



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT: PENERIMAAN AUDITOR BPK RI JATENG

Ramadhani Nurul Aisyah ✉ Sukirman, Dhini Suryandari

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2014
Disetujui Februari 2014
Dipublikasikan Maret
2014

Keywords:
*Dysfunctional Audit
Behavior, External Locus of
Control, Organizational
Commitment, Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerimaan auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah tentang pengaruh karakteristik personal auditor seperti *locus of control* eksternal, komitmen organisasi, dan kinerja terhadap perilaku disfungsi audit. Populasi penelitian ini adalah seluruh pemeriksa yang bekerja di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner yang memenuhi syarat adalah 39 kuesioner. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *Partial Least Square (PLS) Path Modeling* dengan alat analisis *SmartPLS 2.0*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif antara *locus of control* eksternal dengan komitmen organisasi dan kinerja. Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan kinerja dengan perilaku disfungsi audit. Tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* eksternal dengan perilaku disfungsi audit.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the auditor acceptance in BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah on the influence of auditor's personal characteristics such as external locus of control, organizational commitment, and performance of the audit dysfunctional behavior. The population in this study was all the inspectors who work at BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. There were 128 inspectors involved in this study. The sampling technique used was convenience sampling. 39 respondents' questionnaires met the requirements. The method of data analysis used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) Path Modeling with 2.0 SmartPLS as the analysis tool. The result of the study showed that there was a negative effect among external locus of control toward the organizational commitment and performance. It was also found that there was a positive effect between organization commitment and performance, a negative effect between the organization commitment and performance toward the dysfunctional audit behavior, and there was no influence between external locus of control and the dysfunctional audit behavior.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

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

ISSN 2252-6765

PENDAHULUAN

Keuangan negara merupakan salah satu unsur pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dikelola oleh pemerintah sesuai dengan kaidah pengelolaan keuangan negara yang ditetapkan. Sesuai UUD NKRI Tahun 1945 yang diamandemen, BPK sebagai satu-satunya lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang bebas dan mandiri. Orang yang bertugas melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK disebut pemeriksa. Pemeriksa diharuskan menjaga nilai-nilai dasar BPK, yaitu independensi, integritas, dan profesionalisme sehingga BPK menjadi lembaga pemeriksa keuangan negara yang kredibel untuk mendorong terwujudnya tata kelola keuangan negara yang akuntabel dan transparan (BPK RI, 2011).

Di sisi lain, banyaknya kasus korupsi yang terungkap menunjukkan keuangan negara tidak dikelola dengan semestinya. Kasus korupsi yang dilakukan oleh pejabat pemerintah ikut menyeret pemeriksa BPK. Pada November 2005 seperti yang diberitakan Tempo.co (2005) pemeriksa BPK, Khairiansyah Salman; Hariyanto; Tohari Sawanto; dan Mukrom A'sad, ditetapkan sebagai tersangka kasus korupsi Dana Abadi Umat di Kementrian Agama. Sedangkan pada tahun 2010 pemeriksa BPK RI Perwakilan Jawa Barat, Suharto dan Enang Hernawan, didakwa menerima suap Rp 400 juta dari pegawai Pemerintah Kota Bekasi untuk memberikan penilaian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan Bekasi 2009 (Tempo.co, 2010). Kedua kasus tersebut menunjukkan sikap tidak profesional pemeriksa

memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986 dalam Ardiansah, 2003). Kinerja merupakan hasil dari

