

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT  
DENGAN *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI”  
(Studi Pada KAP Di Wilayah Jawa Tengah Dan DIY)**

**Ervin Meika Anggraini**  
**Febrina Nafasati P**  
*Universitas Semarang*

**ABSTRACT**

*This research aims to find out how much influence the relationship of job stress to dysfunctional behavior of audit and how big influence of The Big Five Personality and Locus of Control as moderation variable at job stress relation to dysfunctional behavior of audit. The sample this research are auditors who work in Public Accounting Firm located in Semarang, Kudus, Solo, and DIY.*

*Determination of The sample in this research using purposive sampling technique. The number of respondents used in this riset were 38 auditors. The type of data in this research is the primary data using questionnaires. The analysis method in this research is Moderated Regression Analysis (MRA).*

*The results of this research indicate that job stress has no effect on dysfunctional behavior, then The Big Five Personality variables are Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience can not moderated the relationship of job stress to dysfunctional audit behavior while Neuroticism, Locus of Control consisting of Internal Locus of Control and External Locus of Control can moderate job stress against dysfunctional audit behavior.*

**Keyword:** *Job stress, The Big Five Personality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness to Experience, Internal Locus of Control ,External Locus of Control.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit dan seberapa besar pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* sebagai variabel moderasi pada pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang berkerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Semarang, Kudus, Solo dan DIY.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 auditor. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer yang menggunakan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi, kemudian variabel *The Big Five Personality* yaitu *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience* tidak dapat memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan *Neuroticism, Locus of Control* yang terdiri dari *Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal* dapat memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsi audikt antara pengaruh stress terhadap perilaku disfungsi audit.

**Kata kunci :** *Stres Kerja, The Big Five Personality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness to Experience, Locus of Control, Locus of control Internal, Locus of Control Eksternal.*

## PENDAHULUAN

Akuntan publik sangat dibutuhkan dalam menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap aktivitas perusahaan. Jasa akuntan publik sering digunakan oleh pihak luar perusahaan untuk memberikan penilaian atas kinerja perusahaan melalui pemeriksaan laporan keuangan (Wiratama & Budhiarta, 2015). Saat melaksanakan audit, auditor mengacu pada standar yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kristianti, 2017).

Pelaporan keuangan yang dihasilkan digunakan pihak yang berkepentingan seperti perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang pemiliknya adalah para pemegang saham (Agoes, 2014). Jika auditor dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional maka laporan audit yang dihasilkan akan baik (Devi & Suaryana, 2016). Sebaliknya apabila auditor tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional maka laporan audit yang dihasilkan buruk.

Namun, proses pemeriksaan laporan keuangan oleh para auditor sudah mulai diragukan oleh pihak berkepentingan atas laporan akuntan publik akibat dari maraknya skandal keuangan yang terjadi akhir-akhir ini (Wiratama & Budhiarta, 2015).

Hal tersebut dibuktikan kasus-kasus yang telah terjadi sebelumnya di Kantor Akuntan Publik melibatkan juga akuntan publik yang di dibekukan izin nya dikarenakan melanggar aturan Standar Akuntan Publik Penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan perilaku disfungsi audit dilakukan oleh Pujaningrum & Sabeni (2012). Dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Dalam Audit. Menyatakan hasil bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*. *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013). Dengan judul Sifat Kepribadian Dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsi Audit. Menyatakan hasil bahwa kepribadian *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal berpengaruh terhadap hubungan Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit.

Penelitian yang lainnya dilakukan Rustiarini (2014) dengan judul Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsi Audit. Menyatakan hasil bahwa kepribadian *Openness to Experience*, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal berpengaruh pada hubungan Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Theory of Attitude Change***

Menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam Fatimah (2012) *Theory of Attitude Change* merupakan teori yang dapat memprediksi sikap dan perilaku. Dapat dikatakan bahwa teori perubahan sikap (*Attitude Change Theory*) menyatakan apabila seseorang akan mengalami proses ketidaknyamanan di dalam dirinya bila dihadapkan pada sesuatu yang baru yang bertentangan dengan keyakinannya, sehingga membutuhkan waktu untuk menganalisa sampai pada sebuah keyakinan untuk mengambilnya atau tidak sesuai dengan tabiatnya. *Theory of Attitude Change* yang terdiri atas berbagai macam teori yang dinaunginya.

