

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, sampel penelitian yang digunakan adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang, yang terdiri dari 18 Kantor Akuntan Publik (KAP). Berikut adalah daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang yang menjadi responden dalam penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1

| No | Nama KAP | Jumlah Auditor | Sampel | Kuesioner yang diisi |
|----|---------------------------------------|----------------|--------|----------------------|
| 1 | KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerey | 20 | 6 | 5 |
| 2 | Drs. Bayudi, Yohana, Suzy, Arie | 7 | 5 | 5 |
| 3 | KAP Benny, Tony, Frans & Daniel | 10 | 10 | 9 |
| 4 | KAP I. Soetikno | 10 | 5 | 5 |
| 5 | KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan | 10 | 7 | 6 |
| 6 | KAP Sodikin & Harijanto | 20 | 8 | 7 |
| 7 | KAP Tri Bowo Yulianti, SE, BAP | 5 | 5 | 5 |
| | JUMLAH | 82 | 46 | 42 |

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian sejumlah 46 kuesioner. Akan tetapi yang digunakan dalam

penelitian ini sejumlah 42 kuesioner, yang mana merupakan kuesioner yang kembali dan diisi lengkap. Kuesioner yang tidak digunakan berjumlah 4 karena ada kuesioner yang tidak kembali.

Berikut adalah gambaran umum responden pada penelitian berdasarkan beberapa karakteristik, seperti jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan lama bekerja.

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki-laki | 22 | 52.4 | 52.4 | 52.4 |
| | perempuan | 20 | 47.6 | 47.6 | 100.0 |
| | Total | 42 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 42 responden (100%), jumlah persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 52,4% dengan 22 orang, sedangkan perempuan sebesar 47,6% dengan 20 orang. Hal ini telah menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (52,4%).

4.1.2 Pendidikan

Tabel 4.3

Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Pendidikan | | | |
|-------|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | D3 | 6 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | S1 | 34 | 81,0 | 81,0 | 95,2 |
| | S2 | 2 | 4,8 | 4,8 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.3 diatas diketahui bahwa sejumlah 6 orang (14,3%) responden memiliki tingkat pendidikan D3, sejumlah 34 orang (81%) dengan tingkat pendidikan S1 dan sejumlah 2 orang (4,8%) dengan tingkat pendidikan S2. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih dominan dengan persentase sebesar 81%.

4.1.3 Jabatan

Tabel 4.4

Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

| | | Jabatan | | | |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Auditor Junior | 37 | 88,1 | 88,1 | 88,1 |
| | Auditor Senior | 5 | 11,9 | 11,9 | 100,0 |
| | Total | 42 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.4 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Auditor Junior sebanyak 37 orang yang memiliki persentase sebesar 88,1%, sedangkan Auditor Senior sebanyak 5 orang yang memiliki persentase sebesar 11,9%.

4.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4.5

Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Lama_bekerja | 42 | 12 | 72 | 34,33 | 17,063 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja paling rendah 12 bulan (1 tahun) dan paling lama 72 bulan (6 tahun). Rata – rata lama bekerja responden yang berpartisipasi adalah 34,33 bulan (2,86 tahun) atau 2 tahun 10 bulan.

4.1.5 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan

Tabel 4.6

| | | | Pendidikan | | | Total |
|---------------|-----------|------------------------|------------|--------|--------|--------|
| | | | D3 | S1 | S2 | |
| Jenis_Kelamin | laki-laki | Count | 4 | 18 | 0 | 22 |
| | | % within Jenis_Kelamin | 18.2% | 81.8% | .0% | 100.0% |
| | perempuan | % within Pendidikan | 66.7% | 52.9% | .0% | 52.4% |
| | | % of Total | 9.5% | 42.9% | .0% | 52.4% |
| Total | laki-laki | Count | 2 | 16 | 2 | 20 |
| | | % within Jenis_Kelamin | 10.0% | 80.0% | 10.0% | 100.0% |
| | perempuan | % within Pendidikan | 33.3% | 47.1% | 100.0% | 47.6% |
| | | % of Total | 4.8% | 38.1% | 4.8% | 47.6% |
| Total | laki-laki | Count | 6 | 34 | 2 | 42 |
| | | % within Jenis_Kelamin | 14.3% | 81.0% | 4.8% | 100.0% |
| | perempuan | % within Pendidikan | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | % of Total | 14.3% | 81.0% | 4.8% | 100.0% |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.6 diketahui bahwa responden laki-laki terdiri dari 4 orang (9,5%) dengan tingkat pendidikan D3 dan 18 orang (42,9%) dengan tingkat pendidikan S1. Responden perempuan terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan tingkat pendidikan D3 dan 16 orang (38,1%) dengan tingkat pendidikan S1. Sedangkan responden tingkat pendidikan S2 dengan berjumlah 2 orang (4,8%) adalah perempuan. Responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah auditor laki-laki dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang (42,9%).

4.1.6 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Jabatan

Tabel 4.7

| | | | Jabatan | | Total |
|------------------|------------------------|------------------------|----------------|----------------|--------|
| | | | Auditor Junior | Auditor Senior | |
| Jenis_ Kelamin | laki-laki | Count | 19 | 3 | 22 |
| | | % within Jenis_Kelamin | 86.4% | 13.6% | 100.0% |
| | | % within Jabatan | 51.4% | 60.0% | 52.4% |
| | % of Total | 45.2% | 7.1% | 52.4% | |
| | perempuan | Count | 18 | 2 | 20 |
| | | % within Jenis_Kelamin | 90.0% | 10.0% | 100.0% |
| % within Jabatan | | 48.6% | 40.0% | 47.6% | |
| % of Total | 42.9% | 4.8% | 47.6% | | |
| Total | Count | 37 | 5 | 42 | |
| | % within Jenis_Kelamin | 88.1% | 11.9% | 100.0% | |
| | % within Jabatan | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| | % of Total | 88.1% | 11.9% | 100.0% | |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.7 diatas diketahui bahwa responden laki-laki dengan jabatan auditor junior terdiri dari 19 orang (45,2%) dan auditor senior terdiri dari 3 orang (7,1%). Sedangkan dengan responden perempuan terdiri dari 18 orang (42,9%) dengan jabatan auditor junior dan 2 orang (4,8%) dengan jabatan auditor senior. Responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah auditor laki-laki dengan jabatan auditor junior yaitu sebanyak 19 orang (45,2%)

