

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR DAN EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT (ESQ) TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Oleh :

Nadya Havel

Pembimbing : Azwir Nasir dan Volta Diyanto

Faculty of Economics, University of Riau, Pekanbaru, Indonesia

E-mail : nadyahavel@gmail.com

The Effect of Auditors' Personal Characteristics and Emotional Spiritual Quotient (ESQ) to the Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of external locus of control, turnover intention, auditor self-rated performance and emotional spiritual quotient (ESQ) to the acceptance of dysfunctional audit behaviour. The samples of this research were public accountants in Pekanbaru, Padang and Batam. The results of this study showed that external locus of control had significant effect to the acceptance of dysfunctional audit behaviour, but turnover intention did not affect the acceptance of dysfunctional audit behaviour. While self-rated performance had significant effect to the acceptance of dysfunctional audit behaviour, ESQ also had significant effect to the acceptance of dysfunctional audit behaviour. Coefficient determination test results showed R^2 value of 0.736 which means the contribution of the influence by independent variables on the dependent variable was 73.6%. While the remaining 26.4% was influenced by other variables that not included in this regression model.

Keywords : *Dysfunctional Audit Behaviour, Locus Of Control, Turnover Intention, Performance, ESQ*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya perusahaan di Indonesia, permintaan jasa audit juga selalu bertambah dikarenakan kebutuhan akan opini dari pihak ketiga. Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas

pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya (Pujaningrum, 2012). Kualitas perilaku seorang profesi akuntan publik adalah dengan menghindari terjadinya pelanggaran dan sikap yang tidak sesuai dengan kode etik akuntan. Wahyudin, *et al.* (2011) dalam Setyaningrum (2014) menyatakan perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behaviour*).

Disfungsional audit adalah segala bentuk kecurangan, manipulasi, penyimpangan perilaku yang tidak sesuai kode etik akuntan, mengurangi prosedur-prosedur audit, dan perilaku-perilaku lain yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Perilaku yang mempengaruhi kualitas audit secara langsung meliputi *premature signing-off of audit steps without completion of procedure* atau penyelesaian proses audit secara dini tanpa penyempurnaan prosedur audit (Otley dan Pierce, 1995; Rhode, 1978; Alderman dan Deitrick, 1978; dalam Donnelly *et al.*, 2003), *gathering of insufficient evidential materials* atau pengumpulan bukti audit yang tidak memadai (Alderman dan Deitrick, 1982; dalam Donnelly *et al.*, 2003), *processing inaccuracy* atau ketidakakuratan proses audit (McDaniel, 1990; dalam Donnelly *et al.*, 2003) serta *omission of audit steps* atau penghapusan langkah-langkah audit tertentu (Margheim dan Pany, 1986; dalam Donnelly *et al.*, 2003).

Sedangkan perilaku yang mempengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of audit time* (Smith, 1995; Kelley dan Margheim, 1990; Lightner *et al.*, 1982; dalam Donnelly *et al.*, 2003). Masyarakat dan pihak-pihak pengguna informasi laporan keuangan mengharapkan akuntan publik berperilaku sesuai dengan kode etik yang seharusnya dan menghindari perilaku-perilaku menyimpang dalam audit.

Namun, pada prakteknya pelanggaran kode etika profesi akuntansi masih saja terjadi. Pelanggaran-pelanggaran dalam profesi akuntansi di Indonesia

yang dilakukan auditor pada prinsipnya menyangkut tentang publisitas, objektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini akuntan tanpa alasan dan bukti yang kuat serta wan prestasi pembayaran fee (Ikatan Akuntan Indonesia, 2004). Pada situasi persaingan yang kuat, auditor akan dihadapkan dengan dua hal yang bertentangan, yaitu harus melakukan penugasan audit secara berkualitas, namun *fee audit* diminimalisasi, sehingga memotivasi auditor melakukan tindakan untuk mengurangi ketidaksesuaian tersebut.

Solusi yang paling mudah dilakukan adalah melakukan tindakan menyimpang atau perilaku disfungsional audit (Susanti dan Subroto, 2015). Padahal seorang auditor harus melaksanakan tugas secara profesional, agar laporan audit menjadi berkualitas dan laporan keuangan yang diperiksa sudah bisa dipastikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, sehingga tidak menyesatkan para pemakai informasi laporan keuangan karena opini audit dapat mempengaruhi manajer dalam pengambilan keputusan.