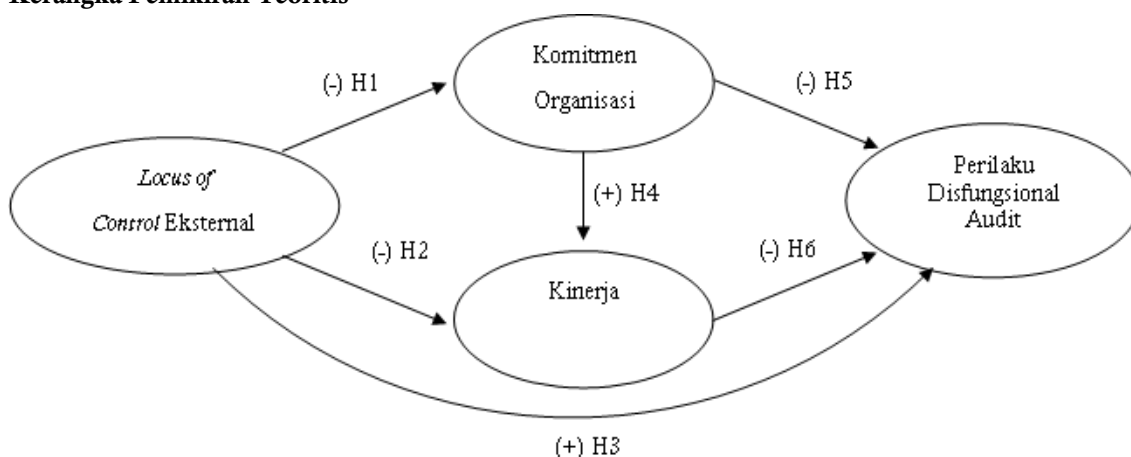
yang menyebabkan rendahnya mutu kualitas pemeriksaan. Hal ini akan mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja BPK.

Segala bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku atau disebut perilaku disfungsional audit (Irawati et al., 2005). Pemeriksa perlu memiliki karakteristik personal yang kuat untuk mempertahankan independensi, integritas, dan profesionalismenya dalam situasi konflik. Karakteristik personal yang mempengaruhi penerimaan auditor atas perilaku disfungsional diantaranya locus of control eksternal (Donelly et al., 2003a, b; Maryanti, 2005; Silaban, 2009; Harini et al., 2010;), moralitas auditor (Wilopo, 2006), kinerja (Donelly et al., 2003a; Maryanti, 2005; Harini et al., 2010), komitmen organisasi (Donelly et al., 2003b; Maryanti, 2005 dan Febrina, 2012), turnover intention (Donelly et al., 2003a; Irawati et al., 2005; Maryanti, 2005; Wijayanti, 2007; Harini et al., 2010; Febrina, 2012). Karakteristik personal auditor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu locus of control eksternal, kinerja, dan komitmen organisasi.

Locus of control terkait dengan cara pandang seseorang mengenai suatu keberhasilan (Harini et al., 2010). Seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki locus of control internal dan yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya ditentukan oleh faktor-faktor luar disebut memiliki locus of control eksternal (Lefcourt, 1982 dalam Silaban, 2009). Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku (Wijayanti, 2007).

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan Gambar 1 dijelaskan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : locus of control ksternal berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Teori locus of control menggolongkan individu ke dalam dua kelompok, yaitu individu dengan locus of control internal dan individu dengan locus of control eksternal. Individu dengan locus of control internal yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena terdorong untuk bekerja keras dalam memajukan organisasi dan individu dengan locus of control eksternal yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah karena meyakini keberhasilan yang dialaminya tergantung dari keberuntungannya sehingga dalam memajukan organisasi usahanya akan biasa-biasa saja. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah locus of control eksternal sehingga dapat disimpulkan locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H2 : locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja

Locus of control juga berperan dalam pembentukan motivasi pada kinerja, individu dengan locus of control internal yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik karena mereka akan berusaha lebih keras ketika meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Sedangkan individu dengan locus of control eksternal yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah karena

cenderung tidak bekerja maksimal, malas dalam bekerja, dan menganggap usaha mereka tidak akan menghasilkan penilaian yang baik. Sehingga dapat disimpulkan locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja.

