

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/ Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja pada pemerintahan Inspektorat yang berada di Wilayah Banten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* yang berarti sampel mudah dihubungi, tidak menyusahkan dan mudah diukur.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner atau angket penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja di pemerintahan Inspektorat di wilayah Banten. Penyebaran dan pengambilan sampel dilakukan 9 November 2017 sampai dengan 21 Desember 2017. Peneliti mengambil sampel sebanyak 3 Inspektorat di Wilayah Banten sebagai perwakilan yang dapat dilihat pada peta distribusi dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Inspektorat	Alamat	Kuisisioner dibagikan	Kuisisioner dikembalikan
1.	Inspektorat Kota Tangerang Selatan	Jl. Raya Puspitek Serpong Setu Tangerang Selatan	35	30
2.	Inspektorat Kota Tangerang	Jl. Ks. Tubun No.40, Tangerang 15112	35	28
3.	Inspektorat Kabupaten Tangerang	Jl. H. Somawinatan No.01, Tigaraksa, Banten	55	45
TOTAL			125	103

Sumber: data primer

Kuisisioner yang disebar sebanyak 125 buah dengan total kuisisioner yang kembali sebanyak 103 kuisisioner atau 82%. Kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 22 buah atau 18%. Kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0 buah atau 0% sedangkan kuisisioner yang dapat diolah sebesar 103 buah atau 82%. Gambaran data sampel dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Sampel Dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuisisioner yang disebar	125	100
Kuisisioner yang tidak kembali	22	18
Kuisisioner yang kembali	103	82
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0
Kuisisioner yang dapat diolah	103	82

Sumber: data primer

B. Karakteristik responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, jabatan, golongan dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	74	71.8
Perempuan	29	28.2
Total	103	100.0

Sumber : data primer 2018

Pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin auditor internal yang bekerja pada Inspektorat

wilayah Provinsi Banten, sebagian besar termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 74 responden (71,8%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
25-35 Tahun	13	12.6
36-45 Tahun	49	47.6
46-55 Tahun	36	35.0
> 55 Tahun	5	4.9
Total	103	100.0

Sumber : data primer 2018

Pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Wilayah Provinsi Banten, sebagian besar termasuk dalam kategori 36-45 tahun yaitu sebanyak 49 responden (47,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Pengawas	32	31.1
Auditor	71	68.9
Total	103	100.0

Sumber : data primer 2018

Pada tabel 4.5, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat

Wilayah Provinsi Banten, sebagian besar termasuk dalam kategori auditor yaitu sebanyak 71 responden (68,9%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
III/A	5	4.9
III/B	38	36.9
III/C	19	18.4
III/D	21	20.4
IV/A	15	14.6
IV/B	2	1.9
IV/C	3	2.9
Total	103	100.0

Sumber : data primer 2018

Pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan golongan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Wilayah Provinsi Banten, sebagian besar termasuk dalam kategori III/B yaitu sebanyak 38 responden (36,9%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Profesi	2	1.9
S1	69	67.0
S2	32	31.1
S3	0	0.0
Total	103	100.0

Sumber : data primer 2018

Pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Wilayah Provinsi Banten, sebagian besar termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 69 responden (67,0%).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Pengujian ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai jumlah *sample*, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang disajikan dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Deksripsi 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</i> <i>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

Sumber: data primer 2018

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.

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 103. Variabel sifat *machiavellian* mempunyai 15 item pertanyaan dengan nilai standar deviasi sebesar 6,392. Nilai minimum dengan angka 21 memiliki arti pada jawaban responden yang berkisar antara 1 hingga 2 yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju. Nilai maksimum dengan angka 55 memiliki arti pada jawaban responden yang berkisar antara 3 dengan 4 yaitu netral dan setuju. Nilai rata-rata (*mean*) memiliki angka 35,97 yang artinya responden cenderung untuk memilih setuju. Nilai *mean* aktual ini lebih besar daripada nilai teoritis yaitu $35,97 < 45$ sehingga menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* yang dimiliki rendah.

Variabel *locus of control* internal mempunyai 8 item pertanyaan dengan standar deviasi sebesar 7,229. Nilai minimum menunjukkan pada angka 5 yang mengartikan jawaban responden memilih 1 dan 2 yaitu sangat tidak setuju dan setuju. Nilai maksimum menunjukkan angka 40 yang mengartikan jawaban responden memilih 5 yaitu sangat setuju. Nilai rata-rata (*mean*) memiliki sebesar 24 yang artinya responden cenderung untuk memilih sangat setuju. Nilai *mean* aktual sama dengan nilai teoritis yaitu $30,32 > 24$ sehingga menunjukkan bahwa *locus of control* internal yang dimiliki tinggi