4.1.7 Tabulasi Silang Pendidikan dan Jabatan

Tabel 4.8

Pendidikan * Jabatan Crosstabulation

| | | | Jabatan | | Total |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|----------------|--------|
| | | | Auditor Junior | Auditor Senior | |
| Pendidikan | D3 | Count | 5 | 1 | 6 |
| | | % within Pendidikan | 83,3% | 16,7% | 100,0% |
| | | % within Jabatan | 13,5% | 20,0% | 14,3% |
| | | % of Total | 11,9% | 2,4% | 14,3% |
| | S1 | Count | 31 | 3 | 34 |
| | | % within Pendidikan | 91,2% | 8,8% | 100,0% |
| | | % within Jabatan | 83,8% | 60,0% | 81,0% |
| | | % of Total | 73,8% | 7,1% | 81,0% |
| | S2 | Count | 1 | 1 | 2 |
| % within Pendidikan | | 50,0% | 50,0% | 100,0% | |
| % within Jabatan | | 2,7% | 20,0% | 4,8% | |
| | % of Total | 2,4% | 2,4% | 4,8% | |
| Total | Count | 37 | 5 | 42 | |
| | % within Pendidikan | 88,1% | 11,9% | 100,0% | |
| | % within Jabatan | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| | % of Total | 88,1% | 11,9% | 100,0% | |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah auditor yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan berada pada jabatan auditor junior, yaitu sebanyak 31 orang (73,8%).

4.2 Uji Kualitas Data

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya agar memperoleh hasil penelitian yang tepat dan handal.

4.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah instrumen yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009 dalam Erawati, 2017).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42, maka nilai *degree of freedom* (df) yang digunakan adalah $n - 2 \rightarrow df = 42 - 2 = 40$ maka, $r_{\text{tabel}} : 0,304$

Kriteria pengujian validitas penelitian, yaitu :

- 1 Jika hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan valid
- 2 Jika hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan tidak valid

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas *Locus of Control*

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r table | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| LOC 1 | 0,881 | 0,304 | Valid |
| LOC 2 | 0,692 | 0,304 | Valid |
| LOC 3 | 0,852 | 0,304 | Valid |
| LOC 4 | 0,774 | 0,304 | Valid |
| LOC 5 | 0,846 | 0,304 | Valid |
| LOC 6 | 0,826 | 0,304 | Valid |
| LOC 7 | 0,940 | 0,304 | Valid |
| LOC8 | 0,697 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,304).Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *locus of control*.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas ESQ

| Pertanyaan | Niai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------|---------------|---------------|-------------|
| ESQ1 | 0,602 | 0,304 | Valid |
| ESQ2 | 0,492 | 0,304 | Valid |
| ESQ3 | 0,157 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ4 | 0,815 | 0,304 | Valid |

| | | | |
|-------|--------|---------|-------------|
| ESQ5 | -0,047 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ6 | 0,692 | 0,304 | Valid |
| ESQ7 | 0,283 | 0,304 | Tidak valid |
| ESQ8 | 0,141 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ9 | -0,311 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ10 | 0,362 | 0,304 | Valid |
| ESQ11 | 0,675 | 0,304 | Valid |
| ESQ12 | -0,110 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ13 | 0,457 | 0,304 | Valid |
| ESQ14 | 0,554 | 0,304 | Valid |
| ESQ15 | 0,741 | 0,304 | Valid |
| ESQ16 | 0,462 | 0,304 | Valid |
| ESQ17 | 0,324 | 0,304 | Valid |
| ESQ18 | 0,778 | 0,304 | Valid |
| ESQ19 | -0,150 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ20 | 0,519 | 0,304 | Valid |
| ESQ21 | 0,589 | 0,304 | Valid |
| ESQ22 | 0,848 | 0,304 | Valid |
| ESQ23 | 0,514 | 0,304 | Valid |
| ESQ24 | -0,029 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ25 | -0,250 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ26 | 0,517 | 0,304 | Valid |
| ESQ27 | 0,722 | α 0,304 | Valid |
| ESQ28 | 0,478 | 0,304 | Valid |
| ESQ29 | -0,051 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ30 | 0,716 | 0,304 | Valid |
| ESQ31 | 0,011 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ32 | 0,608 | 0,304 | Valid |
| ESQ33 | 0,104 | 0,304 | Tidak Valid |
| ESQ34 | 0,814 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.10 diatas diketahui bahwa terdapat nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan yang lebih kecil dari nilai r tabel (0,304), yaitu pertanyaan nomor 3, 5, 7, 8, 9, 12, 19, 24, 25, 29, 31 dan 33 sehingga item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel

ESQ. Oleh karena itu, pertanyaan tersebut perlu dibuang dan dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan item-item pertanyaan yang valid.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Validitas II ESQ

| Pertanyaan | Niai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| ESQ1 | 0,502 | 0,304 | Valid |
| ESQ2 | 0,627 | 0,304 | Valid |
| ESQ4 | 0,923 | 0,304 | Valid |
| ESQ6 | 0,753 | 0,304 | Valid |
| ESQ10 | 0,548 | 0,304 | Valid |
| ESQ11 | 0,745 | 0,304 | Valid |
| ESQ13 | 0,577 | 0,304 | Valid |
| ESQ14 | 0,741 | 0,304 | Valid |
| ESQ15 | 0,712 | 0,304 | Valid |
| ESQ16 | 0,641 | 0,304 | Valid |
| ESQ17 | 0,323 | 0,304 | Valid |
| ESQ18 | 0,828 | 0,304 | Valid |
| ESQ20 | 0,436 | 0,304 | Valid |
| ESQ21 | 0,671 | 0,304 | Valid |
| ESQ22 | 0,884 | 0,304 | Valid |
| ESQ23 | 0,533 | 0,304 | Valid |
| ESQ26 | 0,593 | 0,304 | Valid |
| ESQ27 | 0,794 | 0,304 | Valid |
| ESQ28 | 0,467 | 0,304 | Valid |
| ESQ30 | 0,804 | 0,304 | Valid |
| ESQ32 | 0,606 | 0,304 | Valid |
| ESQ34 | 0,672 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.11 diatas diketahui bahwa setelah item pertanyaan yang tidak valid dibuang dan dilakukan pengujian ulang, dapat dilihat untuk masing-masing item pertanyaan r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,304) sehingga item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dan telah digunakan untuk mengukur variabel ESQ.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Validitas *Turnover Intention*

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r table | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| TI 1 | 0,930 | 0,304 | Valid |
| TI 2 | 0,961 | 0,304 | Valid |
| TI 3 | 0,909 | 0,304 | Valid |
| TI 4 | 0,829 | 0,304 | Valid |
| TI 5 | 0,909 | 0,304 | Valid |
| TI 6 | 0,919 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,304).Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *Turnover Intention*.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas *Time Budget Pressure*

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r table | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| TBP 1 | 0,894 | 0,304 | Valid |
| TBP 2 | 0,962 | 0,304 | Valid |
| TBP 3 | 0,908 | 0,304 | Valid |
| TBP 4 | 0,952 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304).Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *time budget pressure*.

