BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Proses Penyebaran Kuesioner

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner pada 10 Kantor Akuntan Publik di Semarang :

Tabel 4.1

Tabel Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Nama KAP	Kuesioner yang dibagi	Kuesioner yang Kembali
1	KAP Sodikin & Harijanto	5	5
2	KAP Darsono & Budi Cahyono (Cab)	5	2
3	KAP Tri Bowo Yulianti (Cab)	5	5
4	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Cab)	5	5
5	KAP Endang Dewiwati	5	3
6	KAP Achmad, Rasyid, Hisbulaah & Jerry (Cab)	5	4
7	KAP Benny, Tonny, Frans & Daniel (Cab)	7	7
8	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan (Cab)	5	5
9	KAP I.Soetikno	5	4
10	KAP Leonard, Mulia & Richard (Cab)	Menolak	
11	KAP Hananta Budianto &Rekan (Cab)	5	Tidak Kembali
12	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (Cab)	5	5
Jumlah		57	45

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas peneliti membagikan sebanyak 57 kuesioner. Akan tetapi yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 45 kuesioner, yang mana merupakan kuesioner yang kembali dan diisi lengkap. Kuesioner yang tidak digunakan berjumlah 5 karena ada kuesioner yang tidak kembali.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bersedia mengisi kuesioner.

4.2.1 Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden Kuesioner

Tabel 4.2

Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden Kuesioner

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	37.8	37.8	37.8
	perempuan	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang telah mengisi kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 17 laki-laki (37,8 %) dan 28 perempuan (62,2%).

4.2.2 Gambaran Umum Jabatan Responden Kuesioner

Tabel 4.3

Gambaran Umum Jabatan Responden Kuesioner

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor Junior	38	84.4	84.4	84.4
	Auditor Senior	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki jabatan sebagai auditor junior atau auditor senior pada KAP. Terdapat 38 auditor junior (84,4%) dan 7 auditor senior (15,6%).

4.2.3 Gambaran Umum Latar Belakang Pendidikan Responden Kuesioner

Tabel 4.4

Gambaran Umum Latar Belakang Pendidikan Responden Kuesioner

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.4	4.4	4.4
	S1	42	93.3	93.3	97.8
	S2	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas latar belakang pendidikan responden berbeda-beda yaitu D3, S1, dan S2. Dalam penelitian ini terdapat 2 orang responden yang berpendidikan D3 (4,4%). Sementara responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 42 orang (93,3%), sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2,2%).

4.2.4 Gambaran Umum Umur Responden Kuesioner

Tabel 4.5

Gambaran Umum Umur Responden Kuesioner

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	45	22.00	38.00	27.4889	4.30445
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa rentang umur responden dalam penelitian ini berkisar antara usia 22 tahun hingga 38 tahun dengan rata-rata usia 27,4889 tahun (27 tahun 6 bulan).

4.2.5 Gambaran Umum Lama Bekerja Responden Kuesioner

Tabel 4.6

Gambaran Umum Lama Bekerja Responden Kuesioner

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_Bekerja	45	12.00	94.00	36.2444	19.79802
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Lama bekerja responden dalam penelitian ini dinyatakan dengan bulan berkisar antara 12 bulan (1 tahun) hingga 94 bulan (7 tahun 10 bulan), dengan rata-rata responden telah memiliki lama bekerja yang cukup sebagai auditor yaitu selama 36,2444 bulan (3 tahun 3 bulan).

4.2.6 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.7

Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Latar Belakang Pendidikan

Jenis_kelamin * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan			Total
			D3	S1	S2	
Jenis_kelamin	laki-laki	Count	0	17	0	17
		% of Total	.0%	37.8%	.0%	37.8%
	perempuan	Count	2	25	1	28
		% of Total	4.4%	55.6%	2.2%	62.2%
Total		Count	2	42	1	45
		% of Total	4.4%	93.3%	2.2%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Analisis diatas menunjukkan bahwa responden kuesioner dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan dengan latar belakang pendidikan S1.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen kuesioner, agar data yang diperoleh relevan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel, dimana besar r tabel diperoleh dari jumlah sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah 45 dengan nilai *degree of freedom* (df) yang digunakan n-2 yaitu 43, sehingga r tabel yang diperoleh yaitu 0,2483. Kriteria valid adalah dimana r hitung > r tabel, yaitu corrected item-total correlation > 0,2483.

Berikut ini adalah hasil pengujian untuk variabel *Sifat Machiavellian* :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Sifat Machiavellian*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
SM1	0,271	0,2483	Valid
SM2	0,474	0,2483	Valid
SM3	0,415	0,2483	Valid
SM4	0,149	0,2483	Tidak Valid
SM5	0,063	0,2483	Tidak Valid
SM6	0,506	0,2483	Valid
SM7	0,631	0,2483	Valid
SM8	0,368	0,2483	Valid
SM9	0,192	0,2483	Tidak Valid
SM10	0,592	0,2483	Valid
SM11	0,598	0,2483	Valid

SM12	0,503	0,2483	Valid
SM13	0,320	0,2483	Valid
SM14	0,557	0,2483	Valid
SM15	-0,039	0,2483	Tidak Valid
SM16	-0,095	0,2483	Tidak Valid
SM17	0,252	0,2483	Valid
SM18	0,487	0,2483	Valid
SM19	0,210	0,2483	Tidak Valid
SM20	0,412	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam pengujian yang pertama, terdapat 6 pernyataan yang tidak valid, karena r hitung < r tabel. Oleh karena itu peneliti melakukan pengujian kedua dengan membuang pernyataan-pernyataan tersebut.

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas II Variabel *Sifat Machiavellian*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
SM1	0,273	0,2483	Valid
SM2	0,451	0,2483	Valid
SM3	0,305	0,2483	Valid
SM6	0,462	0,2483	Valid
SM7	0,655	0,2483	Valid
SM8	0,448	0,2483	Valid
SM10	0,634	0,2483	Valid
SM11	0,516	0,2483	Valid
SM12	0,606	0,2483	Valid
SM13	0,397	0,2483	Valid
SM14	0,563	0,2483	Valid
SM17	0,256	0,2483	Valid
SM18	0,527	0,2483	Valid
SM20	0,413	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian yang kedua menunjukkan semua item pernyataan dalam tabel 4.9 *sifat Machiavellian* semua valid.

