

PENGARUH SIFAT MACHIAVELLIAN, KARAKTER PERSONAL, DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR (Studi Empiris pada Perwakilan Inspektorat di Provinsi Banten)

Laras Setiyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: larassetiyani859@gmail.com

Ilham Maulana Saud

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: ilhammaulanasaud@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of machiavellian traits, personal character, and employee performance on the dysfunctional behavior of auditors at the Inspectorate Representative in the Banten region. Subjects in this study were internal auditors who worked in the inspectorate with supervisory and auditor positions taken 3 places, namely: the city of Tangerang, the city of South Tangerang and the district of Tangerang. The sample amounted to 103 respondents using a convenience sampling method. The analytical tool used in SPSS. Based on the analysis that has been carried out, the results showed that: (1) the effect of machiavellian traits was not found to significantly influence the dysfunctional behavior of auditors, (2) the effect of internal locus of control significantly affected the dysfunctional behavior of auditors, (3) the effect of turnover intention significantly affected dysfunctional behavior of auditors, (4) the effect of employee performance has a significant effect on auditor dysfunctional behavior.

Keywords: Machiavellian Behavior, Internal Locus of Control, Turnover Intention, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Indeks Prestasi Korupsi (IPK) menjelaskan bahwa pada tahun 2007 Indonesia memiliki skor 2,3 sedangkan di tahun 2006 skor yang dimiliki yaitu 2,4 (Transparency International Indonesia, 2007). Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan yang terjadi sebesar 0,1 merupakan akibat dari pengawasan dan penanganan tindak korupsi oleh pemerintah Indonesia belum optimal. Berdasarkan kriteria IPK tersebut, Indonesia masuk dalam kategori negara terkorup di dunia karena skor IPK di bawah 3 bersama dengan 71 negara lainnya. Menurut World Bank, negara yang memiliki indeks prestasi korupsi rendah rata-rata juga sejalan dengan penghasilan yang rendah pula. Penilaian ini diberikan pada 14 ahli dengan cara survei untuk memberikan nilai 0 sampai dengan 10. Apabila mendekati nilai 0 maka persepsi tingkat korupsi pada negara tersebut sangat tinggi, sedangkan jika mendekati angka 10 berarti tingkat korupsi negara tersebut rendah. Peringkat yang

berkaitan tersebut dapat menjelaskan bahwa kasus korupsi Indonesia masih belum efektif dalam pencegahannya maupun pengungkapan dikarenakan tenaga yang bekerja di bidangnya terutama bagian hukum dan akuntan (auditor) belum sepenuhnya menjalankan fungsinya (Rahman, 2002). Namun sistem yang lemah akan memungkinkan menjadi penyebab utama untuk memengaruhi proses audit dalam pemerintahan.

Kasus yang terjadi di daerah Banten yang melibatkan Ratu Atut dengan menduduki jabatan sebagai Gubernur telah terbukti melakukan kesalahan karena merubah anggaran APBD dan APBDP tahun anggaran 2012 untuk pengadaan alat kesehatan. Perubahan anggaran yang terjadi telah merugikan pihak lainnya yaitu negara juga merasakan akibat dari penyalahgunaan terhadap perencanaan pengadaan alat kesehatan rumah sakit (www.detik.com).

Kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa hal, pertama ketidakjelasan indikator kinerja dalam penilaian *output*, sehingga masih sulit untuk mengukur kinerja pelayanan publik di pemerintahan pusat maupun daerah. Kedua, masih banyak lembaga yang *overlapping* di berbagai pemerintahan pusat maupun daerah karena struktur lembaga audit yang menyebabkan pelaksanaan audit yang tidak efisien dan tidak efektif (Mardiasmo, 2000).

Pada lembaga pemerintahan, fungsi pemeriksaan atau audit internal dilakukan oleh Inspektorat. Inspektorat memiliki fungsi yaitu: 1) penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengawasan; 2) penyusunan rencana dan kegiatan program di bidang pengawasan; 3) perumusan kebijaksanaan teknis di bidang pengawasan; 4) pelaksanaan kegiatan koordinasi bidang pengawasan; 5) pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah; 6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Araminta, 2011).

Inspektorat sebagai auditor internal pemerintah, merupakan salah satu sistem pengendalian yang diharapkan dapat menciptakan *good governance* yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Oleh karena itu, setiap auditor harus memiliki sifat maupun karakter personal yang baik, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan profesional. Banyak hal harus diperhatikan seperti pengetahuan, kemampuan dalam mengaplikasikan, serta kepribadian yang mengimplementasi etika maupun moralitas. Auditor dalam menemukan bukti yang kompeten harus melalui prosedur ataupun pelaksanaan audit yang dilakukan benar atau tidak melakukan perilaku disfungsional (Maryanti, 2005). Bukti yang ditemukan harus cukup kuat sehingga laporan yang disampaikan berupa opini yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tuntutan kerja pada auditor yang tinggi dapat memengaruhi sifat machiavellian untuk melakukan tindakan yang tidak etis (Anderson dan Bateman, 1997). Sifat machiavellian dalam profesi auditor yang mengutamakan implikasi etis, sifat machiavellian merupakan sifat yang negatif karena mengabaikan pentingnya integritas dan kejujuran dalam mencapai tujuan. Individu yang memiliki sifat machiavellian tinggi berusaha memanfaatkan keadaan untuk memperoleh keuntungan pribadi dan cenderung untuk tidak patuh pada peraturan (Ghosh dan Crain, 1996).

