

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil responden

Pada penelitian ini peneliti membagikan 50 kuesioner, namun hanya 32 kuesioner yang dikembalikan dan dapat diproses. Dalam penelitian ini karakteristik responden adalah jenis kelamin, jabatan, usia dan jam kerja responden, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1. Jabatan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor Senior	4	12,5	12,5	12,5
	Auditor Yuniior	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 Diketahui bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berada pada posisi junior audit berjumlah 28 responden (87,53%) dan sebanyak 4 responden (12,5%) pada posisi senior audit.

**Tabel 4.2. Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	3,1	3,1	3,1
	S1	27	84,4	84,4	87,5
	S2	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2. Diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki gelar sarjana yaitu berjumlah 27 responden (84,4%), 4 responden bergelar magister (12,5%) dan 1 responden bergelar D3 (3,1%).

**Tabel 4.3. Jenis Kelamin Responden**  
**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	17	53,1	53,1	53,1
	Perempuan	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3. Diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu 17 responden (53,1%) dan 15 responden (46,9%) adalah perempuan.

**Tabel 4.4. Usia Responden**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	3	9,4	9,4	9,4
	21 - 30 tahun	22	68,8	68,8	78,1
	31 - 40 tahun	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 21 sampai 30 tahun yaitu. H. 22 responden (68,8%), 31 sampai 40 tahun, 7 responden (21,9%) dan <; 3 responden (9,4%) berusia 20 tahun.

**Tabel 4.5. Crosstabulation Usia dengan Jenis Kelamin Responden**  
**Usia \* Jenis\_Kelamin Crosstabulation**

Count		Jenis_Kelamin		
		Laki - Laki	Perempuan	Total
Usia	< 20 tahun	0	3	3
	21 - 30 tahun	12	10	22
	31 - 40 tahun	5	2	7
Total		17	15	32

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki – laki yang berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 responden dan perempuan adalah sebanyak 10 orang, berusia < 20 tahun dengan 3 orang yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun terdiri dari 5 laki-laki dan 2 perempuan.

**Tabel 4.6. Crosstabulation Usia dengan Jabatan Responden**

**Usia \* Jabatan Crosstabulation**

Count	Usia	Jabatan		Total
		Auditor Senior	Auditor Yuniior	
	< 20 tahun	0	3	3
	21 - 30 tahun	2	20	22
	31 - 40 tahun	2	5	7
	Total	4	28	32

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden berusia 21 – 30 tahun adalah sebanyak 22 orang yang terdiri dari 20 orang audit yunior dan 2 orang audit senior. Kemudian responden yang berusia < 20 tahun terdiri dari 3 orang yang memiliki jabatan sebagai audit junior. Sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun terdiri dari 4 orang yang memiliki jabatan sebagai audit senior dan 5 orang yang memiliki jabatan sebagai audit yunior.

**Tabel 4.7. Crosstabulation Jenis Kelamin dengan Lama Bekerja Responden**

**Jenis\_Kelamin \* Lama\_Bekerja Crosstabulation**

Count	Jenis_Kelamin	Lama_Bekerja			Total
		> 6 tahun	1 - 3 tahun	4 - 6 tahun	
	Laki - Laki	5	0	12	17
	Perempuan	2	3	10	15
	Total	7	3	22	32

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki – laki yang telah bekerja selama 4-6 tahun yaitu sebanyak 12 orang dan 5 diantaranya bekerja > 6 tahun. Perempuan berjumlah 15 orang, 2 orang bekerja > 6 tahun, 3 orang bekerja selama 1-3 tahun dan 10 orang bekerja selama 4-6 tahun.

#### 4.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut tabel hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini:

**Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0,758	0,349	Valid
KO2	0,820	0,349	Valid
KO3	0,796	0,349	Valid
KO4	0,666	0,349	Valid
KO5	0,595	0,349	Valid
KO6	0,762	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.8. diketahui nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga semua item pertanyaan variabel komitmen organisasi ini dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil validasi variabel Machiavellian.

**Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Machiavellian (1)**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
M1	0,432	0,349	Valid
M2	0,213	0,349	Tidak Valid
M3	0,486	0,349	Valid
M4	-0,544	0,349	Tidak Valid
M5	0,419	0,349	Valid

Dilihat dari tabel, kita tahu ada 2 soal yang salah karena nilai r hitung  $<$ ; r tabel untuk menjalankan tes ulang dengan hasil:

**Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Machiavellian (2)**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
M1	0,403	0,349	Valid
M3	0,434	0,349	Valid
M4	0,418	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.10. diketahui r hitung  $>$  r nilai array, sehingga semua elemen pertanyaan dari variabel Machiavellian ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikut adalah hasil pemeriksaan validitas variabel time budget.

**Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Anggaran Waktu (1)**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
TAW1	0,547	0,349	Valid
TAW2	0,218	0,349	Tidak Valid
TAW3	0,352	0,349	Valid

TAW4	0,709	0,349	Valid
TAW5	0,679	0,349	Valid
TAW6	0,646	0,349	Valid
TAW7	0,298	0,349	Tidak Valid

Dilihat dari tabel, kita tahu ada 2 soal yang salah karena nilai  $r$  hitung  $<$ ;  $r$  tabel untuk menguji ulang hasilnya:

**Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Anggaran Waktu (2)**

No. Item pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
TAW1	0,494	0,349	Valid
TAW3	0,337	0,349	Tidak Valid
TAW4	0,775	0,349	Valid
TAW5	0,716	0,349	Valid
TAW6	0,653	0,349	Valid

Dilihat dari tabel, kita tahu ada 1 soal yang salah karena nilai  $r$  hitung  $<$ ;  $r$  tabel untuk menguji ulang hasilnya:

**Tabel 4.13. Uji Validitas Variabel Anggaran Waktu (2)**

No. Item pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
TAW1	0,429	0,349	Valid
TAW4	0,822	0,349	Valid
TAW5	0,814	0,349	Valid
TAW6	0,600	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.13. Diketahui  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua butir pertanyaan variabel anggaran waktu ini dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil validasi variabel kualifikasi.

**Tabel 4.14. Uji Validitas Variabel Kompetensi**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,622	0,349	Valid
K2	0,784	0,349	Valid
K3	0,712	0,349	Valid
K4	0,768	0,349	Valid
K5	0,727	0,349	Valid
K6	0,693	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.14. Diketahui  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item pertanyaan variabel kualifikasi ini dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil validasi variabel tipe kepribadian.

**Tabel 4.15. Uji Validitas Variabel Tipe Kepribadian**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
TK1	0,737	0,349	Valid
TK2	0,582	0,349	Valid
TK3	0,543	0,349	Valid
TK4	0,854	0,349	Valid
TK5	0,602	0,349	Valid
TK6	0,737	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.15. Diketahui  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item pertanyaan variabel tipe kepribadian ini dapat dikatakan valid. Maka berikut adalah hasil validasi variabel Perilaku Cacat Auditor.

**Tabel 4.16. Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Auditor**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PD1	0,467	0,349	Valid
PD2	0,643	0,349	Valid
PD3	0,423	0,349	Valid
PD4	0,471	0,349	Valid
PD5	0,652	0,349	Valid
PD6	0,545	0,349	Valid
PD7	0,736	0,349	Valid
PD8	0,683	0,349	Valid
PD9	0,477	0,349	Valid
PD10	0,591	0,349	Valid

Lihat Tabel 4.16. Diketahui nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, maka semua item pertanyaan variabel Perilaku Malfungsi Auditor dapat dikatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4.17. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,885	Reliabel
Machiavellian	0,670	Reliabel



Anggaran Waktu	0,826	Reliabel
Kompetensi	0,892	Reliabel
Tipe Kepribadian	0,868	Reliabel
Perilaku Disfungsional Auditor	0,625	Reliabel

Lihat Tabel 4.17. Terlihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dianggap reliabel.