Pengujian untuk Variabel Pelatihan :

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Pelatihan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PL1	0,204	0,2483	Tidak Valid
PL2	0,306	0,2483	Valid
PL3	0,488	0,2483	Valid
PL4	0,350	0,2483	Valid
PL5	0,167	0,2483	Tidak Valid
PL6	0,440	0,2483	Valid
PL7	0,466	0,2483	Valid
PL8	0,392	0,2483	Valid
PL9	0,206	0,2483	Tidak Valid
PL10	0,236	0,2483	Tidak Valid
PL11	0,109	0,2483	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pengujian validitas pertama pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa pernyataan nomor 1, 5, 9, 10, 11 yang tidak valid karena r hitung < r tabel. Oleh karena itu peneliti melakukan pengujian ulang dengan membuang pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Pelatihan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PL2	0,120	0,2483	Tidak Valid
PL3	0,572	0,2483	Valid
PL4	0,425	0,2483	Valid
PL6	0,489	0,2483	Valid

PL7	0,335	0,2483	Valid
PL8	0,454	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pengujian kedua pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa pernyataan nomor 2 tidak valid, dan peneliti akan melakukan pengujian ketiga dengan membuang pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Validitas III Variabel Pelatihan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PL3	0,625	0,2483	Valid
PL4	0,486	0,2483	Valid
PL6	0,465	0,2483	Valid
PL7	0,340	0,2483	Valid
PL8	0,401	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Hasil pengujian yang ketiga menunjukkan bahwa 5 pertanyaan yang tersisa dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,2483.

Pengujian validitas untuk variabel Komitmen Profesional :

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Komitmen Profesional

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0,412	0,2483	Valid
KP2	0,479	0,2483	Valid
KP3	0,341	0,2483	Valid
KP4	0,535	0,2483	Valid
KP5	0,540	0,2483	Valid
KP6	0,326	0,2483	Valid

KP7	0,424	0,2483	Valid
KP8	0,323	0,2483	Valid
KP9	0,424	0,2483	Valid
KP10	0,619	0,2483	Valid
KP11	0,462	0,2483	Valid
KP12	0,579	0,2483	Valid
KP13	0,217	0,2483	Tidak Valid
KP14	0,434	0,2483	Valid
KP15	0,306	0,2483	Valid
KP16	0,606	0,2483	Valid
KP17	0,506	0,2483	Valid
KP18	0,391	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pengujian pertama validitas komitmen professional menunjukkan bahwa terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, karena memiliki nilai yang < dari 0,2483. Oleh karena itu dilakukan pengujian yang kedua dengan membuang pernyataan tersebut.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Komitmen Profesional

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0,452	0,2483	Valid
KP2	0,516	0,2483	Valid
KP3	0,335	0,2483	Valid
KP4	0,514	0,2483	Valid
KP5	0,579	0,2483	Valid
KP6	0,302	0,2483	Valid
KP7	0,432	0,2483	Valid
KP8	0,346	0,2483	Valid
KP9	0,623	0,2483	Valid
KP10	0,437	0,2483	Valid
KP11	0,534	0,2483	Valid
KP12	0,551	0,2483	Valid
KP14	0,480	0,2483	Valid
KP15	0,290	0,2483	Valid

KP16	0,554	0,2483	Valid
KP17	0,523	0,2483	Valid
KP18	0,437	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Hasil pengujian yang kedua menunjukkan bahwa 17 pernyataan yang tersisa valid, karena r hitungnya > dari 0,2483.

Pengujian validitas untuk variabel *ESQ*:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Emotional Spritiual Quotient*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
ESQ1	0,129	0,2483	Tidak Valid
ESQ2	-0,079	0,2483	Tidak Valid
ESQ3	0,093	0,2483	Tidak Valid
ESQ4	0,110	0,2483	Tidak Valid
ESQ5	0,184	0,2483	Tidak Valid
ESQ6	0,557	0,2483	Valid
ESQ7	0,494	0,2483	Valid
ESQ8	0,483	0,2483	Valid
ESQ9	0,378	0,2483	Valid
ESQ10	0,365	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pengujian pertama validitas *ESQ* menunjukkan bahwa terdapat 5 pernyataan yang tidak valid, karena memiliki nilai yang < dari 0,2483. Oleh karena itu dilakukan pengujian yang kedua dengan membuang pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Validitas II Variabel *Emotional Spritiual Quotient*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
ESQ6	0,376	0,2483	Valid
ESQ7	0,519	0,2483	Valid
ESQ8	0,634	0,2483	Valid
ESQ9	0,586	0,2483	Valid
ESQ10	0.534	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel *ESQ* memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel Kompleksitas Tugas:

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Kompleksitas Tugas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KT1	0,173	0,2483	Tidak Valid
KT2	0,201	0,2483	Tidak Valid
KT3	0,682	0,2483	Valid
KT4	0,607	0,2483	Valid
KT5	0,385	0,2483	Valid
KT6	0,443	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pertanyaan tersebut.

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Kompleksitas Tugas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KT3	0,654	0,2483	Valid
KT4	0,618	0,2483	Valid
KT5	0,455	0,2483	Valid
KT6	0,505	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel Kompleksitas Tugas memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel *Locus of Control*:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Locus of Control*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
LOC1	-0,009	0,2483	Tidak Valid
LOC2	0,279	0,2483	Valid
LOC3	0,067	0,2483	Tidak Valid
LOC4	0,386	0,2483	Valid
LOC5	0,361	0,2483	Valid
LOC6	0,541	0,2483	Valid
LOC7	0,138	0,2483	Tidak Valid
LOC8	0,246	0,2483	Tidak Valid
LOC9	0,203	0,2483	Tidak Valid
LOC10	0,548	0,2483	Valid
LOC11	0,612	0,2483	Valid
LOC12	-0,141	0,2483	Tidak Valid
LOC13	0,377	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, terdapat 6 item pernyataan yang tidak valid sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Validitas II Variabel *Locus of Control*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
LOC2	0,214	0,2483	Tidak Valid
LOC4	0,359	0,2483	Valid
LOC5	0,411	0,2483	Valid
LOC6	0,652	0,2483	Valid
LOC10	0,531	0,2483	Valid
LOC11	0,638	0,2483	Valid
LOC13	0,370	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas kedua didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Validitas III Variabel *Locus of Control*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
LOC4	0,336	0,2483	Valid
LOC5	0,430	0,2483	Valid
LOC6	0,624	0,2483	Valid
LOC10	0,564	0,2483	Valid
LOC11	0,654	0,2483	Valid
LOC13	0,383	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel Kompleksitas Tugas memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel Tekanan Anggaran Waktu:

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
TAW1	0,111	0,2483	Tidak Valid
TAW2	0,085	0,2483	Tidak Valid
TAW3	0,224	0,2483	Tidak Valid
TAW4	0,232	0,2483	Tidak Valid
TAW5	0,463	0,2483	Valid
TAW6	0,382	0,2483	Valid
TAW7	0,491	0,2483	Valid
TAW8	-0,086	0,2483	Tidak Valid
TAW9	0,474	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama tekanan anggaran waktu didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
TAW5	0,584	0,2483	Valid
TAW6	0,598	0,2483	Valid
TAW7	0,574	0,2483	Valid
TAW9	0,396	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel tekanan anggaran waktu memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel Komitmen Organisasi:

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0,452	0,2483	Valid
KO2	0,530	0,2483	Valid
KO3	0,380	0,2483	Valid
KO4	0,540	0,2483	Valid
KO5	0,645	0,2483	Valid
KO6	0,510	0,2483	Valid
KO7	0,623	0,2483	Valid
KO8	0,624	0,2483	Valid
KO9	0,765	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (KO1 sampai KO9) lebih besar dibandingan dengan nilai r tabel (0,2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Pengujian untuk variabel *Turnover Intention* :

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Turnover Intention*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
TI1	0,555	0,2483	Valid
TI2	0,708	0,2483	Valid
TI3	0,682	0,2483	Valid
TI4	0,739	0,2483	Valid
TI5	0,759	0,2483	Valid
TI6	0,675	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (TI1 sampai TI6) lebih besar dibandingan dengan nilai r tabel (0,2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *turnover intentiton*.

Pengujian untuk variabel Moralitas:

Tabel 4.24

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Moralitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0,161	0,2483	Tidak Valid
MO2	0,596	0,2483	Valid
MO3	0,330	0,2483	Valid
MO4	0,226	0,2483	Tidak Valid
MO5	0,477	0,2483	Valid
MO6	0,665	0,2483	Valid
MO7	0,382	0,2483	Valid
MO8	0,107	0,2483	Tidak Valid
MO9	0,413	0,2483	Valid
MO10	0,441	0,2483	Valid

MO11	0,462	0,2483	Valid
MO12	0,506	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama moralitas didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pertanyaan tersebut.

Tabel 4.25

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Moralitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
MO2	0,556	0,2483	Valid
MO3	0,394	0,2483	Valid
MO5	0,421	0,2483	Valid
MO6	0,589	0,2483	Valid
MO7	0,292	0,2483	Valid
MO9	0,454	0,2483	Valid
MO10	0,452	0,2483	Valid
MO11	0,598	0,2483	Valid
MO12	0,635	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel moralitas memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel Etika Auditor:

Tabel 4.25

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Etika Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
EA1	0,664	0,2483	Valid
EA2	0,380	0,2483	Valid
EA3	0,270	0,2483	Valid
EA4	0,388	0,2483	Valid
EA5	0,214	0,2483	Tidak Valid
EA6	0,319	0,2483	Valid
EA7	0,499	0,2483	Valid
EA8	0,196	0,2483	Tidak Valid
EA9	0,676	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama etika auditor didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.26

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Etika Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
EA1	0,649	0,2483	Valid
EA2	0,483	0,2483	Valid
EA3	0,316	0,2483	Valid
EA4	0,270	0,2483	Valid
EA6	0,246	0,2483	Tidak Valid
EA7	0,490	0,2483	Valid
EA9	0,730	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas kedua etika auditor didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.27

Hasil Pengujian Validitas III Variabel Etika Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
EA1	0,593	0,2483	Valid
EA2	0,549	0,2483	Valid
EA3	0,388	0,2483	Valid
EA4	0,170	0,2483	Tidak Valid
EA7	0,499	0,2483	Valid
EA9	0,705	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas ketiga etika auditor didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.28

Hasil Pengujian Validitas IV Variabel Etika Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
EA1	0,570	0,2483	Valid
EA2	0,588	0,2483	Valid
EA3	0,432	0,2483	Valid
EA7	0,457	0,2483	Valid
EA9	0,693	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel etika auditor memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel *Self Esteem* :

Tabel 4.29

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Self Esteem*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
SE1	0,520	0,2483	Valid
SE2	0,703	0,2483	Valid
SE3	0,469	0,2483	Valid
SE4	0,491	0,2483	Valid
SE5	0,695	0,2483	Valid
SE6	0,577	0,2483	Valid
SE7	0,720	0,2483	Valid
SE8	0,530	0,2483	Valid
SE9	0,531	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (SE1 sampai SE9) lebih besar dibandingan dengan nilai r tabel (0,2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut telah valid.

Pengujian untuk variabel *Self Rate Employee Performance*:

Tabel 4.30

Hasil Pengujian Validitas I Variabel *Self Rate Employee Performance*

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
SERP1	0,331	0,2483	Valid
SERP2	0,487	0,2483	Valid

SERP3	0,533	0,2483	Valid
SERP4	0,705	0,2483	Valid
SERP5	0,432	0,2483	Valid
SERP6	0,671	0,2483	Valid
SERP7	0,740	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan (SERP1 sampai SERP7) lebih besar dibandingan dengan nilai r tabel (0,2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut telah valid.

Pengujian untuk variabel Intensitas Moral :

Tabel 4.31

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Intensitas Moral

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
IM1	0,499	0,2483	Valid
IM2	0,136	0,2483	Tidak Valid
IM3	0,556	0,2483	Valid
IM4	0,669	0,2483	Valid
IM5	0,756	0,2483	Valid
IM6	0,557	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama intensitas moral didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.32

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Intensitas Moral

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
IM1	0,599	0,2483	Valid
IM3	0,586	0,2483	Valid
IM4	0,646	0,2483	Valid
IM5	0,768	0,2483	Valid
IM6	0,508	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel intensitas moral memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Pengujian untuk variabel Perilaku Disfungsional Auditor:

Tabel 4.33

Hasil Pengujian Validitas I Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PDA1	0,598	0,2483	Valid
PDA2	0,570	0,2483	Valid
PDA3	0,437	0,2483	Valid
PDA4	0,659	0,2483	Valid
PDA5	0,277	0,2483	Valid
PDA6	0,120	0,2483	Tidak Valid
PDA7	0,211	0,2483	Tidak Valid
PDA8	0,367	0,2483	Valid
PDA9	0,596	0,2483	Valid
PDA10	0,443	0,2483	Valid
PDA11	0,738	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas pertama perilaku disfungsional auditor didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid

karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.34

Hasil Pengujian Validitas II Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PDA1	0,616	0,2483	Valid
PDA2	0,602	0,2483	Valid
PDA3	0,440	0,2483	Valid
PDA4	0,687	0,2483	Valid
PDA5	0,202	0,2483	Tidak Valid
PDA8	0,327	0,2483	Valid
PDA9	0,602	0,2483	Valid
PDA10	0,488	0,2483	Valid
PDA11	0,768	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari pengujian validitas kedua perilaku disfungsional auditor didapatkan hasil seperti pada tabel diatas, masih terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid karena r hitung < dari 0,2483 sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pernyataan tersebut.