Hasil penelitian Richmond (2003) menunjukkan bahwa kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan yang tidak etis semakin tinggi apabila sifat machiavellian yang dimilikinya semakin tinggi. Seorang auditor yang memiliki kecenderungan sifat machiavellian tinggi, kemungkinan akan melakukan tindakan-tindakan yang melanggar aturan etika profesi sehingga menyebabkan terjadinya perilaku disfungsional.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat perbedaan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional auditor diantaranya adalah karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor yang memengaruhi penerimaan auditor atas perilaku disfungsional auditor secara langsung diantaranya adalah *locus of control* dan *turnover intention* (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005; Anastasia dan Mukhlisin, 2005).

Locus of control merupakan pengendali atas individu dengan tingkat kepercayaan diri yang sejalan dengan keberhasilan diri, *locus of control* terdiri dari internal maupun eksternal. Internal kontrol adalah tingkatan seseorang individu berharap bahwa reinforcement atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Eksternal kontrol adalah tingkatan dimana seseorang berharap bahwa reinforcement atau hasil audit adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi.

Seseorang dengan memiliki internal kontrol yang baik akan mencoba untuk memecahkan masalah dengan keyakinan serta optimisme, sehingga tidak akan mudah terpengaruh dengan dunia luar yang belum tentu benar bagi dirinya sendiri. Setiap permasalahan yang timbul akan diselesaikan dengan pengendalian diri yang baik. Berbeda dengan seseorang dengan memiliki eksternal kontrol di mana akan cenderung memecahkan masalah dengan bantuan pihak luar, sebab ia tidak memiliki percaya diri yang tinggi. Seseorang yang mudah terpengaruh oleh pengaruh di luar dunia kerja akan menyebabkan terjadinya disfungsional.

Donnelly, dkk (2003) menyatakan bahwa seseorang yang cenderung dapat terlibat untuk melakukan perilaku disfungsional umumnya melakukan sebuah kinerja di bawah ekspektasi atasan karena mereka memandang dirinya tidak dapat mencapai tujuan yang melalui usaha sendiri, maka perilaku disfungsional dianggap perlu dalam situasi tersebut. Eksternal kontrol yang dimiliki seseorang juga akan memperkuat pendapat Dolly ini.

Menurut Maryanti (2005) menjelaskan bahwa jika terdapat seseorang dengan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan yang sadar dengan berbagai pertimbangan yang dilakukan sebelumnya disebut *turnover intention*. Seseorang yang mempunyai rasa untuk meninggalkan pekerjaannya, kualitas dalam bekerjanya akan terlihat menurun, selain itu juga menurunkan tanggung jawab terhadap tupoksi yang dimiliki. *Turnover* ini dapat terjadi sebab sukarela atau pun tidak sukarela. Kedua tipe ini sama-sama menyebabkan seseorang akan menerima disfungsional sebelum ia benar-benar berhenti.

Nazaruddin dan Evanauli (2013) menemukan hal berbeda bahwa *turnover* ini tidak berpengaruh positif. Seorang auditor dengan kode etik yang baik tidak akan memengaruhi disfungsional audit sekalipun ia memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat bekerjanya. Kondisi tersebut lebih karena sampel yang diambil dalam penelitian tersebut adalah auditor yang tidak memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Menurut Wijayanti (2009) berhentinya auditor dari pekerjaannya berhubungan dengan penurunan kualitas audit. Perilaku ini bisa mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kualitas audit. Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dan tugas yang dilakukan seperti program-program audit.

Tindakan individu yang memiliki tujuan selaras untuk dapat meningkatkan maupun mencapai kepentingan organisasi disebut kinerja. Setiap individu seharusnya diarahkan agar kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi dapat disesuaikan dengan mengambil tindakan yang tepat disebut usaha. Kinerja merupakan hasil dengan tujuan yang sesuai dengan kepentingan organisasi (Nazaruddin dan Evanauli, 2013). Sedangkan menurut Araminta, (2011) kinerja pegawai merupakan setiap individu (pegawai) yang dapat menyelesaikan deadline dengan waktu yang telah diberikan oleh atasan maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja erat kaitannya dengan tujuan organisasi. Seseorang dengan kinerja yang baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan profesional tidak akan menerima disfungsi sebab ia mengerti akan tanggung jawab kerjanya. Berbeda dengan seseorang yang memiliki kinerja buruk dan lemah, tanggung jawab akan terpengaruh oleh tindakan disfungsi karena tujuannya tidak lagi sama dengan organisasi tempatnya bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sifat machiavellian, personal karakter, dan kinerja pegawai terhadap perilaku disfungsi auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Banten. Alasan penelitian ini dilakukan karena berdasarkan data sebelumnya yang mengindikasikan bahwa Indonesia masih memiliki nilai 3 dan termasuk negara terkorupsi. Menurunnya kepercayaan dari masyarakat pada pemerintahan yang menunjukkan belum optimalnya fungsi auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, karakter serta keahlian yang memadai. Pengetahuan dan keahlian dapat tercermin melalui kinerja yang dilakukan, berbeda dengan karakter yang merupakan kepribadian seseorang sehingga dalam menjalankan tugasnya dan cara menyelesaikannya dibutuhkan profesionalisme dan komitmen.