Karena auditor mempunyai peranan yang penting dalam membentuk kepercayaan para pemakai informasi pelaporan keuangan, sikap auditor yang tidak profesional dan menyimpang dari standar yang berlaku dapat memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas audit. Perilaku disfungsional akan menurunkan kualitas audit yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap profesi auditing (Harini, dkk, 2010). Profesi akuntan publik

kini terancam kehilangan kepercayaan dari masyarakat dan diragukan kualitas auditnya akibat kasus penyimpangan perilaku yang dilakukan auditor.

Penelitian terkait perilaku penyimpangan auditor atau disfungsi audit di Indonesia diantaranya telah dilakukan oleh Maulina, Anggraini dan Anwar (2010). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari 57 auditor di KAP Jakarta Selatan, sebanyak 32 auditor (56,14%) menjawab sangat setuju dan 20 auditor (35,09%) menjawab setuju untuk melakukan *premature sign-off*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat fenomena penerimaan perilaku disfungsi oleh auditor di Indonesia. Berdasarkan penelitian Otley and Pierce (1995) pada auditor senior di kantor akuntan publik 'The Big Six', sebanyak 89% responden mengaku pernah melakukan *audit reduction quality behaviour* yaitu perilaku disfungsi yang dapat mengurangi kualitas audit. Dalam penelitian tersebut juga dikemukakan bahwa hanya 12,2% waktu yang dilaporkan secara akurat dalam laporan audit, yang berarti perilaku disfungsi *underreporting of time* sangat sering terjadi.

Penelitian-penelitian terdahulu di telah memperlihatkan bahwa tidak sedikit auditor yang berbuat menyimpang. Perilaku penyimpangan audit atau *dysfunctional audit behaviour* juga telah menjadi suatu persoalan yang menyebar luas terutama setelah kasus KAP Andersen yang mencerminkan perilaku tersebut. Menurut Fatimah (2010) dalam Susanti dan Subroto (2015), perilaku disfungsi dapat disebabkan oleh

faktor internal (persepsi dengan dirinya sendiri) dan eksternal (tekanan akan tuntutan profesinya). Penyebab terjadinya disfungsi audit bisa saja berasal dari pengaruh *fee audit*, *time budget pressure*, gaya kepemimpinan atasan, *internal control system*, dan banyak lagi. Namun yang ingin dikhususkan dalam penelitian ini adalah faktor internal yang menyebabkan seorang auditor menerima perilaku disfungsi audit. Salah satu faktor internal adalah pengaruh karakteristik personal seorang auditor itu sendiri. Menurut Weningtyas dkk. (2006), perilaku individu merupakan refleksi sisi profesionalitasnya. Suartana (2010:146) dalam Helniyoman (2014) mengatakan personalitas atau kepribadian seorang auditor bisa menyebabkan kegagalan audit sekaligus membawa risiko yang lebih tinggi bagi auditor. Dalam kenyataan di lapangan, auditor banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap standar audit dan kode etik. Perilaku ini diperkirakan sebagai akibat dari karakteristik personal yang kurang bagus yang dimiliki seorang auditor (Irawati, 2005).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik personal auditor mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Penelitian mengenai pengaruh faktor internal terhadap penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) mengemukakan penyebab para auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal. Faktor-faktor karakteristik

personal yang mempengaruhi penerimaan *dysfunctional audit behaviour*, di antaranya *locus of control* (Donnelly *et al.*, 2003; Wijayanti, 2007), kinerja karyawan (Donnelly *et al.*, 2003; Irawati 2005; Harini dkk.,2010, Paino *et al.*, 2014), dan *turnover intention* (Wijayanti, 2007; Donnelly *et al.*, 2003; Harini dkk.,2010). Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja terhadap disfungsi audit serta adanya hubungan negatif antara tingkat kinerja pribadi karyawan terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

Selain karakteristik personal, variabel lain yang menarik untuk diteliti hubungannya dengan penerimaan perilaku disfungsi audit adalah tingkat kecerdasan seorang auditor, yaitu kecerdasan emosional spiritual (ESQ). Dalam penelitian Araminta (2011), dibuktikan bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, artinya semakin tinggi ESQ, maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsi audit. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Hidayat (2012) dalam Setyaningrum dan Murtini (2014) yang menggunakan variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) dan menguji pengaruh langsung variabel tersebut terhadap perilaku disfungsi audit, yang menunjukkan bahwa ESQ berpengaruh positif secara parsial terhadap perilaku disfungsi audit.