Tabel 4.34

Hasil Pengujian Validitas III Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
PDA1	0,623	0,2483	Valid
PDA2	0,585	0,2483	Valid
PDA3	0,427	0,2483	Valid
PDA4	0,708	0,2483	Valid
PDA8	0,289	0,2483	Valid
PDA9	0,579	0,2483	Valid
PDA10	0,531	0,2483	Valid
PDA11	0,812	0,2483	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian validitas kembali, didapatkan hasil yang tampak pada tabel. Semua item yang terdapat dalam variabel perilaku disfungsional auditor memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel yang konstruk atau bukan. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Crobach Alpha (α)* dimana semakin tinggi nilainya, maka tingkat reliabilitas suatu kuesioner semakin baik.

Tabel 4.35

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Crobach Alpha*	Keterangan
Sifat Machiavellian	0,826	Reliabel
Pelatihan	0,700	Reliabel
Komitmen Profesional	0,849	Reliabel
ESQ	0,754	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,756	Reliabel
Locus of Control	0,754	Reliabel
Tekanan Anggaran Waktu	0,739	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,844	Reliabel
Turnover Intention	0,876	Reliabel
Moralitas	0,798	Reliabel
Etika Editor	0,759	Reliabel
Self Esteem	0,857	Reliabel
Self Rate Employee Performance	0,813	Reliabel
Intensitas Moral	0,825	Reliabel
Perilaku Disfungsional Auditor	0,836	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel 4.35 menunjukkan bahwa semua mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang > dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel penelitian. Untuk mengetahui statistik deskriptif pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.36

Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Mean	Range Kategori			Ket
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Sifat Machiavellian	14-70	24-63	44.6667	14-32,67	32,68-51,33	51,34-70	Sedang
Pelatihan	5-25	14-25	19.7111	5-11,67	11,67-18,34	18,34-25	Tinggi
Komitmen Profesional	17-85	49-80	63.5556	17-39,67	39,67-62,34	62,34-85	Tinggi
Emotional Spritual Quotient (ESQ)	5-25	19-25	22.2667	5-11,67	11,67-18,34	18,34-25	Tinggi
Kompleksitas Tugas	4-20	9-18	13.6000	4-9,33	9,33-14,66	14,66-20	Sedang
Locus of Control	6-30	11-28	19.9111	6-14	14-22	22-30	Sedang
Tekanan Anggaran Waktu	4-20	8-18	13.5778	4-9,33	9,33-14,66	14,66-20	Sedang

Komitmen Organisasi	9-45	25-43	34.9111	9-21	21-33	33-45	Tinggi
Turnover Intention	6-30	8-24	14.8889	6-14	14-22	22-30	Sedang
Moralitas	9-45	15-42	29.0667	9-21	21-33	33-45	Sedang
Etika Auditor	5-25	7-20	14.4000	5-11,67	11,67-18,34	18,34-25	Sedang
Self Esteem	9-45	23-41	33.7556	9-21	21-33	33-45	Tinggi
Self Rate Employee Performance	7-35	10-23	15.6667	7-16,33	16,33-25,67	25,67-35	Rendah
Intensitas Moral	5-25	12-25	18.9333	5-11,67	11,67-18,34	18,34-25	Tinggi
Perilaku Disfungsional Auditor	8-40	11-33	22.1111	8-18,67	18,67-29,33	29,33-40	Sedang

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel sifat *Machiavellian* termasuk kategori sedang, artinya responden dalam penelitian ini cenderung memiliki sifat *Machiavellian* yang cenderung dapat menerima perilaku dilematis secara etis dalam mencapai hasil yang diinginkannya dan mengganggap bahwa etika dan tanggung jawab sosial tidak penting. Sifat *machiavellian* tinggi akan lebih mungkin melakukan tindakan yang tidak etis dibandingkan individu dengan sifat *Machiavellian* rendah.

Variabel pelatihan memiliki skor rata-rata empiris yang masuk dalam kategori tinggi. Artinya dimana para responden memahami pentingnya adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan para auditor. Dalam

melaksanakan tugas audit seorang auditor yang profesional harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup.

Hasil penghitungan untuk variabel komitmen profesional termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para responden dinilai memiliki keterkaitan emosional dengan profesinya dan beranggapan bahwa profesi auditor memiliki arti penting bagi kehidupannya. Auditor dalam penelitian ini akan merasa rugi jika meninggalkan profesinya, serta auditor memiliki kewajiban moral dalam profesi auditor.

Skor rata-rata empiris untuk variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) sebesar 22.2667 dan termasuk kategori tinggi. Artinya auditor mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan kecerdasan yang dimilikinya.

Skor rata-rata empiris untuk variabel kompleksitas tugas adalah 13.6000 termasuk dalam kategori sedang. Artinya auditor dalam penelitian ini cenderung pernah dalam menghadapi penugasan audit yang kompleks, dimana mereka harus memproses berbagai macam informasi dan bukti serta harus melewati berbagai tahapan. Namun, terkadang auditor masih dapat menghadapi tugas audit yang kompleks dan kadang kurang jelas memahami tugas audit dengan jelas, sehingga menurut mereka penugasan audit bukanlah sesuatu yang rumit.

Variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata empiris yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa auditor masih memiliki tingkat pengendalian diri. Responden terkadang meyakini bahwa personalitas diri merekalah yang

mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya.

Variabel tekanan anggaran waktu termasuk dalam kategori sedang, dimana hal ini berarti menyatakan bahwa auditor tidak begitu merasakan tekanan dalam menyelesaikan tugas auditnya. Sehingga auditor kadang-kadang masih dapat menyelesaikan program audit dengan jangka waktu yang ditetapkan.

Untuk variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi, artinya auditor memiliki komitmen yang loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja dan mereka merasa menjadi bagian dari organisasinya.