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Validitas Etika Profesi

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| EP1 | 0,113 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP2 | 0,226 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP3 | 0,537 | 0,304 | Valid |
| EP4 | 0,455 | 0,304 | Valid |
| EP5 | 0,657 | 0,304 | Valid |
| EP6 | 0,348 | 0,304 | Valid |
| EP7 | 0,307 | 0,304 | Valid |
| EP8 | 0,143 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP9 | 0,186 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP10 | 0,673 | 0,304 | Valid |
| EP11 | 0,381 | 0,304 | Valid |
| EP12 | 0,698 | 0,304 | Valid |
| EP13 | -0,021 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP14 | 0,656 | 0,304 | Valid |
| EP15 | 0,652 | 0,304 | Valid |
| EP16 | 0,686 | 0,304 | Valid |
| EP17 | -0,157 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP18 | 0,636 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.14 diatas diketahui terdapat enam item pertanyaan pada variabel etika profesi nomor 1, 2,8,9, 13 dan 17 yang memiliki r hitung dibawah nilai r tabel (0,304), maka harus dilakukan pengujian ulang dengan membuang item pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Validitas II Etika Profesi

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| EP3 | 0,683 | 0,304 | Valid |
| EP4 | 0,448 | 0,304 | Valid |
| EP5 | 0,770 | 0,304 | Valid |
| EP6 | 0,140 | 0,304 | Tidak Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| EP7 | 0,318 | 0,304 | Valid |
| EP10 | 0,701 | 0,304 | Valid |
| EP11 | 0,577 | 0,304 | Valid |
| EP12 | 0,848 | 0,304 | Valid |
| EP14 | 0,606 | 0,304 | Valid |
| EP15 | 0,651 | 0,304 | Valid |
| EP16 | 0,798 | 0,304 | Valid |
| EP18 | 0,564 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.15 diatas diketahui setelah item pertanyaan yang tidak valid dibuang dan dilakukan pengujian ulang, dapat dilihat bahwa masih ada item pertanyaan nomor 6 yang memiliki nilai r hitung dibawah r tabel (0,304), maka harus dilakukan pengujian ulang dengan membuang pertanyaan yang tidak valid

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Validitas III Etika Profesi

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| EP3 | 0,724 | 0,304 | Valid |
| EP4 | 0,381 | 0,304 | Valid |
| EP5 | 0,784 | 0,304 | Valid |
| EP7 | 0,294 | 0,304 | Tidak Valid |
| EP10 | 0,721 | 0,304 | Valid |
| EP11 | 0,647 | 0,304 | Valid |
| EP12 | 0,894 | 0,304 | Valid |
| EP14 | 0,594 | 0,304 | Valid |
| EP15 | 0,647 | 0,304 | Valid |
| EP16 | 0,825 | 0,304 | Valid |
| EP18 | 0,555 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.16 diatas diketahui setelah item pertanyaan yang tidak valid dibuang dan dilakukan pengujian ulang, bahwa masih ada item pertanyaan nomor 7

yang memiliki nilai r hitung dibawah r tabel (0,304), maka harus dilakukan pengujian ulang dengan membuang pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Validitas IV Etika Profesi

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------|------------------|-----------------|------------|
| EP3 | 0,721 | 0,304 | Valid |
| EP4 | 0,421 | 0,304 | Valid |
| EP5 | 0,742 | 0,304 | Valid |
| EP10 | 0,760 | 0,304 | Valid |
| EP11 | 0,656 | 0,304 | Valid |
| EP12 | 0,875 | 0,304 | Valid |
| EP14 | 0,614 | 0,304 | Valid |
| EP15 | 0,594 | 0,304 | Valid |
| EP16 | 0,854 | 0,304 | Valid |
| EP18 | 0,613 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.17 diatas diketahui setelah item pertanyaan yang tidak valid dibuang, makadapat diketahui nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304).Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable etika profesi.

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Validitas I Kompleksitas Tugas

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r table | Keterangan |
|------------|------------------|-----------------|-------------|
| KT1 | 0,203 | 0,304 | Tidak Valid |
| KT2 | 0,961 | 0,304 | Valid |
| KT3 | 0,304 | 0,304 | Valid |
| KT4 | 0,919 | 0,304 | Valid |
| KT5 | 0,743 | 0,304 | Valid |
| KT6 | 0,941 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.18 diatas diketahui terdapat satu buah pertanyaan pada variabel kompleksitas tugas yang dinyatakan tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 1, karena nilai r hitungnya lebih kecil dari r tabel (0,304).Maka, peneliti mengadakan pengujian ulang dengan membuang satu pertanyaan tersebut.

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Validitas II Kompleksitas Tugas

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r table | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| KT 2 | 0,960 | 0,304 | Valid |
| KT 3 | 0,307 | 0,304 | Valid |
| KT 4 | 0,919 | 0,304 | Valid |
| KT 5 | 0,753 | 0,304 | Valid |
| KT 6 | 0,940 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.19 diatas merupakan pengujian ulang validitas variabel kompleksitas tugas yang memperoleh hasil bahwa pertanyaan-pertanyaan yang tersisa, yaitu nomor 2, 3, 4, 5 dan 6 semuanya dinyatakan valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,304).

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Validitas Komitmen Profesional Afektif

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| KPA1 | 0,361 | 0,304 | Valid |
| KPA2 | 0,838 | 0,304 | Valid |
| KPA3 | 0,789 | 0,304 | Valid |
| KPA4 | 0,774 | 0,304 | Valid |
| KPA5 | 0,508 | 0,304 | Valid |
| KPA6 | 0,526 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.20 di atas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable komitmen profesional afektif.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Validitas Komitmen Profesional Kontinu

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| KPK1 | 0,438 | 0,304 | Valid |
| KPK2 | 0,721 | 0,304 | Valid |
| KPK3 | 0,842 | 0,304 | Valid |
| KPK4 | 0,673 | 0,304 | Valid |
| KPK5 | 0,818 | 0,304 | Valid |
| KPK6 | 0,600 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.21 di atas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable komitmen profesional kontinu.