### 4.3. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif berdasarkan

**Tabel 4.14 Statistik Deskriptif**

Keterangan	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Komitmen Organisasi	6 - 30	18 - 30	24,5	6 - 14	14 - 22	22 - 30	Tinggi
Machiavellian	5 - 25	8 - 13	9,87	5 - 11,67	11,67 - 23,34	23,34 - 30	Tinggi
Anggaran Waktu	7 - 35	9 - 20	13,78	7 - 16,33	16,33 - 25,66	25,66 - 35	Tinggi
Kompetensi	6 - 30	21 - 30	25,00	6 - 14	14 - 22	22 - 30	Tinggi
Perilaku Disfungsional Auditor	10 - 50	12 - 38	25,00	10 - 23,33	23,33 - 36,66	36,66 - 50	Tinggi

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel Organizational Commitment termasuk dalam kategori tinggi yang berarti responden dalam penelitian ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Variabel Machiavellian tergolong tinggi, artinya responden dalam penelitian ini percaya bahwa cara terbaik untuk mengendalikan orang lain adalah dengan mengatakan apa yang ingin mereka dengar.

Variabel Anggaran Waktu termasuk pada kategori tinggi, artinya responden pada penelitian ini merasa bahwa mereka selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan klien.

Variabel Kompetensi termasuk pada kategori tinggi, artinya responden pada penelitian ini merasa bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.

Variabel Perilaku Auditor yang sangat disfungsional termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa tindakan auditor yang menyimpang dengan tidak melaporkan seluruh waktu audit auditor dalam suatu audit dapat meningkatkan peluang kenaikan pangkat atau promosi.

#### 4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.24. Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93663872
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,098
Test Statistic		,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.24. Diketahui bahwa hasil uji normalitas dapat dilihat dari sig Kolmogorov-Smirnov. dari  $0,071 > 0,05$  dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

##### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan tabel yg memberitahuakn output multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.25. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen_Organisasi	,608	1,732
Machiavellian	,363	1,659
Anggaran_Waktu	,648	1,534
Kompetensi	,250	3,896
Tipe_Kepribadian	,205	3,664

a. Dependent Variable: Perilaku\_Disfungsional

Dilihat dari Tabel 4.25, nilai Toleransi  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas. Artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini.

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.26. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,685	7,352		,530	,581
	Komitmen_Organisasi	-,011	,182	-,099	-,649	,749
	Machiavellian	,018	,083	,026	,195	,331
	Anggaran_Waktu	,078	,200	,067	,368	,391
	Kompetensi	,544	,349	,574	1,721	,941
	Tipe_Kepribadian	-,409	,335	-,431	-1,491	,694

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan Tabel 4.26. Terlihat bahwa hasil uji varians untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat varians.

## 4.5. Pengujian Hipotesis

### 4.4.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.27. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 <sup>a</sup>	,664	,682	3,51180	1,861

a. Predictors: (Constant), Tipe\_Kepribadian, Anggaran\_Waktu, Machiavellian, Komitmen\_Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Perilaku\_Disfungsional

Berdasarkan tabel tersebut diketahui R-squared sebesar 0,682 yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 68,2% dan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.4.2 Uji F

**Tabel 4.28. Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895,570	5	179,114	11,928	,000 <sup>b</sup>
	Residual	390,430	26	15,017		
	Total	1286,000	31			

a. Dependent Variable: Perilaku\_Disfungsional

b. Predictors: (Constant), Tipe\_Kepribadian, Anggaran\_Waktu, Machiavellian, Komitmen\_Organisasi, Kompetensi

Dari tabel diketahui bahwa nilai sig.F adalah  $0,000 < 0,05$  yaitu model pas.

#### 4.4.3 Uji T

**Tabel 4.29. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,472	10,874		,853	,212
Komitmen_Organisasi	,183	,259	,158	,885	,701
Machiavellian	,878	,429	,351	5,764	,000
Anggaran_Waktu	,464	,125	,584	2,413	,035
Kompetensi	1,814	,751	,792	3,464	,003
Tipe_Kepribadian	-2,812	,587	-,635	-3,849	,006

a. Dependent Variable: Perilaku\_Disfungsional

##### 1. Hipotesis pertama

Dari Tabel 4.29. Diketahui nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar  $0,701 > 0,05$  yang berarti hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