Skor rata-rata empiris untuk variabel *turnover intention* termasuk dalam kategori sedang, artinya auditor tidak terlalu memiliki keinginan untuk berpindah tapi tidak menutup kemungkinan jika ada faktor peluang pekerjaan yang lebih baik responden masih mungkin untuk berpindah.

Variabel moralitas termasuk dalam kategori sedang, yang berarti responden memiliki tingkat moralitas yang cukup baik dalam menghadapi kasus dilemma etis. Auditor bekerja sesuai dengan nilai moral, tapi terkadang dalam menghadapi situasi tertentu melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan moral.

Untuk variabel etika auditor termasuk kategori sedang. Artinya auditor masih memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi etika dalam setiap tindakan yang diambilnya.

Skor rata-rata empiris variabel *self esteem* termasuk dalam kategori tinggi. Artinya auditor memiliki harga diri, dimana mereka merasa dihargai oleh pimpinan

dan rekan sekerja, selalu mengacu dan memperhatikan hasil akhirnya, memiliki rasa puas terhadap hasil kerjanya, selalu membuka diri terhadap rekan sekerjanya, dan berani mengambil resiko demi kemajuan karirnya.

Variabel *self rate employee performance* termasuk kategori rendah, dimana auditor merasa bahwa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapakan.

Skor rata-rata empiris variabel intensitas moral termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti auditor memiliki intensitas moral yang baik, dimana auditor memiliki dorongan yang cukup kuat dalam melakukan perbuatan dengan tidak melanggar norma yang berlaku dan menjujung tinggi integritas mereka sebagai auditor.

Sedangkan untuk variabel perilaku disfungsional auditor termasuk dalam kategori sedang. Artinya dimana auditor terkadang juga dapat melakukan perilaku disfungsional tetapi dalam intense waktu tidak sering, seperti kurang memperluas *scope* pengujian, melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual, kurang memperhatikan keakuratan dokumen klien.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data distribusi normal apabila signifikansi > 0,05. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.37

Hasil Pengujian Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.113	45	.190	.960	45	.118

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel 4.37 dapat dilihat bahwa nilai Sig.*Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,190 > dari 0,05 sehingga dikatakan data terdistribusi secara normal, sehingga data memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi > dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastitas atau lolos uji heterokedastisitas.

Tabel 4.38

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.140	17.488		-.351	.728
	SM_Total	-.019	.066	-.057	-.289	.774
	PL_Total	.576	.311	.508	1.851	.074
	KP_total	.015	.105	.043	.143	.887
	ESQ_Total	-.017	.258	-.013	-.065	.948
	KT_Total	.340	.259	.278	1.314	.199
	LOC_Total	-.002	.147	-.002	-.011	.991
	TAW_total	-.257	.213	-.271	-1.207	.237
	KO_Total	-.097	.140	-.167	-.699	.490
	TI_Total	-.080	.128	-.137	-.623	.538
	MO_Total	-.018	.099	-.041	-.186	.854
	EA_Total	-.225	.229	-.268	-.983	.333
	SE_Total	.039	.139	.072	.278	.783
	SERP_Total	.167	.174	.230	.960	.345
	IM_Total	-.068	.214	-.079	-.320	.751

a. Dependent Variable: LnRes2

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Semua variabel memberikan masing-masing nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) di antara satu dengan lainnya.

Tabel 4.39

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.698	21.036		3.123	.004		
	SM_Total	.143	.080	.219	1.788	.084	.657	1.523
	PL_Total	-.674	.374	-.306	-1.799	.082	.340	2.945
	KP_total	-.049	.127	-.072	-.387	.702	.280	3.571
	ESQ_Total	-.618	.310	-.237	-1.997	.055	.695	1.440
	KT_Total	-.198	.311	-.083	-.637	.529	.574	1.743
	LOC_Total	.085	.177	.065	.482	.633	.544	1.838
	TAW_total	.460	.257	.249	1.793	.083	.510	1.962
	KO_Total	.197	.168	.174	1.176	.249	.450	2.223
	TI_Total	.337	.154	.298	2.194	.036	.531	1.883
	MO_Total	-.385	.119	-.444	-3.227	.003	.519	1.927
	EA_Total	-.554	.275	-.340	-2.011	.053	.344	2.904
	SE_Total	-.080	.168	-.077	-.479	.636	.377	2.650
	SERP_Total	-.529	.209	-.375	-2.530	.017	.447	2.237
	IM_Total	-.359	.258	-.213	-1.393	.174	.421	2.374

a. Dependent Variable: PDA_Total

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Semua variabel memberikan masing-masing nilai *tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

4.5.4 Uji F (Model Fit)

Pengujian model fit dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpangaruh signifkan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.40

Hasil Pengujian F (Model Fit)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.933	14	65.210	5.128	.000[a]
	Residual	381.511	30	12.717		
	Total	1294.444	44			

a. Predictors: (Constant), IM_Total, PL_Total, LOC_Total, MO_Total, ESQ_Total, TI_Total, SM_Total, KT_Total, TAW_total, SE_Total, KO_Total, SERP_Total, EA_Total, KP_total

b. Dependent Variable: PDA_Total

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig.F sebesar 0,000 < 0,05 artinya model fit untuk digunakan. Hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa data dalam penelitian ini fit, dimana variabel-variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.6 Uji Koefisien Determinasi *(Adjusted R^2)*

Pengujian ini dilakukan untuk untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.41

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *(Adjusted R^2)*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840[a]	.705	.568	3.56610

a. Predictors: (Constant), IM_Total, PL_Total, LOC_Total, MO_Total, ESQ_Total, TI_Total, SM_Total, KT_Total, TAW_total, SE_Total, KO_Total, SERP_Total, EA_Total, KP_total

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai Adj.R^2 0,568 berarti daya penjelas variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.42