H3 : locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit

Studi terdahulu menunjukkan korelasi positif yang kuat antara locus of control eksternal dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal yang akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional (Gable dan Dangelo, 1994; Corner, 1985; Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly et al., 2003a). Murdrack (1989) dalam Donnelly et al., (2003a) menyatakan penggunaan manipulasi, penipuan, atau taktik menjilat atau mengambil muka dapat menggambarkan usaha locus of control eksternal untuk mempertahankan pengaruh mereka terhadap lingkungan yang kurang ramah, sehingga auditor dengan locus of control eksternal yang tinggi akan cenderung menerima perilaku disfungsional audit untuk mencapai tujuan kinerja individual serta untuk dapat bertahan dalam organisasi. Hal ini bermakna locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional audit.

H4 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pada umumnya, orang yang memiliki rasa komitmen tinggi terhadap organisasi dianggap akan melakukan yang terbaik untuk kemajuan

organisasinya melalui kinerjanya yang lebih baik daripada orang lain, sehingga seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi pula (Febrina, 2012). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H5 : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit

Komitmen organisasi juga berhubungan dengan perilaku disfungsi audit. Seorang auditor menunjukkan komitmen yang dimilikinya dengan kerja yang gigih walaupun di bawah tekanan sekalipun. Tidak adanya komitmen organisasi berpengaruh tinggi terhadap perilaku disfungsi audit, dengan demikian dalam penelitian ini diprediksikan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menghindari perilaku yang tidak etis jika berhadapan dengan tekanan klien dibanding dengan auditor dengan komitmen organisasi yang rendah akan cenderung menerima. Hal ini bermakna komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsi audit.

H6 : kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit

Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly et al. (2003a) menyebutkan penerimaan auditor atas perilaku audit disfungsi akan lebih tinggi bila auditor memiliki persepsi kinerja rendah atas dirinya, sehingga cenderung melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya walaupun tidak sesuai standar dan etika yang berlaku. Auditor dengan tingkat kinerja harapan tinggi cenderung menolak perilaku disfungsi karena ia ingin mencapai target kinerja dengan usahanya sendiri sesuai prosedur. Hal ini bermakna kinerja harapan berpengaruh negatif terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsi audit.

METODE

Populasi penelitian ini adalah seluruh pemeriksa yang bekerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 128 orang. Pengambilan sampel dengan metode

convenience sampling. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Jumlah kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat sebanyak 39 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) Path Modeling dengan alat analisis SmartPLS 2.0.

Variabel Penelitian

Perilaku Disfungsi Audit (Y)

Perilaku disfungsi audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit. Variabel ini dioperasionalkan dengan mengukur seberapa sering responden melakukan sekelompok tindakan-tindakan yang dapat mengurangi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan selama pelaksanaan program audit. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dibangun dan digunakan oleh Pierce dan Sweeney (2004) yang diadopsi oleh Silaban (2009) dan terdiri dari 10 item pertanyaan. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Locus of Control Eksternal (X1)

Locus of control didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu terhadap kejadian-kejadian yang menimpa dirinya. Variabel ini dioperasionalkan sebagai konstruk internal-eksternal yang mengukur keyakinan individual atas faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan yang dialaminya. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Spector (1988) dalam Donnelly et al. (2003) dan Shapeero et al. (2003) yang diadopsi oleh Silaban (2009) dan terdiri dari 16 item pertanyaan. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert 5 point.

Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu

organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986 dalam Ardiansah, 2003). Variabel ini dioperasionalkan dengan mengukur seberapa tinggi komitmen responden terhadap organisasi tempatnya bekerja. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dalam Maryanti (2005) dan terdiri dari 9 item pertanyaan. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert 5 point.

Kinerja (X3)

Seseorang untuk mencapai suatu kesuksesan atau keberhasilan dalam bekerja akan berperilaku yang ia harapkan agar perilakunya tersebut akan dinilai baik oleh atasan ataupun rekan kerjanya, sehingga ketika ia memilih untuk melakukan perencanaan kerja dengan baik, menunjukkan kegigihan saat bertugas, berusaha melakukan pekerjaan sesuai standar kerja, dan selalu menaati kode etik, maka dapat dikatakan

ia memiliki kinerja harapan yang baik. Variabel ini dioperasionalkan dengan mengukur seberapa baik kinerja harapan yang dimiliki responden dalam bekerja. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2005) dalam Melati (2011) dan Retno (2009) dalam Araminta (2011) dan terdiri dari 9 item pertanyaan. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert 5 point.