Variabel *turnover intention* mempunyai 6 item pertanyaan dengan standar deviasi sebesar 5,166. Nilai minimum menunjukkan bahwa pada angka 6 yang mengartikan jawaban responden yang berkisar antara 1 dengan 2 yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju. Nilai maksimum menunjukkan pada angka 30 yang mengartikan jawaban responden yang memilih 4 hingga 5 yaitu setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata (*mean*) memiliki sebesar 14,63 yang artinya responden cenderung memilih tidak setuju. Nilai *mean* aktual sama dengan nilai teoritis yaitu $14,63 < 18$ sehingga menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dimiliki rendah

Variabel kinerja pegawai mempunyai 6 item pertanyaan dengan standar deviasi sebesar 5,601. Nilai minimum menunjukkan angka 6 yang mengartikan bahwa jawaban responden memilih 1 hingga 2 yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju. Nilai maksimum menunjukkan angka 30 yang mengartikan bahwa jawaban responden memilih 4 hingga 5 yaitu setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata (*mean*) aktual memiliki sebesar 18,86 yang artinya responden cenderung memilih setuju. Nilai *mean* aktual dengan nilai teoritis yaitu $18,86 < 18$ sehingga menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki tinggi.

Variabel perilaku disfungsional auditor mempunyai 6 item pertanyaan dengan standar deviasi sebesar 3,836. Nilai minimum menunjukkan angka 8 yang mengartikan bahwa jawaban responden memilih 1 hingga 2 yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju. Nilai maksimum menunjukkan angka 30 yang mengartikan bahwa jawaban

responden memilih 4 hingga 5 yaitu setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata (*mean*) aktual memiliki sebesar 18,28 yang artinya responden cenderung memilih setuju. Nilai *mean* aktual dengan nilai teoritis yaitu $18,28 < 24$ sehingga menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor yang dimiliki rendah.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur validitas suatu kuisioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji *factor analysis*. Instrumen pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikasinya $> \alpha 0,50$. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Instrument</i>	<i>Loading Faktor</i>	Keterangan
Sifat <i>Machiavellian</i>	SM1	0,870	Valid
	SM2	0,728	Valid
	SM3	0,823	Valid
	SM4	0,681	Valid
	SM5	0,751	Valid
	SM6	0,761	Valid
	SM7	0,721	Valid
	SM8	0,763	Valid
	SM9	0,821	Valid
	SM10	0,682	Valid
	SM11	0,778	Valid
	SM12	0,688	Valid
	SM13	0,666	Valid
	SM14	0,815	Valid
	SM15	0,752	Valid

<i>Locus of Control Internal</i>	LC1	0,874	Valid
	LC2	0,914	Valid
	LC3	0,935	Valid
	LC4	0,913	Valid
	LC5	0,915	Valid
	LC6	0,844	Valid
	LC7	0,902	Valid
	LC8	0,862	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,923	Valid
	TI2	0,940	Valid
	TI3	0,931	Valid
	TI4	0,948	Valid
	TI5	0,934	Valid
	TI6	0,937	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,942	Valid
	KP2	0,933	Valid
	KP3	0,922	Valid
	KP4	0,937	Valid
	KP5	0,936	Valid
	KP6	0,910	Valid
Perilaku Disfungsional Auditor	PD1	0,864	Valid
	PD2	0,881	Valid
	PD3	0,883	Valid
	PD4	0,855	Valid
	PD5	0,850	Valid
	PD6	0,881	Valid

Sumber: data primer 2018

1). Instrumen Variabel Sifat *Machiavellian*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel sifat *machiavellian* dengan 15 item pertanyaan memperoleh hasil yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika memiliki *loading factor* > 0,5 yaitu 0,666 hingga 0,870.

2). Instrumen Variabel *Locus Of Control* internal

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal dengan 8 item pertanyaan memperoleh

hasil yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$ yaitu 0,844 hingga 0,935.

3). Instrumen Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dengan 6 item pertanyaan memperoleh hasil yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$ yaitu 0,923 hingga 0,948.

4). Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan 6 item pertanyaan memperoleh hasil yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$ yaitu 0,910 hingga 0,937.

5). Instrumen Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel sifat *machiavellian* dengan 6 item pertanyaan memperoleh hasil yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$ yaitu 0,850 hingga 0,883.

b. Uji Reliabilitas

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 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,946	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> Internal	0,964	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,971	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,968	Reliabel
Perilaku Disfungsional Auditor	0,935	Reliabel

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk sifat *machiavellian*, *locus of control* internal, *turnover intention*, kinerja pegawai dan perilaku disfungsional auditor yang melebihi dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat diartikan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta untuk mengetahui bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji asumsi klasik dari data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86500473
	Absolute	.051
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil olah data 2018

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,951 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. 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) yang tertera pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
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

Sumber: Hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tersebut mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Sifat <i>machiavellian</i>	0.645	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Locus Of Control</i> Internal	0.353	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Turnover Intention</i>	0.175	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
Kinerja Pegawai	0.743	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen yaitu: sifat *machiavellian* (X1), *locus of control* (X2), *turnover intention* (X3), kinerja pegawai (X4) terhadap perilaku disfungsional auditor (Y). Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=25.683-0.079X_1-0.176X_2+0.408X_3-0.566 X_4+e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 25.683 sehingga jika variabel sifat *machiavellian*, *locus of control*, *turnover intention*, dan kinerja pegawai dianggap konstan atau bernilai 0 (nol) maka perilaku disfungsional auditor akan meningkat sebesar 25.683 satuan.