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig/2	Keterangan
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	65.698	21.036		3.123	.004		
	SM_Total	.143	.080	.219	1.788	.084	0,042	Diterima
	PL_Total	-.674	.374	-.306	-1.799	.082	0,041	Diterima
	KP_total	-.049	.127	-.072	-.387	.702	0,351	Ditolak
	ESQ_Total	-.618	.310	-.237	-1.997	.055	0,0275	Diterima
	KT_Total	-.198	.311	-.083	-.637	.529	0,2645	Ditolak
	LOC_Total	.085	.177	.065	.482	.633	0,3165	Ditolak
	TAW_total	.460	.257	.249	1.793	.083	0,0415	Diterima
	KO_Total	.197	.168	.174	1.176	.249	0,1245	Ditolak
	TI_Total	.337	.154	.298	2.194	.036	0,018	Diterima
	MO_Total	-.385	.119	-.444	-3.227	.003	0,0015	Diterima
	EA_Total	-.554	.275	-.340	-2.011	.053	0,0265	Diterima
	SE_Total	-.080	.168	-.077	-.479	.636	0,318	Ditolak
	SERP_Total	-.529	.209	-.375	-2.530	.017	0,0085	Diterima
	IM_Total	-.359	.258	-.213	-1.393	.174	0,087	Ditolak

a. Dependent Variable: PDA_Total

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada tabel 4.42 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$PDA = 49,080 + 0,143\ SM - 0,674\ PL - 0,049\ KP - 0,618\ ESQ - 0,198\ KT + 0,085\ LOC + 0,460\ TAW + 0,197\ KO + 0,337\ TI - 0,385\ MO - 0,554\ EA - 0,080\ SE - 0,529\ SERP - 0,359\ IM + e$$

Berikut dijelaskan pengaruh antara masing-masing variabel independen dan variabel kontrol terhadap variabel independen.

1. Nilai sig. (sig/2) variabel sifat *machiavellian* adalah sebesar 0,042 < 0,05 dengan nilai β +0,143. Artinya sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 1 penelitian ini **diterima**.
2. Nilai sig. (sig/2) variabel pelatihan adalah sebesar 0,041 < 0,05 dengan nilai β -0,674. Artinya pelatihan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 2 penelitian ini **diterima**.
3. Nilai sig. (sig/2) variabel komitmen profesional adalah sebesar 0,0351 > 0,05 dengan nilai β -0,049. Artinya komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 3 penelitian ini **ditolak**.
4. Nilai sig. (sig/2) variabel *emotional spritual quotient (ESQ)* adalah sebesar 0,0275 < 0,05 dengan nilai β -0,618. Artinya *ESQ* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 4 penelitian ini **diterima**.

5. Nilai sig. (sig/2) variabel kompleksitas tugas adalah sebesar 0,2645 > 0,05 dengan nilai β -0,198. Artinya kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 5 penelitian ini **ditolak**.
6. Nilai sig. (sig/2) variabel *locus of control (LOC)* adalah sebesar 0,3165 > 0,05 dengan nilai β +0,085. Artinya *LOC* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 6 penelitian ini **ditolak**.
7. Nilai sig. (sig/2) variabel tekanan anggaran waktu adalah sebesar 0,0415 < 0,05 dengan nilai β +0,460. Artinya tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 7 penelitian ini **diterima**.
8. Nilai sig. (sig/2) variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,1245 > 0,05 dengan nilai β +0,197. Artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 8 penelitian ini **ditolak**.
9. Nilai sig. (sig/2) variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,018 < 0,05 dengan nilai β +0,337. Artinya *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 9 penelitian ini **diterima**.

10. Nilai sig. (sig/2) variabel moralitas adalah sebesar 0,0015 < 0,05 dengan nilai β -0,385. Artinya moralitas berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 10 penelitian ini **diterima**.
11. Nilai sig. (sig/2) variabel etika auditor adalah sebesar 0,0265 < 0,05 dengan nilai β -0,554. Artinya etika auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 11 penelitian ini **diterima**.
12. Nilai sig. (sig/2) variabel *self esteem* adalah sebesar 0,318 > 0,05 dengan nilai β -0,080. Artinya *self esteem* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 12 penelitian ini **ditolak**.
13. Nilai sig. (sig/2) variabel *self rate employee performance* adalah sebesar 0,0085 < 0,05 dengan nilai β -0,529. Artinya *self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 13 penelitian ini **diterima**.
14. Nilai sig. (sig/2) variabel intensitas moral adalah sebesar 0,087 > 0,05 dengan nilai β -0,359. Artinya intensitas moral tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena nilai sig. > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis 14 penelitian ini **ditolak**.

4.8. Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 1 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel sifat *machiavellian* sebesar 0,042 < 0,05 dengan β +0,143. Hal ini menunjukkan bahwa sifat machiavellian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* yang dimiliki oleh individu seseorang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor, dimana sifat machiavellian ini diartikan sebagai kepribadian yang dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam sebuah organisasi, individu yang menghalalkan segala cara dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, memiliki kecenderungan untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain. Individu dengan *machiavellian* yang tinggi cenderung lebih berbohong, kurang bermoral dan lebih manipulatif. Semakin tinggi sifat machiavellian yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi pula kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* akan memiliki persepsi bahwa etika dan tanggung jawab sosial tidaklah penting. Auditor dengan sifat *Machiavellian* akan memiliki peluang memanipulasi hasil audit untuk kepentingan pribadinya yang mencerminkan rendahnya perilaku etis auditor (Saputri, 2015). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Ramantha (2017) serta Widyawati (2016) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 2 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,041 < 0,05 dengan nilai β -0,674. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Partisipasi auditor dengan mengikuti pelatihan berupa seminar, simposium maupun *workshop* tersebut selain manambah pengalaman, juga meningkatkan ketelitian saat pemeriksaan dilakukan. Oleh karena itu semakin banyak auditor pemula yang mengikuti pelatihan-pelatihan profesional seperti seminar, simposium, konverensi dan lokakarya berguna untuk menunjang kinerja mereka agar lebih profesional menjadi seorang auditor. Diharapkan dengan auditor mengikuti pelatihan, auditor lebih mampu untuk mengikuti perkembangan terbaru di lapangan. Auditor yang sering mengikuti pelatihan akan mengurangi kemungkinan tindakan perilaku disfungsional auditor, sebaliknya apabila seorang auditor yang tidak mengikuti pelatihan auditor berindikasi pada meningkatnya perilaku disfungsional auditor. Semakin cekatan dan bermanfaatnya pelatihan maka auditor akan terhindar dari situasi tersebut karena lebih kompeten untuk meningkatkan kualitasnya. Hal ini didukung oleh penelitian Svanstrom (2015) menyatakan pelatihan auditor berpengaruh negatif pada perilaku disfungsional auditor. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Devi dan Ramantha (2017) juga menyatakan pelatihan auditor berpengaruh negatif pada perilaku disfungsional auditor.