Dengan mengetahui faktor – faktor penyebab penyimpangan perilaku audit tersebut sangat membantu dalam meningkatkan

kualitas opini audit sehingga respon yang kurang positif dari para pemakai laporan keuangan dapat diminimalisasi. Oleh karena itulah, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara karakteristik personal dan ESQ dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku audit.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit? 2) Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit? 3) Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit? 4) Apakah *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit?

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji apakah *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. 2) Untuk menguji apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. 3) Untuk menguji apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. 4) Untuk menguji apakah *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh *Locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit

Locus of control menjelaskan pandangan seorang individu terhadap hal-hal yang terjadi dalam dirinya apakah itu karena perbuatannya sendiri atau karena faktor eksternal lain; mengukur bagaimana seseorang berpikir tentang takdirnya (Steers dan Black, 1994). *Locus of control* terbagi dua yaitu internal dan eksternal. Sifat *locus of control* internal menganggap bahwa dirinya dapat mengatur hal-hal yang terjadi dalam dirinya, sedangkan orang yang memiliki sifat *locus of control* eksternal merasa segala hal terjadi karena faktor-faktor yang terjadi dari luar dirinya.

Ketika pribadi dengan *locus of control* eksternal berada dalam situasi di mana ia tidak mampu mendapatkan bantuan untuk tetap bertahan, ia memandang manipulasi sebagai salah satu bentuk pertahanan (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly, *et al.*, 2003). Dalam auditing, tindakan manipulasi yang dilakukan auditor dapat menjurus kepada perilaku disfungsi audit. Auditor yang lari dari tanggung jawab juga dapat berperilaku disfungsi dengan mengurangi prosedur-prosedur yang dirasa bahwa dirinya tak mampu untuk melakukannya. Ia pun akan beralih dan bisa saja membohongi dirinya sendiri dengan merasa bahwa perilaku yang dilakukannya bukanlah suatu kesalahan dari dirinya, melainkan dari faktor-faktor lain. Sehingga sifat seperti ini dapat menjurus kepada perilaku disfungsi yang dapat mengurangi kualitas audit.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa *locus of control* eksternal mempengaruhi penerimaan seorang auditor atas disfungsi

audit dan perilaku disfungsi audit secara positif (Donnelly *et al.*, 2003; Irawati, 2005; Wijayanti, 2007; Pujaningrum, 2012; Febrina, 2012; Paino *et al.*, 2014; Harini dkk., 2010; Pertiwi dkk., 2015; Sampetoding, 2014; Wijayanti, 2007; Fatimah, 2012; Hadi dan Nirwanasari, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dikemukakan hipotesis:

H₁ : *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan disfungsi audit

Pengaruh *turnover intention* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau berhenti dari perusahaan. Auditor yang mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan cenderung lebih mungkin melakukan *dysfunctional audit behaviour* dikarenakan terjadinya penurunan ketakutan atau dilimpahkannya sanksi apabila perilakunya terdeteksi (Malone and Roberts, 1996 dalam Harini dkk., 2010).

Individu yang ingin meninggalkan perusahaan bisa dibayangkan tidak peduli dengan dampak negatif atas perilaku disfungsi audit terhadap penilaian kinerja atau promosi (Donnelly *et al.*, 2003). Maka bisa jadi seorang auditor yang memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan lebih menerima perilaku disfungsi audit. Karakteristik *turnover intention* dalam diri seorang auditor didorong oleh faktor-faktor seperti banyaknya tekanan dari

pekerjaan, *fee audit* yang kurang, lingkungan yang tidak menyenangkan, gaya kepemimpinan atasan, dan faktor-faktor lainnya.