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Validitas Komitmen Profesional

Normative

| Pertanyaan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| KPN1 | 0,874 | 0,304 | Valid |
| KPN2 | 0,926 | 0,304 | Valid |
| KPN3 | 0,713 | 0,304 | Valid |
| KPN4 | 0,727 | 0,304 | Valid |
| KPN5 | 0,842 | 0,304 | Valid |
| KPN6 | 0,469 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.22 diatas diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable komitmen profesional normative.

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Validitas Sres Kerja

| Pertanyaan | Niai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| SK1 | 0,967 | 0,304 | Valid |
| SK2 | 0,966 | 0,304 | Valid |
| SK3 | 0,936 | 0,304 | Valid |
| SK4 | 0,930 | 0,304 | Valid |
| SK5 | 0,946 | 0,304 | Valid |
| SK6 | 0,926 | 0,304 | Valid |
| SK7 | 0,920 | 0,304 | Valid |
| SK8 | 0,845 | 0,304 | Valid |
| SK9 | 0,918 | 0,304 | Valid |
| SK10 | 0,943 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.23 diatas, diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel stres kerja.

Tabel 4.24

Hasil Pengujian Validitas Perilaku Disfungsional Auditor

| Pertanyaan | Niai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| PDA1 | 0,769 | 0,304 | Valid |
| PDA2 | 0,926 | 0,304 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| PDA3 | 0,914 | 0,304 | Valid |
| PDA4 | 0,853 | 0,304 | Valid |
| PDA5 | 0,872 | 0,304 | Valid |
| PDA6 | 0,954 | 0,304 | Valid |
| PDA7 | 0,915 | 0,304 | Valid |
| PDA8 | 0,836 | 0,304 | Valid |
| PDA9 | 0,890 | 0,304 | Valid |
| PDA10 | 0,905 | 0,304 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa hasil pengujian validitas didapatkan nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,304) sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel perilaku disfungsi auditor.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner disebut reliabel atau handal bila jawaban individu terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Erawati, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode one shot atau pengukuran yang dilakukan sekali saja. Variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4.25

Hasil Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| <i>Locus of Control</i> | 0,925 | Reliabel |
| ESQ | 0,935 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,958 | Reliabel |
| <i>Time Budget Pressure</i> | 0,947 | Reliabel |
| Etika Profesional | 0,863 | Reliabel |

| | | |
|--------------------------------|-------|----------|
| Kompleksitas Tugas | 0,850 | Reliabel |
| Komitmen Profesional Afektif | 0,716 | Reliabel |
| Komitmen Profesional Kontinu | 0,743 | Reliabel |
| Komitmen Profesional Normative | 0,854 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,982 | Reliabel |
| Perilaku Disfungsional Auditor | 0,967 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.25 diatas diketahui bahwa dari hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel yang mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran untuk masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Statistik deskriptif pada penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai jawaban dari responden terhadap indikator-indikator dalam variabel - variabel penelitian ini yang diukur yaitu *locus of control*, *emotional spiritualquotient (ESQ)*, *turnover intention*, *time budget pressure*, etika profesi, kompleksitas tugas, komitmen profesional (afektif, kontinu dan normative), stres kerja dan perilaku disfungsional auditor. Selanjutnya, untuk mengetahui statistik deskriptif dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.26

Statistik Deskriptif Variabel

| Variabel | Kisaran Teoritis | Kisaran Empiris | Rata-rata (Mean) | Range Kategori jawaban | | | Kategori |
|--------------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------------|-------------|-----------|---------------|
| | | | | Rendah | Sedang | Tinggi | |
| LOC | 8-40 | 20-36 | 26,60 | 8-18,67 | 18,68-29,34 | 29,35-40 | Sedang |
| ESQ | 22-110 | 66-95 | 83,33 | 22-51,33 | 51,34-80,67 | 80,68-110 | Tinggi |
| <i>Turnover Intention</i> | 6-30 | 12-27 | 15,90 | 6-14 | 14,01-22 | 22,01-30 | Sedang |
| <i>Time Budget Pressure</i> | 4-20 | 8-18 | 10,86 | 4-9,33 | 9,34-14,67 | 14,68-20 | Sedang |
| Etika Profesi | 10-50 | 30-46 | 39,12 | 10-23,33 | 23,34-36,67 | 36,68-50 | Tinggi |
| Kompleksitas Tugas | 5-25 | 10-18 | 12,74 | 5-11,67 | 11,68-18,34 | 18,35-25 | Sedang |
| Komitmen Profesional Afektif | 6-30 | 17-26 | 22,43 | 6-14 | 14,01-22,01 | 22,02-30 | Tinggi |
| Komitmen Profesional Kontinu | 6-30 | 15-24 | 23,00 | 6-14 | 14,01-22,01 | 22,02-30 | Tinggi |
| Komitmen Profesional Normative | 6-30 | 15-28 | 23,36 | 6-14 | 14,01-22,01 | 22,02-30 | Tinggi |
| Stres Kerja | 10-50 | 20-44 | 27,12 | 10-23,33 | 23,34-36,66 | 36,67-50 | Sedang |
| PDA | 10-50 | 20-44 | 26,52 | 10-23,33 | 23,34-36,66 | 36,67-50 | Sedang |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.26 diatas diketahui bahwa untuk skor rata-rata jawaban dari responden variabel *locus of control* adalah 26,60 atau berada dalam kategori sedang. Artinya adalah tingkat pengendalian diri seorang auditor tergantung pada perilaku mereka sendiri. Hal ini responden pada penelitian ini telah memiliki tingkat

pengendalian diri yang cukup. Terkadang responden merasa bahwa mereka memiliki pengendalian diri yang tinggi dan juga memiliki pengendalian diri yang rendah. Seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak selalu memiliki keyakinan bahwa suatu kejadian yang dia alami bisa disebabkan oleh faktor – faktor internal atau diri sendiri, namun juga disebabkan oleh faktor eksternal atau lingkungannya.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel ESQ adalah 83,33 atau berada dalam kategori tinggi. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini sudah memiliki kondisi emosional yang stabil, kepribadian yang baik, kerohanian yang kuat dan akhlak yang sesuai dengan nilai dan norma yang diterima dalam masyarakat. Hal ini telah membuat responden mampu untuk menguasai dirinya dengan lebih baik dan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam menangani suatu permasalahan dan pengambilan keputusan.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel *turnover intention* adalah 15,90 atau berada dalam kategori sedang. Artinya, walaupun para responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa KAP tempat mereka bekerja telah memperhatikan kesejahteraan mereka dan memperlakukan mereka secara adil, namun tidak menutup kemungkinan bagi para auditor untuk mencari alternatif lowongan pekerjaan di tempat lain yang dapat memberi mereka pekerjaan yang lebih layak atau mungkin menawarkan gaji yang lebih tinggi.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel *time budget pressure* adalah 10,86 atau berada dalam kategori sedang. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden

dalam penelitian ini tidak terlalu merasakan tekanan untuk menyelesaikan audit sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, sehingga terkadang auditor masih bisa menyelesaikan auditnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel etika profesi adalah 39,12 atau berada dalam kategori tinggi. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini sudah memiliki pemahaman etika profesi yang baik, sehingga para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas auditnya sesuai berdasarkan pada kode etik akuntan publik yang dapat menurunkan terjadinya perilaku penyimpangan.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel kompleksitas tugas adalah 12,74 atau berada dalam kategori sedang. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini ketika bekerja para auditor harus memproses berbagai macam informasi dan bukti serta harus melewati berbagai tahapan dalam prosedur audit. Namun, para auditor telah meyakini bahwa tugas-tugas tersebut bisa mereka selesaikan. Mereka juga memahami dengan jelas tugas-tugasnya, apa saja yang harus mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka dapat menyelesaikannya, sehingga menurut para responden auditor, prosedur audit bukanlah sebuah penugasan yang rumit.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel komitmen profesional afektif adalah 22,43 atau berada dalam kategori tinggi. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa responden sudah memiliki

keterkaitan emosional dengan profesi auditor, sehingga profesi auditor tersebut memiliki arti atau makna yang penting dalam kehidupannya.

Skor rata – rata jawaban untuk variabel komitmen profesional kontinu adalah 23,00 atau berada dalam kategori tinggi. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa dirinya mengalami kerugian apabila meninggalkan profesinya sebagai auditor dan akan cenderung merasa telah melakukan suatu pengorbanan personal apabila meninggalkan profesinya.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel komitmen profesional normative adalah 23,36 atau berada dalam kategori tinggi. Artinya, seorang auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini sudah merasakan memiliki tanggung jawab atau kewajiban moral untuk menekuni profesinya sebagai seorang auditor dan juga memiliki loyalitas pada profesinya, oleh karena itu responden tetap menekuni profesinya sebagai auditor.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel stres kerja adalah 27,12 atau berada dalam kategori sedang. Artinya, seorang auditor biasanya lebih terorganisasi, sistematis dan memiliki perencanaan kerja yang baik, bahkan akan cenderung semakin terlibat dalam pekerjaan. Meskipun telah mengalami stres kerja, auditor tetap berorientasi pada tugasnya dengan begitu auditor akan terhindar dari tindakan perilaku disfungsi.

Skor rata-rata jawaban untuk variabel perilaku disfungsi auditor adalah 26,52 atau berada dalam kategori sedang. Artinya, bahwa auditor juga menerima perilaku disfungsi dalam kinerja mereka tetapi dalam intensitas kadang-kadang.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk melihat model regresi normal atau tidak, dapat digunakannya dengan metode *Kolmogrof Smirnov -Test*. Pada uji statistik ini, bila nilai *Kolmogrof - Smirnov* lebih besar ($>$) dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Hasilnya dapat dilihat berikut ini :

Tabel 4.27

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| PDA | ,112 | 42 | ,200* | ,962 | 42 | ,178 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.27 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) = $0,200 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, residual berdistribusi normal sehingga data sudah memenuhi asumsi normalitas dan bisa dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Adacara yang sederhana untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* yaitu dengan asumsi :

- 1) Mempunyai angka *Tolerance* diatas ($>$) 0,1
- 2) Mempunyai nilai VIF dibawah ($<$) 10

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.28
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 51,915 | 28,024 | | 1,853 | ,073 | | |
| | LOC | -,270 | ,148 | -,260 | -1,829 | ,077 | ,728 | 1,374 |
| | ESQ | -,280 | ,115 | -,337 | -2,429 | ,021 | ,766 | 1,305 |
| | Turnover_Intention | ,451 | ,201 | ,368 | 2,240 | ,032 | ,547 | 1,827 |
| | Time_Budget_Pressure | ,723 | ,326 | ,357 | 2,219 | ,034 | ,569 | 1,759 |
| | Etika_Profesi | ,004 | ,215 | ,003 | ,021 | ,984 | ,697 | 1,435 |
| | Kompleksitas_Tugas | ,047 | ,598 | ,011 | ,078 | ,938 | ,680 | 1,470 |
| | KPA | -,517 | ,576 | -,179 | -,898 | ,376 | ,372 | 2,692 |
| | KPK | -,111 | ,540 | -,038 | -,207 | ,838 | ,446 | 2,244 |
| | KPN | ,650 | ,702 | ,163 | ,927 | ,361 | ,476 | 2,100 |
| | Stres_Kerja | -,008 | ,121 | -,009 | -,065 | ,948 | ,729 | 1,372 |

a. Dependent Variable: PDA

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 4.28 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation*

Factor (VIF) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas ini dapat diuji dengan metode Glejser. Jika hasil Uji Glejser diperoleh angka lebih besar ($>$) dari $\alpha = 0,05$ (5%) maka tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.29
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,098 | 15,399 | | ,721 | ,476 |
| | LOC | -,062 | ,081 | -,150 | -,762 | ,452 |
| | ESQ | -,008 | ,063 | -,025 | -,130 | ,898 |
| | Turnover_Intention | -,100 | ,111 | -,204 | -,901 | ,374 |
| | Time_Budget_Pressure | ,113 | ,179 | ,141 | ,633 | ,531 |
| | Etika_Profesi | -,072 | ,118 | -,122 | -,608 | ,547 |
| | Kompleksitas_Tugas | -,104 | ,329 | -,065 | -,318 | ,753 |
| | KPA | ,270 | ,316 | ,235 | ,853 | ,400 |
| | KPK | -,052 | ,297 | -,044 | -,174 | ,863 |
| | KPN | -,212 | ,385 | -,134 | -,551 | ,586 |
| | Stres_Kerja | -,057 | ,066 | -,170 | -,864 | ,394 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 4.29 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Fit Model

Pengujian model fit dapat dilakukan dengan uji F dengan kriteria yaitu : jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model tersebut dikatakan fit dan sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka dikatakan tidak fit. Hasilnya dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.30

Hasil Uji Model Fit

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1200,157 | 10 | 120,016 | 3,686 | ,002 ^a |
| | Residual | 1009,486 | 31 | 32,564 | | |
| | Total | 2209,643 | 41 | | | |