4.8.3 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 3 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel komitmen profesional sebesar 0,351 > 0,05 dengan nilai β -0,049. Hal ini menunjukan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Komitmen profesional dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan/ loyalitas dari seorang individu terhadap profesinya. Dalam teori atribusi, komitmen profesional dapat digolongkan sebagai *disposition attribution* atau faktor internal yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini disebabkan tinggi atau redahnya sikap loyalitas auditor terhadap profesinya tetap tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor karena loyalitas profesi auditor terhadap kode etik dimana auditor harus menaati setiap aturan profesi tidak selalu berkesinambungan dan tidak berpengaruh dengan pelaksanaannya atau prakteknya. Jadi, loyalitas auditor terhadap profesinya masih dalam bentuk pemahaman atau teori sedangkan perilaku disfungsional auditor biasanya terjadi setelah dalam pelaksanaanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional (afektif, kontinu, normatif) tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.4 Pengaruh ESQ Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 4 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel ESQ sebesar 0,0275 < 0,05 dengan nilai β -0,618. Hal ini

menunjukan bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai seorang auditor harus memiliki *emotional spiritual quotient* (ESQ) atau kecerdasan emosional dan spiritual yang baik. Dengan keseimbangan emosi dan spiritual yang baik, yang dapat membangun karakter pribadi yang kompeten, bekerja keras, sabar dan termotivasi. Seseorang yang mempunyai *spiritual quotient* tinggi akan lebih berperilaku etis (sesuai dengan norma dan aturan) karena mempunyai rasa moral dan dapat menyesuaikan diri dengan aturan. Sedangkan seseorang yang memiliki *emotional quotient* tinggi akan lebih dapat mengontrol emosi dalam dirinya dan tidak gegabah dalam mengambil setiap keputusan dan tindakan. Sehingga auditor akan lebih bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dengan tidak melakukan penyimpangan. Auditor yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam melakukan disfungsional auditor, sebab biasanya auditor dapat mempertimbangkan dengan baik setelah dilakukannya disfungsional auditor. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) serta Setyaningrum (2014) dan Araminta (2011) juga menyatakan *ESQ* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.5 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 5 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel kompleksitas tugas sebesar 0,2645 > 0,05 dengan nilai β -0,198. Hal ini menunjukan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku

disfungsional auditor. Tugas audit yang kompleks maupun tugas audit yang sederhana tidak mempengaruhi auditor untuk berperilaku disfungsional, karena setiap auditor sudah mengetahui tanggung jawab dari setiap penugasan yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari statistik deskriptif responden dalam variabel kompleksitas tugas yang termasuk dalam kategori sedang yang berarti responden dalam penelitian ini dapat mengatasi permasalahan dengan cukup baik, sehingga seberapapun tingkat kesulitan yang dialami tidak membebani responden dan tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku disfungsional. Jadi, dengan auditor dapat mengatasi permasalahan pada situasi apapun tidak akan berpengaruh untuk melakukan perilaku disfungsional. Hal ini didukung oleh penelitian Wibowo (2016) yang menyatakan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, dan menolak penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Sukartha (2017) serta Dewi dan Wirasedana (2015).

4.8.6 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 6 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel *locus of control* sebesar 0,3165 > 0,05 dengan nilai β +0,085. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Hal ini menunjukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan dorongan internal

untuk sukses dan mengakui adanya kekuatan dari luar yang dapat menentukan kesuksesannya akan cenderung tidak menerima perilaku disfungsional auditor karena cara pandang seseorang terhadap sesuatu belum tentu mengindikasikan seseorang akan berperilaku sesuai dengan cara pandangnya. Jadi semakin tinggi atau rendah *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Putra (2014), Haribowo (2014) bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.7 Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 7 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel tekanan anggaran waktu sebesar 0,0415 < 0,05 dengan nilai β +0,460. Hal ini menunjukan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Tekanan anggaran waktu yang dirasakan auditor akan mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional auditor. Auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini terkadang mendapatkan waktu aktual yang tidak cukup dalam melaksanakan tugas audit, oleh sebab itu untuk auditor menggunakan waktu pribadinya untuk menyelesaikan tugas audit. Dengan auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu maka akan menimbulkan stress atau tekanan sehingga memicu terjadinya penyimpangan. Dalam teori perubahan sikap yang dikembangkan oleh Carl Hovland dalam Lobo

(2017) dijelaskan bahwa auditor yang mengalami tekanan terhadap anggaran waktu akan mengalami ketidaknyamanan dalam dirinya karena ia dituntut untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditetapkan. Ketika auditor tidak mampu untuk menyelesaikan penugasan audit sesuai dengan batas anggaran waktu, maka auditor akan cenderung mengabaikan beberapa tahapan atau prosedur audit demi memenuhi anggaran waktu audit yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Harjani (2012) dan Haribowo (2014) bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.8 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 8 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,1245 > 0,05 dengan nilai β +0,197. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Menurut hasil perhitungan pada statistik deskriptif diketahui bahwa komitmen organisasi auditor di Semarang berada pada kategori tinggi, artinya auditor memiliki komitmen terhadap organisasinya. Namun, kesetiaan auditor terhadap KAP tempatnya bekerja tidak menjamin bahwa mereka akan menghindari perilaku disfungsional. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor, maka tidak menjamin kecenderungan mereka untuk menolak perilaku disfungsional auditor. Pada kondisi dimana auditor dihadapkan pada situasi sulit, tertekan, prosedur audit yang

melelahkan, komitmen yang dimilikinya tidak dapat menjamin mereka untuk tidak berperilaku disfungsional. Hasil ini tidak memberikan dukungan empiris terhadap teori penetapan tujuan (GST) yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang mereka miliki dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Locke dan Latham,1990 dalam Srimindarti dan Puspitasari, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian Putra (2014), Wibowo (2016) serta Srimindarti dan Puspitasari (2012).

4.8.9 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 9 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel *turnover intention* sebesar 0,018 < 0,05 dengan nilai β +0,337. Hal ini menunjukan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Turnover intention atau keinginan untuk pindah dari instasnsi adalah tingkat dimana seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan instansinya atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya. Auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan organisasinya lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan yang akan mempengaruhi auditor dalam berpindah instansi. Individu yang berniat untuk meninggalkan instansi dinggap tidak peduli dengan dampak yang akan berakibat jika dia melakukan penyimpangan perilaku, karena mereka hanya mencari cara bagaimana untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari instansinya. Auditor yang memilki keinginan untuk berpindah dari instansi dapat

disebabkan karena ia merasa diperlakukan tidak adil oleh instansinya, instansinya kurang memmperhatikan kesejahteraan karyawan, merasa bahwa karirnya tidak akan meningkat jika ia tetap berada dalam instansi tersebut. Selain itu, hal ini juga dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif dimana *turnover intention* termasuk dalam kategori sedang yang berarti dimana auditor junior umumnya dalam penelitian ini memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini akan berakibat pada kecenderungan auditor untuk berperilaku menyimpang karena auditor merasa sudah tidak dapat bekerja optimal dan sudah tidak termotivasi dengan pekerjaannya, serta berkurangnya rasa takkut akan sanksi yang diterima. Hal ini didukung oleh penelitian Megawati (2014), Harjani (2012), Putra (2014), Lumanto (2014), dan menolak penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016).