Seorang auditor yang ingin berhenti dari KAP tempatnya bekerja lebih memungkinkan untuk menerima perilaku disfungsional audit karena ia sudah tidak peduli dengan hal-hal yang akan terjadi dalam perusahaan tersebut akibat perilaku disfungsional, ia tidak peduli dengan dampak negatif atas perbuatan disfungsionalnya, ia sudah tidak begitu takut apabila perilaku disfungsional itu terdeteksi, dan ia sudah tidak begitu takut akan sanksi yang akan diperoleh akibat perilaku disfungsional tersebut. Contoh jika di dalam kebijakan perusahaan terdapat ancaman pemecatan, auditor yang memiliki *turnover intention* tidak akan takut akan adanya ancaman pemecatan, karena dirinya sendiri memang sudah memiliki niatan untuk berhenti dari perusahaan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat pengaruh positif signifikan antara *turnover intention* dan penerimaan perilaku disfungsional audit (Irawati, 2005; Pujaningrum, 2012; Nasution, 2013; Helniyoman, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dikemukakan hipotesis:

H₂ : *Turnover intention* berpengaruh terhadap penerimaan disfungsional audit

Pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit

Setiap orang ingin kinerjanya dinilai baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan

untuk dapat tetap bertahan dalam perusahaan. Perilaku disfungsional audit sering dijadikan sebagai sebuah cara untuk memanipulasi kinerja. Dalam berbagai literatur disebutkan bahwa perilaku disfungsional sering terjadi ketika seseorang merasa dirinya kurang mampu mengerjakan sebuah tugas atau mencapai sebuah tujuan dengan usahanya sendiri (Donnelly, *et al*, 2003).

Auditor yang merasa kinerjanya buruk, dapat melakukan hal-hal tidak benar agar kinerjanya dapat dinilai baik, demi bertahan dalam KAP tempatnya bekerja. Ia merasa kinerjanya tidak cukup baik sehingga dia tidak yakin dapat mencapai sebuah tujuan dengan usaha dan kerja kerasnya sendiri atau merasa dirinya tidak akan mampu melaksanakan sebuah tugas dalam rentan waktu yang telah ditentukan bisa saja melakukan salah satu tindakan perilaku disfungsional yakni *underreporting of time*, di mana adanya pemalsuan waktu yang dilaporkan dalam laporan audit dengan waktu yang sebenarnya dibutuhkan untuk melakukan proses audit. Perilaku ini bisa saja dimaksudkan untuk membuat fakta bahwa auditor bekerja dengan cepat dan tangkas dalam melakukan prosedur-prosedur audit, sehingga kinerja dapat dinilai baik.

Hasil penelitian Donnelly *et al.*, (2003), Wijayanti (2007), Harini dkk. (2010), dan Aisyah dkk. (2014) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kinerja dengan penerimaan disfungsional audit. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dikemukakan hipotesis:

H₃ : Kinerja berpengaruh terhadap penerimaan disfungsional audit

Pengaruh kecerdasan emosional spiritual (ESQ) terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik (Goleman, 2007:45). Auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat memotivasi dirinya sendiri dalam hal pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga ia tidak akan mengurangi prosedur-prosedur audit yang berkaitan dengan perilaku disfungsi audit, karena dengan memotivasi diri, auditor dapat memaksa dirinya untuk melakukan pekerjaannya hingga selesai dan menuntaskan prosedur-prosedur yang memang sudah merupakan tanggungjawabnya sebagai auditor.

Auditor yang memikul tanggung jawab harus bisa mengendalikan emosinya untuk bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, frustrasi, stres, dan tekanan-tekanan lain dalam profesinya. Auditor juga harus mampu mengelola emosinya untuk membimbing pikirannya agar dapat mengambil keputusan terbaik, yaitu tidak dengan melakukan perbuatan-perbuatan disfungsi.

Seseorang yang memiliki EQ tinggi akan memahami orang lain dan memiliki sikap empati. Maka auditor yang memiliki EQ tinggi seharusnya dapat menghindari perilaku *underreporting of time* yang dapat mempersulit auditor lain pada pemeriksaan di tahun berikutnya. Namun tidak hanya itu, EQ yang tinggi harus diimbangi dengan kemampuan pengelolaan SQ yang baik.

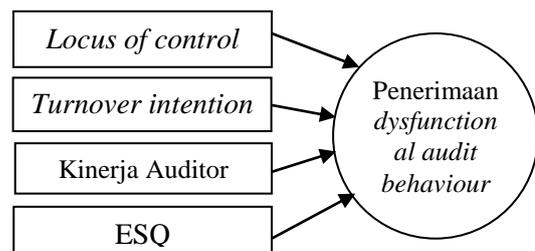
Sedangkan SQ merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Seseorang yang memiliki SQ tinggi akan memiliki kesadaran diri yang tinggi, memiliki keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu dan cenderung berpandangan holistik. Auditor yang memiliki SQ tinggi akan memiliki kesadaran diri dan mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang tidak sepatutnya, karena ia merasa segala pekerjaannya akan dipertanggungjawabkan kepada klien, pengguna informasi, dan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga ia akan menghindari tindakan-tindakan disfungsi seperti manipulasi.