KAJIAN LITERATUR DAN PENURUNAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Kombinasi yang menjelaskan tentang kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing - masing orang disebut motivasi (Wibowo, 2015). Hasil dari dorongan pada setiap manusia untuk melakukan sebuah tindakan yang akan berpengaruh pada tujuan yang disebabkan dari perilaku untuk pencapaian tujuan organisasi disebut motivasi (Ivan dan Ghazali, 2006). Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu (Wibowo, 2015). Adanya dorongan yang kuat dalam diri tiap individu untuk mencapai hasil yang diperoleh dengan baik seharusnya ditunjang kemampuan yang memadai.

Kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan (Wibowo, 2015). Hasil dari pekerjaan yang dilakukan agar maksimal dan menjadi terbaik, setiap orang seharusnya memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapainya (Ivan dan Ghozali, 2006). Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori sebagai *content theories of motivation* dan *process theories of motivation*. *Content theory* menjelaskan bahwa motivasi tidak memengaruhi interaksi dinamis antara individu dan lingkungan tempat mereka bekerja, sedangkan *process theory* menjelaskan mengenai pengaruh faktor eksternal yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku akibat dari adanya interaksi (Ivan dan Ghozali, 2006).

Teori ini berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Salah satunya yaitu teori motivasi yang berhubungan dengan integritas dan kepercayaan diri yang kuat terhadap auditor dalam sifat machiavellian. Jika seseorang memiliki motivasi yang kuat maka kemungkinan kecil seorang auditor akan melakukan perilaku yang menyimpang. Selain itu, seseorang yang mempunyai keinginan berhenti bekerja dipengaruhi karena kurang motivasi terutama pada diri sendiri. Jika terdapat perekrutan pegawai, diperlukan hal yang penting pada auditor terkait dengan motivasi pada dirinya terutama dalam tekanan untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Teori Atribusi

Teori yang menganalisis dan menguraikan alasan seseorang melakukan motif perilaku. Teori tersebut melihat perspektif dan menilai penyebab individu dalam berperilaku. Teori dengan memberikan asumsi yang berkaitan dengan perilaku yang dilakukan secara sendiri maupun orang lain. Kita dapat memberikan kesimpulan dari cara melihat bagaimana individu bersikap (Kiryanto dan Tyas, 2015). Gustati (2012) memaparkan mengenai pertimbangan perubahan perilaku seseorang baik dari faktor internal maupun eksternal. Individu yang mengalami peningkatan kinerja tidak dapat terlepas dari kegagalan maupun kesuksesan yang dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan.

Teori yang berhubungan dengan sifat machiavellian yaitu terkait pada integritas dan kepercayaan diri yang akan tercermin dengan perilaku seseorang dalam bersikap. Jika sifat machiavellian tinggi maka *locus of control* internal maupun eksternal berperan andil untuk pengendalian dirinya secara interpersonal pada diri maupun hasil audit yang akan dikeluarkan. Keinginan auditor untuk berhenti di masa kerjanya atau yang dikenal dengan *turnover intention* dapat membuat motif atau hal perilaku yang menyimpang karena berbagai tekanan yang ada di lingkungan sekitar dan hal ini memunculkan bagaimana kinerja pegawai dapat memengaruhi terhadap hasil kegiatan audit yang telah dilakukan.

Theory of Attitude Change

Salah satu teori yang direkomendasikan Siegel dan Marconi (1989) dalam memprediksi sikap dan perilaku adalah *theory of attitude change* yang terdiri atas berbagai macam

teori yang dinaunginya, contohnya *dissonance theories* dan *functional theory*. *Dissonance theory* menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Implikasinya ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian tuntutan terhadap tekanan ataupun keadaan yang berlawanan (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan padahal terdapat keterbatasan sumber daya yang dimiliki), auditor tersebut akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut mungkin dengan membuat prioritas dan menghilangkan sesuatu yang dianggap tidak begitu penting. Sedangkan teori fungsional dari perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang.

Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya. Hal ini berpengaruh pada penelitian yang akan diteliti. Jika seorang auditor dituntut melakukan suatu hal yang berhubungan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, maka dapat menyebabkan integritas berkurang dalam pekerjaannya. Selanjutnya, pengendalian dalam diri secara otomatis dapat berkurang dengan didukung hasil audit yang tidak sesuai seperti pemalsuan dalam membuat laporan kerja. Karakter sebagai auditor yang kurang kuat dalam pekerjaan dapat menyebabkan mudah terpengaruh oleh orang lain. Misalnya, salah satu seorang auditor yang ditawarkan pekerjaan lebih baik di suatu daerah dengan diimingi kekuasaan maupun gaji yang mumpuni dapat mengurangi motivasi dalam bekerja dan menginginkan untuk berhenti dalam pekerjaannya yang sekarang. Jika semua kinerja pegawai seperti ini, maka dapat menyebabkan penurunan drastis dalam diri dan SDM yang berkurang pada sebuah institusi.

Sifat Machiavellian Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Sifat machiavellian merupakan tingkatan individual adalah pragmatis, menjaga jarak emosional, dan percaya bahwa untuk mendapatkan hasil dengan membenarkan segala cara (Wibowo, 2015). Sifat machiavellian merupakan suatu persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain (Setyaniduta dan Hermawan, 2006).

