam dan Hengky, Latan. 2014. "Partial Least Square, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2.14 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harini, Dwi., Agus Wayudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. "Analisis Penerimaan Auditor Atas Disfunctional Audit Behavior : Sebuah pendekatan karakteristik Personal Auditor." Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto.
- Irawati, Yuke., Thio Anastasia Petronila Mukhlisin. 2018. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. Simposium Nasional Akuntansi XIII Solo 2018.
- Istiqomah, S. F. dan Hanny R. (2017). Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 184-207.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T., Matteson. 2006. *Organizational Behavior and Management. Seventh Edition.* Mc Graw-Hill Companies. Terjemahan Gina Gania. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi.* Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Jusup, H. 2014. *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA).* Edisi Kedua Cetakan Pertama. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Kusuma, Garry. 2020. Pengaruh Locus of Control, Tekanan Waktu, dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Skripsi: Universitas Lampung.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2014. *Akuntansi Keperilakuan.* Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik .* Edisi Kedua Cetakan Pertama. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Martiana Nina, 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Atas Perilaku Menyimpang Dalam Audit". *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)* ISSN (Print) : 2528-6501 Vol. 3, No. 1, April 201
- Messier, W.F., Steven, M.G., dan Douglas, F.P. *Auditing and Assurance Services: a Systematic Approach.* 8th Edition. McGraw-Hill Education. Terjemahan Jakarta. *Assurance: Pendekatan Sistematis.* 2014. Edisi 8th. Jilid 1. Salemba Empat. Denies Priantinahdan Linda Kusumaning

- Wedari. 2014. *JasaAudit dan Assurance: Pendekatan Sistematis*. 2014. Edisi 8.
- Mowday R., L. W. Porter, and R.M. Steers, 1982, *Employee-Organizational Linkages*, New York, NY: Academic Press.
- Pertiwi, D., Andreas dan Nur, A. 2020. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit dan Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Akuntansi* 4(1): 70-85
- Pujaningrum, Intan dan Arifin Sabeni. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)”. *Diponegoro Journal Of Accounting* Vol. 1, No. 1, Hal: 1-15.
- Rai, I.G.A. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., dan Tomothy, A.J. 2014. *Organizational Behavior*. Sixteen the Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyaningrum, F. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada PTN Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan DIY). *Accounting Analysis Journal* 3(3): 361-369.
- Septiani, (2009)., dan Malone dan Robert 1996. *Defenisi Karakteristik Personal Auditor*
- Solar, D., and D. Bruehl, 1971, “Machiavellianism and Locus of Control: Two Conceptions of Interpersonal Power.” *Psychological Reports* 29: 1079-1082.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih ,Sri. 2007. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Good Governance , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. Dalam jurnal Simposium Akuntansi X. AMKP- 02. Hal 1-56. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur.

- Utami, Rizca Tri. 2016. "Pengaruh Locus Of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Terhadap Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Selatan)". *Jurnal Akuntansi Bisnis* Vol.03, No. 01, Hal: 1-22.
- Wijayanti, Fitriyani. 2011. *Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Auditor Behavior Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Wilopo. (2006). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur, *Jurnal Akuntansi dan Teknologi Informasi*, Vol.5, No. 2: hal. 141-152
- Yunianto P, 2000. "Analisa Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jateng", Tesis, UGM.