Dalam hasil penelitian Araminta (2011) disebutkan bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Ini berarti semakin tinggi tingkat ESQ, kemungkinan penerimaan perilaku disfungsi audit akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dikemukakan hipotesis:

H₄ :ESQ berpengaruh terhadap penerimaan disfungsi audit

Model Penelitian

Gambar 1
Model penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang dan Batam yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2015. Jumlah sampel yang diambil adalah 3 (tiga) responden dari masing-masing KAP tersebut. Kriteria pengambilan sampel adalah Auditor yang memegang jabatan Partner, Manajer, dan Auditor Senior di KAP serta telah bekerja di KAP minimal 2 (dua) tahun.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer. Data primer ini diperoleh dengan kuesioner.

Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menerapkan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel digunakan *instrument* menggunakan metode kuesioner tertutup, untuk mengetahui tingkat signifikansi indikator variabel. Setiap pertanyaan diberi nilai dengan menggunakan sistem skor guna menentukan bobot penilaian. Penilaian tersebut didasarkan pada model yang sudah umum digunakan yaitu skala *likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* digunakan dengan cara menetapkan bobot, kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah dari masing-masing indikator. Pernyataan inilah yang memperkuat dasar teori yang dipergunakan penulis untuk menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur yang terdiri dari 5 alternatif

jawaban, masing-masing alternatif jawaban diberi skor 5, 4, 3, 2, 1.

Definisi Operasional

Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Y)

Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu: *premature sign-off*, *underreporting of time audit*, dan penggantian prosedur audit (Kelley dan Margheim, 1990; Margheim dan Pany, 1986; Alderman dan Deitrick, 1978: 1983; Rhode, 1978 dalam Donnelly, 2003:97). Terdapat 12 item pertanyaan yang terbagi dalam 3 bagian instrumen perilaku disfungsional audit, yang didesain untuk memperoleh informasi perilaku disfungsional di lingkungan audit.

Locus of Control (X₁)

Locus of control diukur menggunakan 16 item pertanyaan Spector (1988) dalam Donnelly et al. (2003:95). Responden diminta untuk mengidentifikasi hubungan antara reward / outcomes dan penyebabnya menggunakan 5 point skala Likert. Skor yang tinggi menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan individu dengan *locus of control* internal.

Item pertanyaan *Locus of Control*, item favorable (mendukung konsep eksternal LOC) ditunjukkan oleh nomor 1,2,3,4,7,11,14,15 sedangkan item unfavorable (mendukung konsep internal LOC) ditunjukkan oleh nomor 5,6,8,9,10,12,13,16. Pada pertanyaan *favorable*, skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

dan skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), sedangkan untuk item unfavorable skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan skor 5 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Turnover Intention (X₂)

Turnover intention (keinginan berpindah kerja atau berhenti kerja) adalah keinginan individu secara sadar untuk meninggalkan organisasi (Pujaningrum, 2012). *Turnover intention* terkait dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dalam hal ini keinginan auditor untuk berpindah KAP. *Turnover intention* diukur dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan keinginan seorang auditor untuk berpindah tempat kerja, menggunakan skala dari 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) hingga 5= Sangat Setuju (SS).

Kinerja Auditor (X₃)

Kinerja auditor adalah hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, dalam hal ini kinerja auditor dinyatakan baik ketika laporan audit yang diselesaikan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan berkontribusi dalam arah kebijakan yang diambil oleh perusahaan (Choiriah, 2013). Variabel kinerja auditor diukur dengan persepsi auditor itu terhadap kinerjanya sendiri dengan menggunakan skala dari 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) hingga 5= Sangat Setuju (SS).

Emotional Spiritual Quotient (ESQ) (X₄)

ESQ merupakan sebuah penggabungan gagasan kedua energi – yaitu EQ dan SQ – untuk

menyusun metode yang lebih dapat diandalkan dalam menemukan pengetahuan yang benar dan hakiki (Agustian, 2005:45). Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2006). EQ diukur dengan skala interpersonal: *self awareness*, *self management*, motivasi, empati, dan hubungan sosial.