Individu yang memiliki sifat machiavellian yang tinggi memungkinkan untuk melakukan tindakan amoral daripada individu yang memiliki sifat machiavellian rendah. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dimiliki auditor. Jika auditor mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaannya kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional auditor kecil karena ia sadar akan integritas serta kejujurannya. Auditor dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik di lingkungannya. Adaptasi berguna untuk menemukan bukti jika terjadi penyimpangan yang terjadi di lapangan. Salah satunya dengan melakukan wawancara. Komunikatif atau tidaknya seorang auditor akan terlihat jelas dari pertanyaan yang diajukan ke pihak yang bersangkutan. Jika auditor tersebut komunikatif, maka akan mendapatkan jawaban yang sesuai. Ini akan terlihat lebih mudah untuk memanipulasi hasil audit yang telah dilakukan. Hal tersebut jelas telah melanggar

kode etik sebuah profesi. Untuk itu, sebagai auditor harus bisa mempertanggungjawabkan dari hasil auditnya kepada masyarakat yang nantinya akan berbentuk menjadi sebuah opini auditor. Motivasi sangat diperlukan untuk mengontrol setiap tindakan yang akan dilakukan sehingga sangat penting bekerja secara profesional. Seseorang yang memiliki sifat machiavellian memungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsi auditor.

Hasil penelitian Saputri dan Wirama (2015) terkait kemungkinan individu semakin tinggi untuk melakukan tindakan yang amoral apabila sifat machiavellian yang dimilikinya semakin tinggi, maka sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Mutmainah (2011) yang menyatakan bahwa sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor dan sampel yang digunakan responden mahasiswa akuntansi. Penelitian Setyaniduta dan Hermawan (2016) yang menyatakan bahwa sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor dan sampel yang digunakan mahasiswa akuntansi yang masih menempuh kuliah di PPAK. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₁: Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor

***Locus of control* Internal Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor**

Penilaian akan pengendalian diri seseorang apakah dapat mengontrol situasi yang terjadi disebut *locus of control* (Lautania, 2011). *Locus of control* digolongkan menjadi dua bagian yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal memercayai bahwa hasil yang akan mereka capai atau peristiwa yang akan terjadi dipengaruhi dari cara mereka dalam melakukan pengendalian. Hal ini dikarenakan komitmen yang tinggi pada tujuannya yang membuat mereka yakin hasilnya akan sesuai dengan tujuan organisasi. Berbeda dengan seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal, mereka tidak akan memercayai bahwa hal tersebut dapat dikendalikan baik hasilnya maupun peristiwa yang terjadi (Donnelly dkk. 2003).

Hasil penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* terdapat pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2011) memperoleh bukti empiris pengaruh *locus of control* internal terhadap perilaku disfungsi auditor. Rustiarini (2014) telah membuktikan adanya pengaruh negatif *locus of control* internal pada perilaku disfungsi auditor.

Locus of control merupakan pengendalian yang terdapat pada diri sendiri seperti pencapaian atas hasil maupun usaha yang telah mereka pertimbangkan atas resiko yang terjadi dan disebabkan kehendak sendiri maupun pengaruh dari luar seperti lingkungan dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi sangat penting karena berpengaruh pada kemampuan yang diberikan dan manajemen dalam diri untuk melakukan yang terbaik. Kemampuan seorang auditor dapat terlihat pada hasil kerja ataupun tugasnya yang maksimal disebabkan oleh dorongan yang kuat dalam diri. Selain itu, auditor juga mampu mengevaluasi dirinya atas pencapaian target yang selama ini didapatkan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kualitas dalam dirinya.

Penyelesaian dalam pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi sikap dan cara berpikir seorang auditor pada tugas yang diberikan sehingga hasil dapat diselesaikan dengan baik dan tidak adanya kesalahan yang berujung sebuah kesuksesan. Perbedaan seorang auditor melakukan tidak sesuai maka disebut kegagalan. Kegagalan ini dapat dipandang dari faktor kemampuan yang kurang memadai ataupun motivasi yang kurang. Jika dalam *locus of control* baik maka seorang auditor kemungkinan kecil untuk melakukan perilaku menyimpang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H₂: Locus of control internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor

***Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Turnover intention merupakan salah satu sikap yang memiliki alasan untuk mengundurkan diri dari organisasi maupun tempat bekerjanya (Kiryanto dan Tyas, 2015). Maryanti (2005) menjelaskan bahwa jika terdapat seseorang dengan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan yang sadar dengan berbagai pertimbangan yang dilakukan sebelumnya maka disebut *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi karena pada *turnover intention* adanya sukarela maupun tidak secara sukarela (Nazaruddin dan Evanauli, 2013).

Sikap seorang auditor yang telah memiliki karakter untuk melakukan pemberhentian pada suatu organisasi akan berdampak lebih tinggi untuk melakukan sebuah perilaku disfungsional auditor. *Theory of attitude change* memiliki pengaruh bahwa motivasi yang dimiliki berlawanan dengan keadaan yang terjadi. Ini yang memungkinkan terjadinya *turnover intention*. Penyebab dari auditor melakukan pemberhentian pada suatu organisasi mungkin salah satunya karena merasa sudah bosan pada tempat yang dinaungi maka perlu adanya suasana baru agar merasa nyaman dengan pekerjaan jika seorang auditor melakukannya secara sukarela. Tetapi, seorang auditor yang bekerja di pemerintahan pun lebih baik dengan adanya pemindahan tempat atau pergantian pada tim pengawasan terkait pekerjaan, supaya dapat dievaluasi hasil auditnya bila terdapat penyimpangan. Jika seorang auditor terlalu lama ditempatkan pada pekerjaan tersebut dengan tidak adanya pergantian maka tidak akan sadar atau terdeteksi jika terjadi perilaku disfungsional auditor. Hal yang memungkinkan terjadi bisa juga dari tuntutan tugas yang diberikan dengan tekanan yang ada pada auditor. Tekanan dapat menyebabkan seorang auditor merasa perlu melakukan *turnover intention* karena sudah tidak kuat bekerja di organisasi tersebut sehingga berpengaruh pada hasil kerjanya. Deadline yang menuntut dikerjakan dengan secepatnya dan berbagai tekanan oleh beberapa pihak akan membuat integritasnya menurun dan melakukan perilaku disfungsional auditor. Ini berbanding lurus antara *turnover intention* dan perilaku disfungsional auditor.