Metode Analisis Data

Penelitian ini metode analisis datanya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS), yaitu suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi SmartPLS2.0. Metode analisis yang dilakukan antara lain statistik deskriptif dan statistik inferensial (uji outer model, uji inner model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Modus	Sum	Std. Deviation
PDA	39	10	32	18,590	18	725	5,552
LoC Eks	39	18	55	34,077	35	1329	8,707
KO	39	18	45	35,205	35	1373	5,156
K	39	34	50	40,026	40	1561	3,175

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan statistik deskriptif tersebut dapat diketahui nilai mean PDA sebesar 18,590 yang berarti bahwa perilaku disfungsi audit masuk dalam kategori sangat jarang dilakukan. Nilai mean LoC Eks sebesar 34,077 yang berarti bahwa locus of control eksternal masuk dalam kategori locus of control eksternal rendah. Nilai mean KO sebesar 35,205 yang berarti bahwa komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi. Nilai mean K sebesar 40,026 yang berarti bahwa kinerja masuk dalam kategori kinerja harapan baik.

Uji Outer Model

Uji Convergent Validity

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel eksogen, yaitu locus of control eksternal, komitmen organisasi, dan kinerja. Berdasarkan output PLS dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang diajukan hasilnya valid.

Uji Composite Reliability

Tabel 2. Cronbachs Alpha dan Composite Reliability

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
K	0,900975	0,917
KO	0,935061	0,945666
LoC Eks	0,941929	0,944094
PDA	0,922504	0,934564

Sumber: Data diolah, 2013

Dari uji reliabilitas dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dibandingkan nilai standar umum yang dibentuk, yaitu 0,70.

Uji Discrimant Validity

Tabel 3. AVE

	AVE	Akar AVE
K	0,527964	0,726611
KO	0,660338	0,812611
LoC Eks	0,51619	0,718463
PDA	0,59035	0,768342

Sumber: Data diolah, 2013

Tabel 4. Correlation of Latent Variables

	K	KO	LoCEks	PDA
K	1,000			
KO	0,463346	1,000		
LoC Eks	-0,371192	-0,303039	1,000	
PDA	-0,429347	-0,457721	0,150665	1,000

Sumber: Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel hasil uji *discriminant validity* atau uji korelasi antar variabel menunjukkan nilai akar

kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model pada *correlation of latent variables*, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Uji Inner Model

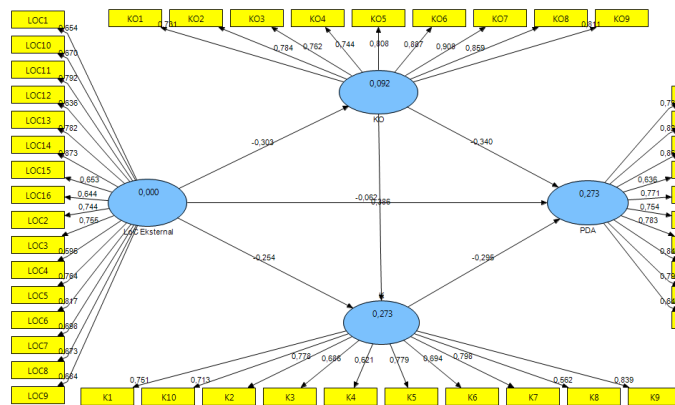
Tabel 4. R-Square

	R Square
K	0,273334
KO	0,091833
LoC Eks	
PDA	0,272821

Sumber: Data diolah, 2013

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-square* perilaku disfungsi audit (PDA) sebesar 0,272821 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk perilaku disfungsi audit dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *locus of control* eksternal (LoC Eks), komitmen organisasi (KO), dan kinerja (K) sebesar 27,28% sementara 72,72% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai *R-square* kinerja (K) sebesar 0,273334 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *locus of control* eksternal (LoC Eks) dan komitmen organisasi sebesar 27,33% sementara 72,72% dijelaskan oleh variable lain di luar penelitian. Sedangkan nilai *R-square* komitmen organisasi (KO) sebesar 0,091833 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *locus of control* eksternal (LoC Eks) sebesar 9,18% sementara 90,82% dijelaskan oleh variable lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Uji Full Model SEM PLS Algorithm