4.8.10 Pengaruh Moralitas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 10 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel moralitas sebesar 0,0015 < 0,05 dengan nilai β -0,385. Hal ini menunjukan bahwa moralitas berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Moralitas merupakan sesuatu yang mempengaruhi perilaku individu. Nilai moral seseorang akan meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman hidup yang telah dilaluinya. Statistik deksriptif moralitas termasuk dalam kategori sedang, dimana auditor cukup baik dalam menghadapi kasus dilemma etis. Semakin tingginya moralitas seseorang akan mempengaruhi setiap perilaku yang akan dilakukannya.

Moralitas yang buruk yang dimiliki oleh individu akan cenderung mendorong mereka untuk berbuat tidak etis. Jadi, semakin tinggi moralitas seseorang hal itu akan berpengaruh terhadap cara berpikir, dan bertindak dengan etis dan sesuai dengan moral yang berlaku, sehingga akan menurunkan perilaku disfungsional seorang auditor. Semakin seorang auditor memiliki moralitas yang tinggi maka semakin bertanggung jawab dalam menyelesaikan penugasan auditnya, menghindari keburukan dalam bekerja dan akan menjauhkan dirinya dari perilaku disfungsional auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2013).

4.8.11 Pengaruh Etika Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 11 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel etika auditor sebesar 0,0265 < 0,05 dengan nilai β -0,554. Hal ini menunjukan bahwa etika auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Etika memiliki peran yang penting dalam tindakan seseorang. Hal ini telah ditegaskan AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant)* dimana mensyaratkan auditor untuk melatih sensitivitas professional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitasnya. Etika yang mengatur perilaku seorang auditor terdapat dalam kode etik akuntan publik. Dalam kode etik tersebut mengatur bahwa seorang auditor harus berlaku jujur, adil, bersikap independen dan tidak memihak. Kesadaran etis serta kepedulian pada etika profesi yang merupakan faktor pembentuk ketaatan pada etika hendaknya terus dipelihara dan diingatkan oleh setiap

auditor di Kantor Akuntan Publik, sebagai bekal dalam mempertahankan kredibilitas profesi. Statistik deskripstif etika auditor dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang, yang berarti auditor memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi etika dalam setiap tindakan yang diambilnya. Dan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya berdasar pada kode etik yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika yang dimiliki oleh seorang auditor maka kecenderungan dalam melakukan tindakan penyimpangan semakin rendah. Jika seorang auditor memahami etika profesi dengan baik dan mematuhi kode etik yang berlaku maka auditor akan bekerja secara profesional tanpa terpengaruh dalam melakukan perilaku disfungsional yang akan berdampak pada kualitas audit. Sehingga akan meningkatkan kepercayaan publik dan mendorong dalam transparansi pelaporan. Auditor dengan etika tinggi cenderung sulit dalam terlibat dalam disfungsional auditor sebab mereka menjungjung tinggi integritas profesi mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang menyatakan bahwa etika auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.8.12 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 12 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel *self esteem* sebesar 0,318 > 0,05 dengan nilai β -0,080. Hal ini menunjukan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh perilaku

disfungsional auditor yang signifikan antara auditor dengan *self esteem* tinggi dengan auditor dengan *self esteem* rendah. Hal ini dapat disebabkan auditor dengan *self esteem* tinggi ataupun rendah tetap akan bertindak etis karena mereka masih memiliki pemahaman yang positif terhadap prinsip hidup yang lebih baik dalam melakukan segala hal untuk mencapai tujuannya dan akan mengikuti segala ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liantih (2010), Mutiara (2008), Yuke (2005) dan menolak penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2013).

4.8.13 Pengaruh *Self Rate Employee Performance* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 13 **diterima**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel *self rate employee performance* sebesar 0,0085 < 0,05 dengan nilai *β* -0,529. Hal ini menunjukan bahwa *self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. *Self rate employee performance* adalah tingkat kinerja pribadi dari seorang karyawan dalam hal ini auditor. Statistik deskriptif pada variabel *self rate employee performance* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori rendah. Perilaku disfungsional auditor dapat terjadi pada situasi ketika dimana individu merasa bahwa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapakan. Individu yang melakukan kinerja di bawah ekspektasi akan cenderung terlibat untuk melakukan penyimpangan karena

menganggap bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan yang diperlukan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan melalui usahanya sendiri sehingga penyimpangan perilaku dianggap perlu dalam situasi ini, tetapi tidak menutup kemungkinan ia meningkatkan hasil kerjanya dengan cara yang semestinya dan tidak melakukan perilaku penyimpangan, karena auditor tidak menganggapnya sebagai perilaku tak etis melainkan sebagai cara untuk yang efisien unutk meningkatkan kinerja dan mendapatkan promosi. Individu yang seperti itu mengganggap bahwa untuk meningkatkan kinerja pribadinya banyak faktor yang dapat berpengaruh. Donnely et, all (2003) dalam Mutiara (2008) menyatakan bahwa penggunaan program audit, penganggaran waktu audit, pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dianggap sebagai lingkungan yang memiliki struktur tinggi, dari hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh negatif antara *self rate employee performance* terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Mutiara (2008) dan Suryandari (2007) yang menyatakan bahwa *self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor.

4.8.14 Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 14 **ditolak**, dapat dilihat di tabel 4.42 tingkat signifikansi variabel intensitas moral sebesar 0,087 > 0,05 dengan nilai β -0,359. Hal ini menunjukan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini disebabkan seberapa sering atau tidaknya seseorang

melakukan tindakan sesuai dengan moral tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional, karena perilaku disfungsional dipengaruhi oleh faktor keadaan atau situasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Sebagai seorang auditor selalu dituntut untuk memenehui pekerjaannya, sehingga sering tidaknya seseorang melakukan tindakan sesuai dengan moral tidak akan berpengaruh untuk berperilaku disfungsional demi untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang sesuai. Bila auditor dihadapkan dengan situasi tersebut maka membuat intensitas moral tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional. Hal ini didukung oleh penelitian Lumanto (2014) yang menyatakan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.