Seorang auditor yang mempunyai kemampuan untuk berhenti dari pekerjaannya akan memiliki pengaruh yang lebih besar dengan perilaku disfungsional auditor (Malone dan Robert, 1996). Berdasarkan penelitian Fitriany dkk (2010), auditor yang dissatisfied

(low satisfaction) dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (poor performance) oleh atasannya, cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazaruddin dan Evanuali (2013) mengatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor. Fatimah (2012) menjelaskan keseluruhan variabel telah teruji dan terbukti terdapat pengaruh positif pada perilaku disfungsi auditor sehingga peningkatan *turnover intention* dapat meningkatkan perilaku disfungsi auditor. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₃: Turnover intention berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor

Kinerja Pegawai Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor

Kinerja adalah tingkatan tujuan secara aktual dicapai. Menurut Weningtyas (2006), penilaian pada kinerja untuk melihat hasil yang telah dilakukan selama kurun periode waktu tertentu apakah tugas yang telah diberikan sesuai dengan target maupun ketentuan yang telah disetujui oleh pihak organisasi. Tuntutan akan pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi perilaku seperti perencanaan, pengambilan keputusan dan pengawasan. Kinerja menyesuaikan pada tiap individu untuk melakukan deadline yang terbaik agar tercapainya tujuan keselarasan dengan organisasi. Kualitas maupun kuantitas jadi perhitungan yang akan menentukan kinerja.

Kinerja pegawai yang memiliki kualitas saat dilakukannya perekrutan auditor dengan kualifikasi yang tinggi akan mengurangi adanya perilaku disfungsi auditor. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan yang memadai, tingkat pendidikan serta pengalaman. Pada teori atribusi, auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang jauh lebih tinggi akan mengurangi perilaku disfungsi auditor. Tingkat pendidikan akan sejalan dengan kemampuan yang dimiliki seorang auditor. Berbeda dengan pengalaman yang lebih cocok pada theory of attitude change. Pengalaman turut andil dengan pekerjaan seorang auditor dalam mengeliminasi tekanan yang diberikan. Jika pengalaman yang dimiliki tinggi maka tekanan pada tugas auditor untuk menyelesaikannya pun tinggi tetapi auditor dalam hal ini dapat bertahan. Kinerja pegawai dituntut untuk membuat prioritas yang penting agar sesuai dengan tujuan institusi tersebut. Hal ini berbanding terbalik antara kinerja pegawai dengan perilaku disfungsi auditor. Jika dalam melakukan program audit seorang auditor memiliki kinerja pegawai yang tinggi akan kemampuannya, maka kemungkinan kecil akan melakukan perilaku disfungsi auditor karena seorang auditor dapat membuktikan dirinya mampu untuk bertahan pada tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan penelitian Lee dkk. (2004) menjelaskan Individu yang saat hasil kerjanya diakui oleh orang lain akan membuatnya merasa dihargai dan dapat meningkatkan etos kerja. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan akan hasil pekerjaannya, memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya, dan pengetahuan yang akan meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan. Wahyudin dkk (2011) menjelaskan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor telah diterima. Nazaruddin dan Evanuali (2013) telah ditemukan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku

disfungsional auditor karena seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya memiliki rasa tanggung jawab. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H₄: Kinerja pegawai berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor

Metoda Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja pada pemerintahan Inspektorat yang berada di Wilayah Banten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja di pemerintahan Inspektorat di wilayah Banten. Peneliti mengambil sampel sebanyak 3 Inspektorat di Wilayah Banten sebagai perwakilan, yaitu inspektorat Kota Tangerang Selatan, Kota Tangerang, dan Kabupaten Tangerang.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan adalah pengawas sebanyak 32 responden dan auditor sebanyak 71 responden dengan latar belakang pendidikan profesi sebanyak 2 responden, sarjana (S1) 69 responden, master (S2) 32 responden.

Tabel 1. Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Inspektorat	Kuesioner Dibagikan	Kuesioner Dikembalikan
1.	Inspektorat Kota Tangerang Selatan	35	30
2.	Inspektorat Kota Tangerang	35	28
3.	Inspektorat Kabupaten Tangerang	55	45
TOTAL		125	103

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur validitas suatu kuisisioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis faktor. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 2 menunjukkan seluruh instrumen pertanyaan variabel yang diteliti memiliki nilai *loading factor* > 0,6 dan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menghitung tingkat konsistensi instrumen pertanyaan. Instrumen pertanyaan dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,06. Hasil uji reliabel pada tabel 2 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk sifat machiavellian, *locus of control* internal, *turnover intention*, kinerja pegawai dan perilaku disfungsional auditor yang melebihi dari 0,06. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat diartikan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Instrument	Loading Factor	Cronbach's Alpha
<i>Sifat Machiavellian</i>	SM1	0,870	0,946
	SM2	0,728	
	SM3	0,823	
	SM4	0,681	
	SM5	0,751	
	SM6	0,761	
	SM7	0,721	
	SM8	0,763	
	SM9	0,821	
	SM10	0,682	
	SM11	0,778	
	SM12	0,688	
	SM13	0,666	
	SM14	0,815	
	SM15	0,752	
<i>Locus of control Internal</i>	LC1	0,874	0,964
	LC2	0,914	
	LC3	0,935	
	LC4	0,913	
	LC5	0,915	
	LC6	0,844	
	LC7	0,902	
	LC8	0,862	
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,923	0,971
	TI2	0,940	
	TI3	0,931	
	TI4	0,948	
	TI5	0,934	
	TI6	0,937	
Kinerja Pegawai	KP1	0,942	0,968
	KP2	0,933	
	KP3	0,922	
	KP4	0,937	
	KP5	0,936	
	KP6	0,910	
Perilaku Disfungsional Auditor	PD1	0,864	0,935
	PD2	0,881	
	PD3	0,883	
	PD4	0,855	
	PD5	0,850	
	PD6	0,881	