Tabel 5. Uji Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistics</i>
LoC -> K	-0,254116	-0,292437	0,081084	0,081084	3,133999
LoC -> KO	-0,303039	-0,320944	0,058348	0,058348	5,193625
LoC -> PDA	-0,061748	-0,092352	0,094293	0,094293	0,654851
KO -> K	0,386339	0,383714	0,040529	0,040529	9,5323
KO -> PDA	-0,339837	-0,35583	0,121954	0,121954	2,786594
K -> PDA	-0,294806	-0,305165	0,069949	0,069949	4,214564

Sumber: Data diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel locus of control eksternal sebesar -0,303039 dan nilai t-statistiknya sebesar 5,193625 atau lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada p 0,05). Hal ini menunjukkan locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H1 dapat diterima. Jadi, semakin tinggi locus of control eksternal yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah komitmennya pada organisasi tempatnya bekerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa memiliki locus of control eksternal rendah, artinya locus of control internal yang dimiliki sebagian besar pemeriksa lebih mendominasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita ketahui bahwa ketika pemeriksa dengan locus of control internal ditempatkan di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah yang mungkin saja jauh dari daerah asalnya, pemeriksa tersebut tetap akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi tersebut karena ia tidak menganggap hal itu sebagai tantangan untuk mengembangkan kemampuan diri, maka dengan sendirinya ia akan berkomitmen terhadap instansinya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel locus of control eksternal sebesar -0,254116 dan nilai t-statistiknya sebesar 3,133999 atau lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada p 0,05). Hal ini menunjukkan locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan demikian H2 dapat diterima. Jadi, semakin tinggi locus of control eksternal yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah kinerja harapan yang dimilikinya. Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja harapan yang baik adalah saat ia

merasa antusias pada apa yang ia lakukan, tidak hanya mengandalkan keberuntungan yang dimilikinya, sehingga ia ingin melaksanakan tugas sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang optimal, selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, dan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Maka ketika dihadapkan pada tugas yang cukup sulit dan beban tugas yang tinggi pemeriksa akan berusaha mencari cara yang terbaik untuk menyelesaikan tugas tersebut sehingga hasilnya memuaskan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel locus of control eksternal sebesar -0,061748 dan nilai t-statistiknya sebesar 0,654851 atau lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada p 0,05). Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara locus of control eksternal dengan perilaku disfungsi audit, sehingga H3 tidak dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya locus of control yang dimiliki seseorang tidak akan mempengaruhi penerimaannya atas perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi BPK RI Perwakilan Jawa Tengah memiliki lingkungan kerja yang kondusif, pengendalian internal yang baik, dan menerapkan nilai-nilai dasar BPK RI dengan sungguh-sungguh sehingga memotivasi pemeriksa untuk bekerja lebih baik. Selain itu proses perekrutan pemeriksa terbukti sangat selektif sehingga pemeriksa yang bekerja di instansi ini memiliki sikap independen yang tinggi, berintegritas, dan profesional yang jauh dari praktik-praktik manipulasi dan kecurangan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel komitmen organisasi sebesar 0,386339 dan nilai t-statistiknya sebesar 9,5323 atau lebih besar

dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian H4 dapat diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja, maka semakin tinggi kinerja harapan yang dimilikinya dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Rasa tanggung jawabnya terhadap instansi akan mendorongnya untuk memiliki kinerja harapan yang baik, sehingga dalam bekerja pemeriksa selalu berusaha dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Pemeriksa yang berkomitmen tinggi tidak akan mau jika instansinya memperoleh penilaian yang buruk di mata masyarakat, sehingga pemeriksa akan benar-benar menjaga perilakunya dalam bertugas.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel komitmen organisasi sebesar -0,339837 dan nilai t-statistiknya sebesar 2,786594 atau lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, dengan demikian H5 dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang terhadap instansinya, maka semakin rendah kemungkinannya untuk melakukan perilaku disfungsi audit. Saat seorang pemeriksa yang berkomitmen tinggi terhadap BPK RI melakukan pemeriksaan mendapat tekanan dari pihak yang diperiksa yang memiliki kepentingan ia akan menolak tekanan tersebut karena ingin menjaga nama baik dan integritas instansinya. Sedangkan pemeriksa yang berkomitmen rendah akan lebih mengutamakan kepentingan pribadi, sehingga ketika ia diminta memanipulasi laporan keuangan dengan imbalan yang cukup besar ia akan menerima permintaan tersebut. Dengan demikian pemeriksa tersebut telah melakukan perilaku disfungsi audit.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter variabel kinerja sebesar -0,294806 dan nilai t-statistiknya sebesar 4,214564 atau lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,687 (signifikan pada $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, dengan demikian H6 dapat diterima. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja harapan yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah kemungkinan orang tersebut melakukan perilaku disfungsi audit. Setiap orang pada dasarnya ingin orang-orang di lingkungan kerjanya terutama atasan menilainya memiliki kinerja yang baik yang akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Ketika dalam bertugas ia menghadapi suatu permasalahan ia akan menunjukkan kegigihan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar. Sikap yang demikian menunjukkan ia mempunyai kinerja harapan yang baik.

SIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara locus of control eksternal dengan komitmen organisasi dan kinerja. Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan kinerja dengan perilaku disfungsi audit. Tidak terdapat pengaruh antara locus of control eksternal dengan perilaku disfungsi audit.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencoba meneliti pemeriksa BPK RI perwakilan provinsi lain yang di provinsinya memiliki angka korupsi lebih tinggi dibanding Jawa Tengah. Data terakhir berdasarkan pernyataan Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (Fitra), 5 provinsi terkorup tahun 2013 adalah Sumatera Utara, Aceh, Papua Barat, DKI Jakarta, dan Papua. Bagi BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah ada 3 (7,7%) responden yang kadang-kadang melakukan perilaku disfungsi audit, oleh karena itu diperlukan pengantisipasi agar perilaku disfungsi audit tidak dilakukan walaupun tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Araminta, R. Safrinda. 2011. "Emotional Spiritual Quotient dan Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit". Skripsi S1. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ardiansah, M. Noor. 2003. "Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan

- Berpindah Kerja Auditor". Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Badan Pemeriksa Keuangan RI. 2011. "Rencana Strategi 2011-2015". Jakarta.
- Bisri, Hasan. 2008. "Pemeriksaan atas Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara". Sosialisasi Tugas dan Wewenang Badan Pemeriksa Keuangan. Padang. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- DeAngelo, L. Elizabeth. 1981. "Auditor Size and Audit Quality". *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 3. No. 3. pp. 183-199.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin., Indah Anisykurlillah. 2010. "Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Auditor". Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Irawati, Yuke. Thio A. Petronila., Mukhlisin. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit". Simposium Nasional Akuntansi VIII.
- Maryanti, Puji. 2005. "Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Auditor". Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Silaban, Adanan. 2009. "Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit". Disertasi Program Doktor. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Sosoutikno, Christina. 2003. "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit". Simposium Nasional Akuntansi VI.
- Tempo.co. 2005. Khairiansyah Tersangka Penerima Dana Abadi Umat. <http://www.tempo.co/read/news/2005/11/21/05569507/Khairiansyah-Tersangka-Penerima-Dana-Abadi-Umat> (diakses tanggal 26 Januari 2013)
- . 2010. Dua Auditor BPK Didakwa Terima Suap. <http://www.tempo.co/read/news/2010/09/20/063279194/Dua-Auditor-BPK-Didakwa-Terima-Suap> (diakses tanggal 26 Januari 2013)
- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Satu Naskah.
- Wijayanti, Provita. 2007. "Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit". Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.