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Time_Budget_Pressure, ESQ, Etika_Profesi, KPN, LOC, Kompleksitas_Tugas, KPK, Turnover_Intention, KPA

b. Dependent Variable: PDA

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.30 diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah 3,686 dengan probabilitas signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang akan diteliti. Dengan demikian, *Locus Of Control*, *ESQ*, *Turnover Intention*, *Time Budget Pressure*, *Etika Profesi*, *Kompleksitas Tugas*, *Komitmen Profesional* (afektif, kontinu dan normatif) dan *Stres Kerja* secara bersama-sama mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian terhadap koefisien determinasi, sebagai berikut :

Tabel 4.31

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,737 ^a | ,543 | ,396 | 5,706 |

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Time_Budget_Pressure, ESQ, Etika_Profesi, KPN, LOC, Kompleksitas_Tugas, KPK, Turnover_Intention, KPA

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.31 diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,396 atau 39,6% yang artinya bahwa perilaku disfungsional auditor dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*, ESQ, *Turnover Intention*, *Time Budget Pressure*, Etika Profesi, Kompleksitas Tugas, Komitmen Profesional (afektif, kontinu dan normatif) dan Stres Kerja sebesar 39,6%. Sedangkan untuk sisanya, 60,4% (100% - 39,6%) dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya diluar model.

4.5.3 Regresi Linier Berganda

Untuk dapat membuktikan hipotesis dalam penelitian ini bahwa apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka harus dilakukannya

dengan uji T. Selanjutnya, hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.32

Hasil Uji Statistik T

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Sig/2 | Hasil |
|--------------------------------|----------------------------|-----------|---------------------------|--------|-------|--------|----------|
| | B | Std.Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 51,915 | 28,024 | | 1,853 | 0,073 | | |
| LOC | -0,270 | 0,148 | -0,260 | -1,829 | 0,077 | | Ditolak |
| ESQ | -0,280 | 0,115 | -0,337 | -2,429 | 0,021 | 0,0105 | Diterima |
| Turnover Intention | 0,451 | 0,201 | 0,368 | 2,240 | 0,032 | 0,016 | Diterima |
| Time Budget Pressure | 0,723 | 0,326 | 0,357 | 2,219 | 0,034 | 0,017 | Diterima |
| Etika Profesi | 0,004 | 0,215 | 0,003 | 0,021 | 0,984 | 0,492 | Ditolak |
| Kompleksitas Tugas | 0,047 | 0,598 | 0,011 | 0,078 | 0,938 | 0,469 | Ditolak |
| Komitmen Profesional Afektif | -0,517 | 0,576 | -0,179 | -0,898 | 0,376 | 0,188 | Ditolak |
| Komitmen Profesional Kontinu | -0,111 | 0,540 | -0,038 | -0,207 | 0,838 | 0,419 | Ditolak |
| Komitmen Profesional Normative | 0,650 | 0,702 | 0,163 | 0,927 | 0,361 | 0,1805 | Ditolak |
| Stres Kerja | -0,008 | 0,121 | -0,009 | -0,065 | 0,948 | 0,474 | Ditolak |

a. Dependent Variabel : PDA

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.32 diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi tersebut dapat disusun dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$PDA = 51,915 - 0,270 LOC - 0,280 ESQ + 0,451 TI + 0,723 TBP + 0,004 EP + 0,047 KT - 0,517 KPA - 0,111 KPK + 0,650 KPN - 0,008 SK + e$$

Dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi t dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini. Nilai signifikansi (Sig.) t dari masing-masing variabel independen akan dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai sig.t < 0,05 maka hipotesis diterima sedangkan jika nilai sig.t > 0,05 maka hipotesis ditolak.

- **Pengujian Hipotesis Pertama (*Locus Of Control*)**

Nilai koefisien untuk variabel *Locus of Control* (LOC) memiliki arah negatif sebesar -0,270 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,077 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H1 ditolak**, hal ini berarti bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor.

- **Pengujian Hipotesis Kedua (ESQ)**

Nilai koefisien untuk variabel *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) memiliki arah negatif sebesar -0,280 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0105. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka **H2 diterima**, hal ini berarti bahwa *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

- **Pengujian Hipotesis Ketiga (*Turnover Intention*)**

Nilai koefisien untuk variabel *Turnover Intention* memiliki arah positif sebesar 0,451 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,032/2 = 0,016$ yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Maka **H3 diterima**, hal ini berarti bahwa *Turnover Intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

- **Pengujian Hipotesis keempat (*Time Budget Pressure*)**

Nilai koefisien untuk variabel *Time Budget Pressure* memiliki arah positif sebesar 0,723 dengan tingkat signifikansi $0,034/2 = 0,017$ yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Maka **H4 diterima**, hal ini berarti bahwa *Time Budget Pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

- **Pengujian Hipotesis Kelima (Etika Profesi)**

Nilai koefisien untuk variabel Etika Profesi memiliki arah positif sebesar 0,004 dengan tingkat nilai signifikansi $0,984/2 = 0,492$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H5 ditolak**, hal ini berarti bahwa Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional.

- **Pengujian Hipotesis Keenam (Kompleksitas Tugas)**

Nilai koefisien untuk variabel Kompleksitas Tugas memiliki arah positif sebesar 0,047 dengan tingkat signifikansi $0,938/2 = 0,469$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H6 ditolak**, hal ini berarti bahwa Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

- **Pengujian Hipotesis Ketujuh a (Komitmen Profesional Afektif)**

Nilai koefisien untuk variabel Komitmen Profesional Afektif memiliki arah negatif sebesar -0,517 dengan tingkat signifikansi $0,376/2 = 0,188$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H7a ditolak**, hal ini berarti bahwa Komitmen Profesional Afektif tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

- **Pengujian Hipotesis Ketujuh b (Komitmen Profesional Kontinu)**

Nilai koefisien untuk variabel Komitmen Profesional Kontinu memiliki arah negatif sebesar -0,111 dengan tingkat signifikansi $0,838/2 = 0,419$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H7b ditolak**, hal ini berarti bahwa Komitmen Profesional Kontinu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

- **Pengujian Hipotesis Ketujuh c (Komitmen Profesional Normative)**

Nilai koefisien untuk variabel Komitmen Profesional Normative memiliki arah positif sebesar 0,650 dengan tingkat signifikansi $0,361/2 = 0,1805$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H7c ditolak**, hal ini berarti bahwa komitmen profesional normative tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional.