Statistik Deskriptif

Pengujian ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai jumlah *sample*, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan deviasi standar dari masing-masing variabel yang disajikan dalam tabel 3. Kisaran teoritis merupakan perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor pada jawaban dari setiap variabel. Nilai kisaran minimum didapatkan dari jawaban responden yang terendah dikalikan dengan total pertanyaannya. Nilai kisaran maksimum didapatkan dari jawaban responden yang tertinggi dikalikan dengan total pertanyaan. Kisaran aktual merupakan nilai minimum maupun nilai maksimum dari total nilai jawaban responden setelah dilakukan analisis deskriptif.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Std. Deviation	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual		
			Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Sifat <i>Machiavellian</i>	103	6,392	15	75	45	21	55	35,97
<i>Locus of control</i> Internal	103	7,229	8	40	24	9	40	30,32
<i>Turnover Intention</i>	103	5,166	6	30	18	6	30	14,63
Kinerja Pegawai	103	5,601	6	30	18	6	30	18,86
Perilaku Disfungsional	103	3,836	8	40	24	8	30	18,28

Uji Normalitas Data

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas pada tabel 4 diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,951 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	1.865
	Absolute	.051
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sifat <i>machiavellian</i>	0.946	1.057	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Locus of control</i> Internal	0.789	1.268	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Turnover Intention</i>	0.806	1.241	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja Pegawai	0.829	1.206	Tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi asumsi penting dari model regresi linier klasik yaitu model regresi harus homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tersebut mempunyai varian yang sama. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Sifat <i>Machiavellian</i>	0.645	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Locus of control</i> Internal	0.353	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Turnover Intention</i>	0.175	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja Pegawai	0.743	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.683	1.573		16.327	.000
Sifat <i>Machiavellian</i>	-.047	.030	-.079	-1.556	.123
<i>Locus of control</i> Internal	-.093	.029	-.176	-3.185	.002
<i>Turnover Intention</i>	.303	.041	.408	7.464	.000
Kinerja Pegawai	-.387	.037	-.566	-10.489	.000

Pengaruh Sifat Machiavellian Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor internal yang bekerja pada inspektorat wilayah provinsi Banten. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -1.556 dengan probabilitas 0,123.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum dan Sarwono, (2012) menyatakan bahwa sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Anderson dan Bateman (1997) memaparkan sifat machiavellian merupakan perilaku tidak etis dalam auditor sedangkan dalam bisnis reward atau bonus merupakan hal biasa yang diterima. Auditor yang bekerja di Inspektorat pemerintahan masih memiliki moral yang tinggi. Walaupun mereka mudah beradaptasi dengan lingkungan karena cara bekerja auditor dibentuk dalam tim, mereka dituntut dapat profesional dan independen. Independen yang dimaksud tidak menerima insentif, gratifikasi, bonus atau reward dan lain sejenisnya karena semua itu termasuk dalam kolusi yaitu mempermudah segala urusan dengan kesepakatan yang telah disetujui bersama.

Menurut Malinowski (2008) sifat machiavellian bukan faktor yang berpengaruh terhadap tindakan perilaku disfungsional auditor, banyak karyawan nakal yang dengan sengaja melakukan perilaku disfungsional auditor untuk mencapai kenaikan jabatan. Hal ini yang mengakibatkan karyawan sering melakukan perbuatan curang tersebut.

Beberapa auditor yang tidak memiliki sifat machiavellian melakukan tindakan perilaku disfungsional auditor untuk mencapai target keberhasilan yang diinginkan (Kristianti, 2012). *Dissonance theory* juga menjelaskan bahwa ketidaksesuaian dalam pekerjaan memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya. Hal ini berujung pada menurunnya integritas seorang auditor dalam bekerja.

Auditor yang memiliki integritas yang tinggi disertai kejujuran serta akhlak yang mulia dapat mendedikasikan diri dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Integritas tersebut akan mencerminkan perilaku seseorang dalam bersikap sehingga dapat bekerja dengan baik tanpa terpengaruh oleh tawaran berupa bonus, hadiah atau semacamnya. Motivasi juga sangat diperlukan dalam mengontrol setiap tindakan yang akan dilakukan. Adanya regulasi yang baik dengan peningkatan tunjangan kesejahteraan yang lebih baik, pendidikan dan pelatihan auditor dan kode etik yang diimplementasikan secara tepat pada profesinya dapat mengurangi perilaku disfungsional auditor.

Pengaruh *Locus of control* Internal Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -3.185 dengan probabilitas 0,002.

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain karena adanya waskat (pengawasan melekat) yang biasa disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter yang mengungkapkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi untuk mencapai kesuksesan mereka tergantung pada tingkah laku yang ada dalam diri mereka (Alkautsar, 2014).