##### 2. Hipotesis kedua

Dari Tabel 4.29. diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Machiavellian adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis kedua penelitian ini diterima. Jadi ada efek positif antara machiavellian dan Perilaku Disfungsional Auditor

##### 3. Hipotesis ketiga

Dari Tabel 4.29. diketahui nilai signifikansi variabel anggaran waktu sebesar  $0,035 < 0,05$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Anggaran waktu karena itu memiliki efek positif pada disfungsi auditor

#### **4. Hipotesis keempat**

Dari Tabel 4.29. diketahui nilai signifikansi variabel validitas sebesar  $0,001 < 0,003$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis keempat penelitian ini ditolak karena berbeda arah. Jadi tidak ada pengaruh negatif antar tipe kepribadian terhadap disfungsi auditor

#### **5. Hipotesis kelima**

Dari tabel 4.29. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel **Tipe Kepribadian** adalah sebesar  $0.006 < 0.05$  dengan nilai koefisien negatif sehingga artinya hipotesis kelima pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh negatif antara **Tipe Kepribadian** terhadap *Perilaku Disfungsional Auditor*.

### **4.5 Pembahasan**

#### **4.5.1. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar  $0,701 > 0,05$  yang berarti hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Hardyan (2013) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha sekuat tenaga untuk bertahan di

dalamnya untuk menghindari perilaku menyimpang. Akuntan dengan keterikatan kerja yang rendah termotivasi untuk menganut perilaku disfungsional (Fakhar & Hoseinzadeh, 2016). Jika setiap individu menganggap perilaku tertentu sebagai disfungsional, mereka cenderung tidak akan menerimanya. Individu dengan komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung mengejar kepentingan pribadi mereka daripada kepentingan organisasi. Oleh karena itu, individu dengan komitmen organisasional yang rendah cenderung menerima perilaku disfungsional untuk mengembangkan diri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oktafianti (2019) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

#### **4.5.2. Machiavellian Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai signifikansi variabel Machiavellian adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis kedua penelitian ini diterima. Jadi ada efek positif antara machiavellian dan disfungsi pendengaran.

Karakter Machiavellian merupakan sifat negatif karena mengabaikan pentingnya kejujuran dan integritas dalam mencapai tujuan seseorang. Individu dengan sifat Machiavellian yang kuat berusaha mengeksploitasi keadaan untuk keuntungan pribadi dan cenderung mengabaikan aturan (Yendrawati, Reni., 2011). Sifat Machiavellian yang tinggi dapat menyebabkan seseorang berperilaku manipulatif, persuasif dan licik untuk mencapai tujuan akhir.



Auditor dengan karakteristik Machiavellian dalam mengaudit laporan keuangan tidak dapat mematuhi prinsip-prinsip etika profesi dan karenanya tidak dapat mendorong penggunaan skeptisisme profesional. Oleh karena itu, auditor dengan sifat Machiavellian tidak memerlukan point requirements dalam standar audit agar perilakunya menyimpang dan mengakibatkan perilaku audit disfungsi. Ketika auditor memiliki karakteristik Machiavellian, yang mencakup komitmen dan prinsip yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap etika profesi dan standar auditing, ia mampu membuat pilihan yang tidak etis dalam situasi konflik. Konsekuensinya, penguji didorong untuk tampil buruk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian auditor maka semakin tinggi tingkat perilaku disfungsi audit. Sebaliknya, semakin rendah kualitas Machiavellian auditor, maka semakin rendah pula kemampuannya untuk terlibat dalam perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Winanda (2017) yang menyatakan bahwa kualitas Machiavellian berpengaruh positif terhadap disfungsi auditor. Penelitian Dev dan Ramantha (2017) juga menemukan bahwa perilaku audit disfungsi meningkat akibat sifat Machiavellian yang tinggi, sedangkan perilaku audit disfungsi menurun karena sifat Machiavellian yang rendah.

### **4.5.3. Tekanan Anggaran Waktu Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai signifikansi variabel time budget adalah  $0,035 < 0,05$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Oleh karena itu terdapat pengaruh positif antara anggaran waktu terinterupsi auditor.