- **Pengujian Hipotesis Kedelapan (Stres Kerja)**

Nilai koefisien untuk variabel Stres Kerja memiliki arah negatif sebesar -0,008 dengan tingkat signifikansi $0,948/2 = 0,474$ yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka **H8 ditolak**, hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,077 dengan koefisien sebesar -0,270 ke

arah negatif. Dengan demikian, uji hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Menurut hasil perhitungan dari deskriptif statistik, bisa diketahui bahwa *locus of control* para auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang berada pada kategori sedang. Hal ini auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian auditor telah menjabat sebagai auditor junior dengan memiliki lama bekerja kurang lebih 3 tahun. Dengan demikian, bahwa auditor tidak selalu memiliki keyakinan bahwa kejadian yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal atau diri sendiri, namun juga disebabkan oleh faktor eksternal atau lingkungannya. Dalam arti bahwa auditor dengan *locus of control* internal akan merasa apa yang terjadi pada kehidupan mereka karena usahanya sendiri, sehingga auditor akan meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik. Sedangkan untuk tanggung jawab auditor yang memiliki *locus of control* internal tidak hanya pada diri mereka sendiri, tetapi mereka juga merasa bertanggung jawab pada KAP tempat mereka bekerja dan pada pengguna hasil audit.

Hal ini juga bisa saja terjadi karena *locus of control* eksternal atau cara pandang seorang auditor terhadap apa yang ia alami bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu perbedaan struktur lingkungan dan kondisi sosial antar masyarakat. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi cara berpikir individu seorang auditor mengenai perilaku kesehariannya, termasuk juga dalam pengambilan

keputusan dan bertindak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* atau keyakinan individu seseorang auditor terhadap suatu peristiwa yang dialaminya, tidak hanya terfokus pada satu faktor saja, seperti diri sendiri, namun juga lebih, termasuk keluarga dan lingkungan yang juga berperan penting pada suatu pencapaian tujuan individu. Dengan kata lain, kecenderungan *locus of control* internal maupun eksternal tidak dapat dikatakan baik atau buruk ketika akan dikaitkan dengan perilaku disfungsional. Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005) dan Setyaningrum (2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6.2 Pengaruh *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,0105 dengan koefisien sebesar -0,280 ke arah negatif. Dengan demikian, uji hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Menurut hasil perhitungan dari deskriptif statistik, bisa diketahui bahwa *ESQ* para auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa seorang auditor yang telah memiliki tingkat *ESQ* yang tinggi, maka semakin rendah penerimaan terhadap perilaku disfungsional.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh auditor percaya bahwa mereka masih memiliki ESQ dalam diri mereka, yang artinya auditor percaya bahwa untuk melakukan suatu tindakan perilaku disfungsional audit, mereka harus berpikir ulang karena perilaku tersebut bukanlah perilaku yang terpuji, karena selain merugikan bagi auditor, perilaku tersebut sudah pasti akan mencoreng nama baik KAP itu sendiri. KAP sejatinya menanamkan beberapa nilai dasar yaitu independensi, integritas dan profesionalisme. Sehingga auditor akan lebih cenderung untuk tidak melanggar prosedur audit yang sudah ditetapkan atau ditentukannya dan tidak melakukan suatu penyimpangan perilaku. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Araminta (2008), Putra (2014) dan Dalli dkk (2017) yang menyatakan bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6.3 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016 dengan koefisien sebesar 0,451 ke arah positif. Dengan demikian, uji hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Menurut hasil perhitungan dari deskriptif statistik, bisa diketahui bahwa *turnover intention* para auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang berada

pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan kantor akuntan publik (KAP) lebih mungkin untuk melakukan suatu tindakan perilaku disfungsional sebagai salah satu usaha untuk bisa dikeluarkan dari KAP tersebut. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya lebih dapat terlibat dalam perilaku penyimpangan dikarenakan telah memiliki rasa tertekan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya sehingga perilaku disfungsional yang dilakukan sebagai jalan pintas untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak memikirkan risiko apa yang auditor terima apabila perilaku disfungsional tersebut terdeteksi.

Individu yang berniat akan meninggalkan instansi dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari perilaku penyimpangan terhadap penilaian kinerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berhenti dari KAP akan cenderung melakukan tindakan perilaku disfungsional audit. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005), Suryandari (2007), Wahyudin (2011), Pujaningrum (2012), Anita dkk (2016) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional.

4.6.4 Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017 dengan koefisien sebesar 0,723 ke arah positif. Dengan demikian, uji hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui kisaran jawaban responden untuk *time budget pressure* berada pada tingkat sedang, hal ini menunjukkan bahwa auditor yang merasakan *time budget pressure* akan cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa anggaran waktu yang sempit untuk mengaudit bisa meningkatkan perilaku disfungsional auditor dalam memenuhi proses audit yang harus dilakukannya. Auditor akan merasakan suatu tuntutan untuk menyelesaikan tugas auditnya dalam batas anggaran waktu yang sudah ditetapkan dan ada kaitannya dengan evaluasi kinerjanya, maka hal tersebut akan menimbulkan stres pada auditor sehingga dia akan melakukan perilaku disfungsional. Dengan kata lain, ketika auditor memandang pelaksanaan tugas audit sulit atau tidak mungkin diselesaikan dalam batas anggaran waktu, maka untuk memenuhi anggaran waktu tersebut mereka akan menempuh jalan pintas dengan melakukan tindakan disfungsional audit dalam pelaksanaan program audit. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriana (2011) dan Lobo (2017) yang menyatakan bahwa adanya *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6.5 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 5 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,492 dengan koefisien sebesar 0,004 ke arah positif. Dengan demikian, uji hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Menurut hasil perhitungan dari deskriptif statistik, bisa diketahui bahwa etika profesipara auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi, maka kecenderungan untuk melakukan perilaku penyimpangan atau disfungsional akan rendah. Sebab, auditor dengan etika profesi yang baik akan mendorong untuk bekerja sesuai dengan kode etik dan bersikap profesional dalam bekerja. Auditor yang bekerja pada KAP tempat dilakukannya penelitian sudah memiliki pemahaman etika profesi yang baik. Sehingga untuk melakukan tugas audit, pemahaman auditor akan etika profesi tersebut dapat diaplikasikan dengan baik sehingga terjadinya perilaku disfungsional dapat ditekan.

Dengan adanya pemahaman auditor terhadap etika profesi diharapkan sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dapat memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan dan pencapaian hasil audit. Selanjutnya, dengan menjunjung tinggi etika profesionalnya juga diharapkan tidak terjadi kecurangan diantara para auditor, sehingga bisa memberikan pendapat audit yang benar sesuai dengan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan serta memberikan kepercayaan publik dan mendorong kesadaran akan tanggung jawabnya pada transparansi pelaporan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mahardini (2014) yang menyatakan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional.