Sedangkan kecerdasan spiritual diukur dengan kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan adaptif, kecenderungan untuk memandang sesuatu secara holistik, dan kecenderungan untuk menjawab-jawab situasi-situasi hidup (Zohar dan Marshal, 2002). Pertanyaan untuk mengukur ini terkait dengan: mutlak jujur dan keterbukaan, pengetahuan diri dan kontribusi, serta spiritual non-dogmatisme.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16059916
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.101
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.580

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,580 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 2
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.697	3.38663	1.898

a. Predictors: (Constant), Emotional Spiritual Quotient, Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja Auditor

b. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behaviour

Sumber : Data Olahan, 2017

Diperoleh nilai Durbin Watson terletak antara -2 dan $+2 = -2 < 1,898 < +2$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Locus of Control	.931	1.074
Turnover Intention	.950	1.053
Kinerja Auditor	.524	1.909
Emotional Spiritual Quotient	.552	1.811

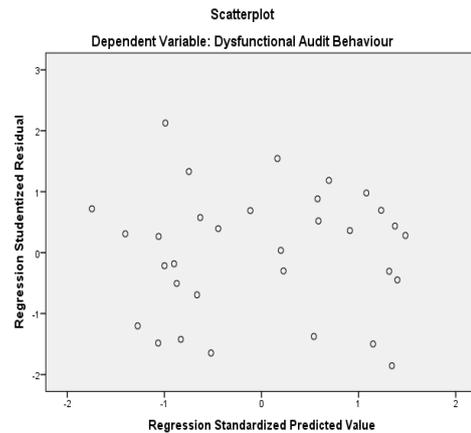
a. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behaviour

Sumber : Data Olahan, 2017

Diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastitas

Gambar 2
Uji Heterokedastitas



Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan gambar Scatterplot terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.697	3.38663	1.898

a. Predictors: (Constant), Emotional Spiritual Quotient, Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja Auditor

b. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behaviour

Sumber : Data Olahan, 2017

Diperoleh nilai R Square sebesar $0,736$. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar $73,6\%$. Sedangkan sisanya $26,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	65.711	7.014		9.369	.000
Locus of Control	.165	.065	.260	2.540	.017
Turnover Intention	.237	.225	.107	1.053	.302
Kinerja Auditor	-.466	.177	-.359	-2.628	.014
Emotional Spiritual Quotient	-.261	.069	-.502	-3.774	.001

a. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behaviour

Sumber : Data Olahan, 2017

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 32 - 4 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 27 : 0,025 \\ &= \pm 2,052. \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Pembahasan

Hasil Pengaruh *Locus of Control* Eksternal Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (H₁)

Diketahui t hitung (2,540) > t tabel (2,052) atau Sig.(0,017) < 0,05. Artinya *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* eksternal yang dimiliki seorang auditor maka ia akan semakin menerima perilaku disfungsional audit. Hal ini dikarenakan sifat yang dimiliki seseorang dengan *locus of control*

eksternal adalah sering merasa tidak mampu melakukan sebuah pekerjaan tanpa usaha sendiri, maka untuk bertahan dalam organisasi, individu dengan sifat tersebut bisa saja melakukan perilaku disfungsional audit.

Hasil Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (H₂)

Diketahui t hitung (1,053) < t tabel (2,052) dan t hitung (1,053) > -t tabel (-2,052) atau Sig. (0,302) > 0,05. Artinya *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa keinginan seseorang untuk berpindah dari tempatnya bekerja tidak berpengaruh terhadap penerimaannya dalam perilaku disfungsional audit. Maka hipotesis H₂ tidak diterima. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden yang menerima perilaku disfungsional audit tidak memiliki keinginan untuk pindah dari KAP tempatnya bekerja.

Hasil Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (H₃)

Kinerja auditor. Diketahui t hitung (-2,628) < -t tabel (-2,052) atau Sig. (0,014) < 0,05. Artinya kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-rated performance* seseorang maka semakin rendah penerimaannya terhadap perilaku disfungsional audit. Auditor yang merasa kinerjanya rendah maka ia cenderung akan melakukan perilaku

disfungsional audit, dikarenakan hal itu dianggapnya sebagai suatu cara untuk memanipulasi penilaian kinerjanya agar terlihat baik.