DeZoort and Lord (1997) dalam Manullang (2010) menemukan bahwa ketika terdesak waktu seorang auditor merespon dengan dua cara yaitu fungsional dan non fungsional. Tekanan anggaran yang tinggi menggoda auditor untuk bertindak buruk (Suprianto 2009).

Time budget pressure menjadi tantangan bagi auditor untuk menyelesaikan tugas auditnya, tidak sedikit auditor yang merasakan time budget karena adanya time budget dan tidak adanya target waktu penyelesaian laporan audit. Kebutuhan untuk menghasilkan laporan berkualitas tinggi dalam anggaran waktu yang terbatas membuat pekerjaan auditor menjadi sulit. Auditor mungkin merasa tertekan (kadang-kadang), yang dapat menyebabkan auditor melakukan audit kinerja yang buruk, di mana auditor secara langsung mempercayai pernyataan dan representasi klien tanpa melakukan penyelidikan lebih lanjut dan mengumpulkan bukti audit yang tidak wajar. Sehingga ini tentang hasil laporan pengujian yang inferior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi time budget pressure maka semakin tinggi perilaku disfungsional ujian. Sebaliknya, semakin rendah tekanan anggaran waktu pemeriksa, semakin lemah kemampuannya untuk melakukan kesalahan pemeriksaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Svanstrom (2016) yang menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap disfungsi di Swedia. Penelitian Fitria (2016) juga menyatakan bahwa time budget pressure berpengaruh positif terhadap disfungsi auditor. Berdasarkan uraian penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin besar time budget pressure maka semakin besar pula kecenderungan peserta ujian untuk berperilaku buruk.

#### **4.5.4. Kompetensi Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai signifikansi variabel kompetensi adalah  $0,003 < 0,05$  dengan nilai koefisien positif yang berarti hipotesis keempat penelitian ini ditolak karena berbeda arah. Jadi tidak ada pengaruh negatif antar tipe kepribadian terhadap disfungsi auditor.

Semakin tinggi kualifikasi auditor maka semakin baik pula kualitas hasil pengujiannya (Sukriah, 2009). Semakin tinggi kualifikasi, semakin rendah gangguan inspeksi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi auditor maka semakin baik kemampuannya dalam melakukan audit misconduct. Karena auditor dengan tingkat keahlian yang tinggi, yang dicirikan dengan basis pengetahuan yang baik dan pengalaman yang cukup, menghindari perilaku audit yang tidak benar dalam melaksanakan tugas audit. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, penguji dapat lebih baik menghadapi masalah dalam melakukan pemeriksaan. Anda tidak harus melakukan interupsi audit untuk melakukan audit berdasarkan kebijakan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nefisya (2019) bahwa auditing skill tidak berpengaruh signifikan terhadap disfungsi auditor.

#### **4.5.5. Tipe kepribadian Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai signifikansi variabel tipe kepribadian adalah  $0,006 < 0,05$  dengan koefisien negatif yang berarti hipotesis kelima penelitian ini diterima. Oleh karena itu ada pengaruh negatif antara tipe kepribadian terhadap disfungsi auditor. Faktor psikologis seperti kepribadian juga mempengaruhi keputusan seseorang (Miller, 2009). Kepribadian masing-masing auditor mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh auditor mengenai auditnya. Dengan kepribadian yang berbeda tersebut, penilaian audit terhadap auditor dapat berbeda. Kepribadian juga memengaruhi orientasi umum untuk mencapai tujuan, memilih alternatif, menghindari risiko, dan bereaksi di bawah tekanan. Auditor tidak boleh berasumsi bahwa manajemen tidak jujur, tetapi kita juga tidak boleh berasumsi bahwa integritas manajemen tidak perlu dipertanyakan lagi. Auditor juga tidak boleh puas dengan bukti yang kurang persuasif karena kepercayaan terhadap integritas manajemen.

Hasil penelitian ini mendukung I.G. Agung Yuli Saputri dan Dewa Gede Wirama (2015), menurutnya tipe kepribadian berpengaruh negatif terhadap disfungsi auditor.