Pada *locus of control* yang dimiliki oleh auditor akan tercermin baik atau buruknya melalui sikapnya dalam merespon. Apabila *locus of control* internal buruk akan menyebabkan perilaku disfungsional auditor. Auditor seharusnya memiliki perilaku dalam kepercayaan diri untuk mencapai hasil target yang diinginkan, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki *locus of control* internal yang baik akan menurunkan perilaku disfungsional auditor (Hehanusa, 2013).

Gitosudarmo dan I Nyoman (2008) mengemukakan bahwa *locus of control* berkaitan dengan sejauh mana seseorang memiliki keyakinan bahwa apa yang mereka lakukan akan memengaruhi pada diri mereka sendiri. Seorang auditor yang dinas di Inspektorat sebelum melakukan pelaksanaan tugasnya di lapangan, mereka memerlukan perencanaan awal yang lebih baik. Mereka percaya sbahwa hasil yang nanti diperoleh merupakan hasil dari usahanya sendiri secara professional dan tidak bergantung pada nasib atau keberuntungan. Usaha sendiri yang dimaksud dengan percaya diri pada kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki. Auditor yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi tidak mungkin melakukan perilaku disfungsional auditor karena adanya faktor yang dimiliki seperti imtaq (iman dan taqwa) sehingga mampu mengurangi adanya KKN atau hal menyimpang dari profesi auditor. Auditor yang memiliki sifat diatas jika terdapat perkerjaannya tidak sesuai dengan hasil audit yang dicapai, mereka akan menyalahkan dirinya dan mengecek ulang prosedurnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2009) yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Wahyudin (2011) dan Rustiarini (2014) telah membuktikan adanya pengaruh *locus of control* internal negatif pada perilaku disfungsional auditor.

Pengaruh Turnover Intention Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 7.464 dengan probabilitas 0,000.

Turnover intention dapat terjadi pada auditor internal karena kurangnya suasana baru dalam tim kerja yang menyebabkan rasa jenuh dalam bekerja. Selain itu tuntutan dalam pekerjaan yang sangat tinggi dan menyebabkan peningkatan stress yang luar biasa akan membuat auditor melakukan perilaku disfungsional auditor berbeda dengan auditor yang sudah biasa kerja keras, kerja tegas, kerja lugas, kerja cerdas akan mampu bertahan dan berprestasi. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja akan lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena kurangnya profesional auditor yang ada dalam dirinya akibatnya ketakutan akan sanksi yang didapat apabila perilaku auditor tersebut terdeteksi.

Individu auditor yang berniat meninggalkan pekerjaannya tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku auditor terhadap penilaian kinerja dan promosi (Mulyadi, 2010). Seorang auditor yang mengalami ketidakpuasan pada pekerjaannya akan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya untuk berpindah ke organisasi lain (Rutner et al, 2008 dalam Sijabat, 2012). *Turnover intention* dapat pula disebabkan oleh konflik pada organisasi atau profesi. *Turnover intention* dapat diprediksi dari perilaku-perilaku auditor seperti mulai malas bekerja, absensi yang sering terlambat, atau pelanggaran peraturan daerah atau organisasi sebagai tupoksinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2012) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Paino dkk (2011) menyatakan adanya pengaruh *turnover intention* positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Kiryanto dan Tyas (2015) menemukan adanya pengaruh *turnover intention* positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Cahyadi (2017) telah ditemukan adanya pengaruh positif *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi *turnover intention* auditor maka akan semakin tinggi perilaku disfungsional auditor.

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -10.489 dengan probabilitas 0,000.

Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kinerja yang lebih tinggi secara tidak langsung akan memberikan kontribusi bagi efektivitas dan kualitas profesi seorang auditor. Kinerja seorang auditor berhubungan dengan kualitas hasil audit, kinerja yang buruk akan menurunkan kredibilitas hasil audit. Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi (Rai, 2008).

Evanuali dan Nazaruddin (2013) menemukan adanya pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin baik Kinerja Pegawai secara tidak langsung akan menurunkan Perilaku Disfungsional Auditor.

Perilaku disfungsional auditor dengan kinerja yang rendah akan terlihat kinerjanya dengan berbagai tindakan seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasannya. Jika auditor melakukan perihal diatas akan dapat terlihat ketidaksesuaian antara hasil kerja dengan tugas yang diberikannya. Pegawai (auditor internal) di Inspektorat dituntut untuk tidak hanya bekerja dalam bentuk kuantitas melainkan juga dengan kualitas yang diberikan melalui hasil kinerja dan evaluasi yang telah memenuhi standar yang diberikan.

Seorang auditor harus sadar akan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Inspektorat Wilayah Provinsi Banten sehingga kemungkinan kecil auditor melakukan perilaku disfungsional auditor. Walaupun banyak tekanan yang ada dalam mengerjakan deadline menurutnya itu suatu hal yang sudah biasa terjadi dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor lain yang memungkinkan kinerja baik diperlukan loyalitas, dedikasi, dan prestasi terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya untuk memberikan pelayanan dengan kualitas yang terbaik dan prima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin dkk (2011) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Paino dkk (2014) menyatakan adanya pengaruh negatif kinerja pegawai dengan perilaku disfungsional auditor. Cahyadi dan Wahidahwati(2017) menemukan pengaruh negatif antara kinerja pegawai dengan perilaku disfungsional auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan bukti empiris dari hasil pengujian dan analisis data pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan pengaruh sifat machiavellian terhadap perilaku disfungsional auditor internal. Kedua, karakter personal yang diteliti yaitu *locus of control* internal menunjukkan hasil berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor internal dan *turnover intention* menunjukkan hasil berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor internal. Ketiga, aspek kinerja pegawai juga menunjukkan pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor internal.