Hasil Pengaruh ESQ Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (H4)

Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Diketahui t hitung ($-3,774$) $< -t$ tabel ($-2,052$) atau Sig. ($0,001$) $< 0,05$. Artinya ESQ berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ESQ seseorang maka akan semakin rendah penerimaannya terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini dikarenakan seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang berjalan secara berkesinambungan akan berusaha memotivasi dirinya dalam bekerja, memikirkan perasaan orang lain, dan tidak lupa akan tanggungjawabnya kepada Sang Pencipta di akhirat kelak. Sehingga ia cenderung akan bekerja secara maksimal dengan tidak melakukan perilaku-perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan:

1. *Locus of control* eksternal berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit
2. *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit

3. Kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit
4. Kecerdasan emosional spiritual (ESQ) berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit

Saran

1. Seorang akuntan publik mestinya tidak menerima dan menyetujui perilaku disfungsional audit, karena sifat seperti ini akan mengarah kepada perilaku disfungsional audit secara aktual. Perilaku disfungsional audit sendiri dapat menyebabkan penurunan kualitas audit. Dan sebagai seorang pihak ketiga yang dipercayai dan dibutuhkan opininya, maka auditor harusnya bekerja secara jujur dan tidak mengabaikan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan dalam pekerjaannya. Tidak hanya itu, personalitas yang baik akan mengarahkan seseorang untuk menjadi seorang pribadi yang berkualitas.
2. Dikarenakan penelitian ini hanya memasukkan variabel yang terkait dengan personalitas auditor, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel lain dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi penerimaan seorang auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan populasi yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif. Dan juga semestinya pengumpulan data dilakukan dengan wawancara agar jawaban yang didapatkan

dari responden menjadi lebih akurat untuk kepentingan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual – ESQ: Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: ARGA.
- Araminta, R.S. & D. Muid. 2011. Emotional Spiritual Quotient dan Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Chorah, A. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Donnelly, D.P., J.J. Quirin & D. O'Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Journal of Behavioral Research in Accounting*, Vol. 15: 87-110.
- Fatimah, A. 2012. Karakteristik Personal Auditor sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, April 2012: 1-12.
- Febrina, H.L. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2004. *Kecerdasan Emosional* (judul asli: *Emotional Intelligence*). Penerjemah T. Hermaya. Cetakan keempatbelas. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. & M. Nirwanasari. 2014. Pengaruh Karakteristik Personal dan Faktor Situasional Dalam Penerimaan Perlakuan Disfungsional. *EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember 2014: 15 – 24.
- Harini, D., A. Wahyudin & I. Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*: 1-28.
- Helniyoman, M.D. 2014. Pengaruh Personalitas Auditor dan Etika Profesi terhadap Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional pada Auditor BPK di Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Irawati, Y. & T.A.P. Mukhlisin. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan

- Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, 15 – 16 September 2005: 929-940.
- Maulina, M., R. Anggraini & C. Anwar. 2010. Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervisi terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Nasution, I. 2013. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Otley, D.P. & B.J. Pierce. 1995. The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of the Impact of Leadership Style. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20, No. 5: 405-420
- Paino, H., Z. Ismail & M. Smith. 2014. Modelling Dysfunctional Behaviour: Individual Factors and Ethical Financial Decision. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 145: 116 – 128.
- Pertiwi, D., Andreas & N. Azlina. 2015. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit dan Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2015 : 70 -85. Universitas Riau.
- Pujaningrum, I. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Sampetoding, P.R. 2014. Hubungan antara Time Budget Pressure, Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit dan Pengaruhnya pada Kualitas Audit. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Setyaningrum, M & F. Murtini. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit. *Accounting Analysis Journal*: 361-369. Universitas Negeri Semarang.
- Steers, RM. & J.S. Black. 1994. *Organizational Behavior*, Fifth Edition. New York: HarperCollins College Publishers.
- Widyowati, M.P. 2013. Analisis Pengaruh Karakteristik Internal pada Auditor Eksternal terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Wijayanti, P. 2007. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Tesis*. Universitas Diponegoro.

Zohar, D. & I. Marshall. 2002. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. (judul asli: *SQ: Spiritual Intelligence – The Ultimate Intelligence*). Penerjemah Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani, & Ahmad Baiquni. Bandung: Mizan.