Koefisien regresi pada variabel sifat *machiavellian* sebesar 0.079 yang berarti bahwa jika variabel sifat *machiavellian* bertambah satu satuan maka variabel perilaku disfungsional auditor akan meningkat sebesar 0,079 satuan atau 7,9% jika variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel *locus of control* Internal sebesar 0,176. Hal ini berarti bahwa jika variabel *locus of control* Internal bertambah satuan maka variabel perilaku disfungsional auditor akan

meningkat sebesar 0,176 satuan atau 17,6% dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel *turnover intention* sebesar 0,408. hal ini berarti bahwa jika variabel *turnover intention* bertambah satu maka variabel perilaku disfungsional auditor akan meningkat sebesar 0,408 satuan atau 40,8 % dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,566. hal ini berarti bahwa jika variabel kinerja pegawai bertambah satu maka variabel perilaku disfungsional auditor akan meningkat sebesar 0,566 satuan atau 36,6 % dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Kriteria pengujiannya yaitu jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak atau sebaliknya.

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146.054	4	286.514	79.143	.000 ^b
	Residual	354.781	98	3.620		
	Total	1500.835	102			

- a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor
 b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Sifat *Machiavellian*, *Turnover Intention*, *Locus Of Control Internal*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut memiliki tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa sifat *machiavellian*, *locus of control internal*, *turnover intention* dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

2. Uji koefisien determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu dengan melihat nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*). Hasil uji koefisien determinasi *adjusted R²* dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.754	1.903

Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Sifat Machiavellian, Turnover Intention, Locus Of Control
 Hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,754. Hal ini berarti 75,4% variasi dari variabel perilaku disfungsional auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (sifat *machiavellian*, *locus of control internal*, *turnover*

intention, dan kinerja pegawai) sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Uji signifikansi secara parsial (Uji t)

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 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Tabel 4.15
Uji Nilai T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(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

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor
Hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dan dianalisis, dapat diuraikan data sebagai berikut:

a. Pengaruh Sifat *machiavellian* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.556 koefisien regresi (beta) -0.047 dengan probabilitas (p) = 0,123. Berdasarkan

hasil olah data dimana nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) dapat disimpulkan bahwa Sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Ini menunjukkan semakin baik sifat *machiavellian* yang didapatkan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten secara otomatis belum mampu menurunkan Perilaku Disfungsional Auditor maka **Hipotesis pertama (H_1) ditolak.**

b. Pengaruh *Locus Of Control* Internal Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3.185 koefisien regresi (beta) -0.093 dengan probabilitas ($p = 0,002$). Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Ini menunjukkan semakin tinggi *Locus Of Control* Internal yang didapatkan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten secara otomatis akan mampu menurunkan Perilaku Disfungsional Auditor maka **Hipotesis kedua (H_2) diterima.**

c. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.464 koefisien regresi (beta) 0.303 dengan probabilitas ($p = 0,000$). Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Ini menunjukkan semakin rendah *Turnover Intention*

yang didapatkan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten secara otomatis akan mampu menurunkan Perilaku Disfungsional Auditor maka **Hipotesis ketiga (H₃) diterima**.

d. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -10.489 koefisien regresi (beta) -0.387 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Ini menunjukkan semakin baik Kinerja Pegawai yang didapatkan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat wilayah Provinsi Banten secara otomatis akan mampu menurunkan Perilaku Disfungsional Auditor maka **Hipotesis keempat (H₄) diterima**.

E. Pembahasan

1. 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 dimana angka tersebut tidak signifikan karena (p>0,05).

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.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Internal Berpengaruh 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 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

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 (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 bahwa hasil yang nanti diperoleh merupakan hasil dari usahanya sendiri secara profesional 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.

3. Pengaruh *Turnover Intention* Berpengaruh 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 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

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. Cahyadini (2017) telah ditemukan adanya pengaruh positif *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi *turnover intention* auditor maka akan semakin tinggi perilaku disfungsional auditor.

4. Pengaruh Kinerja Pegawai Berpengaruh 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 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

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 disfungsiional 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 disfungsiional auditor. Paino dkk (2014) menyatakan adanya pengaruh negatif kinerja pegawai dengan perilaku disfungsiional auditor. Cahyadini (2017) menemukan pengaruh negatif antara kinerja pegawai dengan perilaku disfungsiional auditor.