4.6.6 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 6 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,469 dengan koefisien sebesar 0,047 ke arah positif. Dengan demikian, uji hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Menurut hasil perhitungan dari deskriptif statistik, bisa diketahui bahwa kompleksitas tugas para auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang berada pada kategori sedang. Hal ini telah menunjukkan bahwa auditor menganggap

penugasan audit bukanlah sebuah pekerjaan yang rumit dan kompleks. Semakin tinggi kompleksitas tugas maka tingkat penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional juga semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin rendah kompleksitas tugas maka semakin rendah perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor dalam melakukan tugas audit.

Para auditor paham dan mengerti dengan jelas tugas-tugas apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas tersebut. Namun pada kenyataannya, terdapat beberapa faktor lain yang akan mempengaruhi alasan auditor untuk melakukan tindakan perilaku disfungsional. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat kompleksitas penugasan audit tidak selalu tinggi, karena bisa disesuaikan dengan keadaan klien. Apabila ketika melakukan observasi awal, terlihat bahwa sistem pengendalian internal klien buruk, maka prosedur dan penugasan akan dibuat cukup kompleks. Selain itu, kompleksitas tugas bukanlah menjadi suatu hambatan bagi para auditor, karena ada faktor lain yang lebih mengganggu yaitu batasan anggaran dan waktu yang harus mereka patuhi. Hasil dari penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Yuliandari (2012) serta Dewi dan Wirasedana (2015), namun penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6.7 Pengaruh Komitmen Profesional Afektif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 7a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,188 dengan koefisien sebesar -0,517 ke arah negatif. Dengan demikian, uji hipotesis 7a dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa komitmen profesional afektif tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Penolakan terhadap hipotesis tersebut responden akan cenderung memiliki keterkaitan emosional yang sedang dengan profesi sebagai auditor, sehingga dalam melaksanakan penugasan audit menjadi kurang maksimal sehingga tindakan perilaku penyimpangan atau disfungsional akan cenderung mungkin terjadi.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui kisaran jawaban responden untuk komitmen profesional afektif berada pada tingkat tinggi. Hal ini, sebagian dari responden dalam penelitian ini masih menduduki atau menjabat sebagai auditor junior yang belum memiliki masa kerja yang lama dalam bidang audit maka auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung belum bisa merasakan arti pentingnya menekuni profesi sebagai seorang auditor sehingga kinerja yang dilakukan dalam melaksanakan penugasan audit pun belum dilakukan sepenuhnya sehingga perilaku disfungsional cenderung dapat terjadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2009) dan Sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang

negatif dan signifikan dari komitmen profesional afektif dengan perilaku disfungsional auditor.

4.6.8 Pengaruh Komitmen Profesional Kontinu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 7b ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,419 dengan koefisien sebesar -0,111 ke arah negatif. Dengan demikian, uji hipotesis 7b dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa komitmen profesional kontinu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Penolakan terhadap hipotesis tersebut dapat disebabkan karena auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini telah melakukan suatu pertimbangan-pertimbangan biaya apabila akan meninggalkan profesinya. Apabila manfaat yang didapatkan dengan melakukan perilaku disfungsional lebih tinggi maka auditor akan cenderung melakukannya, begitu juga dengan sebaliknya.

Sebagian dari responden dalam penelitian ini masih menjabat sebagai auditor junior sehingga belum banyak hal yang mereka lakukan dalam profesinya sebagai seorang auditor. Oleh karena itu, pertimbangan untuk beralih profesi dari profesi sebagai auditor menjadi lebih sedikit, sehingga apabila auditor ingin berpindah profesi maka akan lebih cenderung melakukan perilaku yang menyimpang. Berdasarkan analisis deskriptif jawaban dari responden untuk

variabel komitmen profesional kontinu yang berada pada tingkat kisaran tinggi, maka responden dalam penelitian ini telah merasakan bahwa akumulasi investasi pada KAP sangat kurang, sehingga mereka akan cenderung melakukan perilaku disfungsional untuk dapat berpindah ke entitas lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2009) dan Sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen profesional kontinu dengan perilaku disfungsional auditor.

4.6.9 Pengaruh Komitmen Profesional Normative Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 7c ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,1805 dengan koefisien sebesar 0,650 ke arah positif. Dengan demikian, uji hipotesis 7c dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa komitmen profesional kontinu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Penolakan terhadap hipotesis tersebut disebabkan karena berdasarkan data kuesioner yang sudah dibagikan, para auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini kurang loyalitas terhadap profesi yang dijalannya sekarang sehingga dalam menjalankan penugasan atau penyelesaian program audit akan menjadi kurang maksimal. Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel komitmen profesional normatif berada pada tingkat kisaran tinggi sehingga responden dalam penelitian ini kurang memiliki tanggung jawab dan kewajiban moral dalam menjalankan penugasan audit yang diberikannya. Maka

responden dalam penelitian ini akan cenderung melakukan perilaku penyimpangan atau disfungsional.

Selain itu, dapat disebabkan juga karena sebagian para responden dalam penelitian ini menduduki atau menjabat sebagai auditor junior sehingga nilai kesetiaan terhadap profesi yang ia tekuninya sekarang masih kurang. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik dari seorang auditor yang bisa mengakibatkan terjadinya perilaku yang menyimpang atau disfungsional. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2009) dan Sudirjo (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari komitmen profesional dengan perilaku disfungsional auditor. Tetapi penelitian ini didukung oleh Sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional normatif tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.6.10 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian hipotesis 8 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,474 dengan koefisien sebesar -0,008 ke arah negatif. Dengan demikian, uji hipotesis 8 dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui kisaran jawaban responden untuk stres kerja berada pada tingkat sedang. Hal ini telah menunjukkan bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian yang tinggi memiliki sifat-sifat ingin tahu, berimajinatif, berwawasan luas, terbuka dengan berbagai cara-cara baru. Kepribadian seperti itu akan mampu mengatasi suatu permasalahan dalam waktu singkat, informasi terbatas serta ketidakpastian yang tinggi. Auditor biasanya lebih terorganisasi, sistematis dan memiliki perencanaan kerja yang baik, bahkan akan cenderung semakin terlibat dalam pekerjaan. Meskipun telah mengalami stres kerja, auditor tetap berorientasi pada tugasnya dan tidak melakukan perilaku disfungsional mengingat auditor dengan kepribadian ini ingin meraih kesuksesan karier dalam jangka panjang. Auditor juga mampu mengatasi stres kerja dikarenakan auditor telah memiliki kecerdasan, inovasi dan teknik-teknik baru dalam memecahkan suatu permasalahannya, sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) dan Kristanti (2017).