Keterbatasan dan saran penelitian ini yang perlu menjadi bahan revisi untuk penelitian selanjutnya yaitu, responden penelitian hanya menggunakan auditor internal dari tiga inspektorat yang ada di Provinsi Banten sebagai perwakilan, penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi responden. Kedua, menambahkan variabel independen lainnya seperti faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

REFERENSI

- Alkautsar, Muslim. 2014. Locus of control, Commitment Professional, and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, Vol. 2.
- Anastasia, T dan Mukhlassin. 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Simposium Nasional Akuntansi VIII. 929-940.
- Anderson, L.M. dan Bateman, T. S. 1997. Cynisim in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol 18.
- Anonim. 2007. Transparency International. Diakses dari <http://www.transparency.org> pada tanggal 10 Maret 2017.
- Anonim. 2017. Terbukti Korupsi Alkes, Ratu Atut Divonis 5,5 Tahun. Diakses dari <http://m.detik.com/news/berita/3567351/terbukti-korupsi-alkes-ratu-atut-5,5-tahun-penjara> pada tanggal 2 Agustus 2018.
- Araminta, Rahma S. 2011. Emotional Spiritual Quotient dan Locus of control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Cahyadi, E. P dan Wahidahwati. 2017. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 6 (7).
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Q, and David O., 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavior Research In Accounting*, Vol 15.
- Fatimah, Annisa. 2012. Karakteristik Personal Auditor Sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1(1).
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Aryawati Marganingsih, dan ViskaAnggrahita. 2010. *Analisis Faktor yang Memengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Ghosh, D. dan Crain, T.L. 1996. Experimental Investigation of Ethical Standards and Perceived Probability on International Noncompliance. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 8.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gustati. 2012. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Locus of control Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey Pada Auditor Bpkp Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. Vol 7 (2).

- Hehanusa, Maria. 2013. Pengaruh Locus of control Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi. *Cita Ekonomika Jurnal Ekonomi*, Vol. VII, No.2.
- Ivan, A.S dan Ghozali, I. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE UNDIP . Semarang.
- Kartika, I dan P. Wijayanti. 2007. *Locus of control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Kiryanto dan Tyas A.N. 2015. *Antecedent dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor*. 2nd Conference In Business, Accounting, Management.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Kristianti, Ika. 2012. Pengaruh Tipe Kepribadian dan Penerimaan Perilaku Disfungsional terhadap Audit Judgment. *Tesis*. Salatiga: Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana.
- Lautania, Maya Febrianty. 2011. Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of control dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. Vol 4 (1).
- Lee, C. K., y. K. Lee and B. E. Wicks. 2004. Segmentation of Festival Motivation By Nationality And Satisfaction. *Tourism management*, 25 (1).
- Malinowski, C. 2008. The Relationship Between Machiavellianism and Undergraduate Student Attitudes About Hypothetical Marketing Moral Dilemmas. *Competition Forum*. Vol.6, No. 2.
- Malone, C. F. dan R. W. Roberts. 1996. Factor Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15 (2).
- Mardiasmo. 2000. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Maryanti, P. 2005. Analisis Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*. Vol 5. (2).
- Mulyadi. (2010). *Auditing*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazaruddin, I dan Evanuali R.P. 2013. Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol 14. No 2.
- Paino, Halil., Ismail, Zubaidah., Smith, Malcolm. 2011. Effects of Employee Performance, Turnover Intentions and Locus of control. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 7 No. 4.
- Patten, D. M. 2005. An Analysis of The Impact of Locus of control On Internal Auditor Job Performance Abd Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*. Vol 20 (8).
- Rahman, Arif. 2002. Auditing Forensik dan Kontribusi Akuntansi dalam Pemberantasan Korupsi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol 3 (1).

- Rai, I Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Richmond, K. A. 2003. Ethical Reasoning, Machiavellian Behavior, and Gender: The Impact on Accounting Students' Ethical Decision Making. *Dissertation*. Blacksburg: Virginia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiarini, Ni Wayan. 2014. Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol 11 (1).
- Saputri, I. G. Agung dan Wirama Dewa G. 2015. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Auditor. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4 (2).
- Setiawan dan Mutmainah. 2011. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral Terhadap Dysfunctional Behavior (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro Semarang). Universitas Diponegoro.
- Setyaniduta, Galuh Indria P dan Hermawan Sigit. 2016. Sifat Machiavellian, Perkembangan Moral, Locus of control, dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. National Seminar On Accounting And Finance. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Siegel, G. and Marconi. 1989. Behavioral Accounting. Cincinnati. South Western Publishing.
- Sijabat. 2012. Antesenden dan Konsekuensi Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Akuntansi Volume XVI*.
- Wahyudin dkk. 2011. Analisis Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol 4 (2).
- Weningtyas, S. 2006. Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit. Paper Dipresentasikan di Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang.
- Wibowo . 2015. Perilaku dalam Organisasi. Edisi kedua. Rajawali Pers: Jakarta.
- Widyaningrum, T. dan Sarwono, A. E. 2012. Analisis Sifat Machiavellian dan Pembelajaran Etika Terhadap Sikap Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*. Vol. 9, No.1.
- Wijayanti, Provita. 2009. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah Yang Bekerja Di Bpkp Perwakilan Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol 5 (2).