*Theory of Attitude Change* terdiri dari *Dissonance Theories* dan *Functional Theory*. *Dissonance theory* menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Implikasinya ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian tuntutan terhadap tekanan ataupun keadaan yang berlawanan (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan padahal terdapat keterbatasan sumber daya yang dimiliki), auditor tersebut akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut mungkin dengan membuat prioritas dan menghilangkan sesuatu yang dianggap tidak begitu penting. Sedangkan teori fungsional dari perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya (Fatimah, 2012).

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai berbagai faktor di tempat kerja yang dianggap dapat menimbulkan ancaman bagi individu (Bridger et al., 2007, dalam Rustiarini, 2013). Stres kerja terjadi ketika auditor merasa tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan di tempat kerja (Rustiarini, 2013). Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja (Ugoji & Isele, 2009, dalam Rustiarini, 2014). Terjadinya stres pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif Rustiarini (2014). Salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres adalah tuntutan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang tinggi akan membuat beban kerja yang banyak pada diri seorang auditor, tekanan beban yang semakin banyak akan menimbulkan tekanan stres yang sudah ada menjadi semakin tinggi, seseorang dalam keadaan stres yang tinggi dapat melakukan tindakan diluar batasan dirinya yang dikarenakan emosional dalam diri seseorang tersebut tidak terkendali dengan baik, apabila hal ini terus menerus dibiarkan tanpa ada solusi yang membantu meringankan tekanan stres

tersebut, maka akan berdampak pada kesehatannya yang cenderung membuat kesehatannya menjadi kurang baik, seseorang yang kesehatannya kurang baik secara tidak langsung berdampak pada emosinya yang dimiliki juga kurang baik, seseorang dalam keadaan yang seperti inilah yang dapat meningkatkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit dengan Kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) sebagai variabel moderasi**

Seseorang yang mempunyai kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) adalah seorang yang gemar bersosialisasi, aktif, senang bicara, berorientasi pada orang, optimis, menyukai perhatian dan penuh kasih sayang (Cervone & Pervin, 2012). Jika seseorang yang memiliki kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) mengalami stres kerja, auditor tidak akan menganggap tekanan kerja sebagai suatu beban, melainkan merupakan suatu tantangan yang dapat mengeksplorasi kemampuan (Rustiarini, 2014).

Seseorang yang mempunyai kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) merupakan orang yang senang bersosialisasi melalui cara berkomunikasi dengan individu lainnya dilingkungan kerjanya, dari komunikasi tersebut seseorang dapat bertukar pendapat tentang suatu hal yang menjadi permasalahannya, dikarenakan tekanan pekerjaan yang tinggi. Adanya komunikasi tersebut dapat mengurangi 27 beban kerja seseorang yang menjadikan tekanan stres berkurang. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja. Stres kerja yang berkurang secara tidak langsung memberikan suatu energi dan emosi yang positif terhadap diri seorang auditor yang mengakibatkan berkurangnya perilaku disfungsional audit.

Kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) juga menganggap tekanan kerja sebagai tantangan. Sehingga dapat menurunkan tekanan stres kerja yang tentunya dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional audit (Rustiarini, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2a: Ekstraversi (*Extraversion*) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit dengan Kepribadian Mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*) sebagai variabel moderasi**

Seseorang yang mempunyai kepribadian mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*) adalah individu yang mempunyai kecenderungan patuh kepada individu lain dan mudah bersepakat (Robbin & Judge, 2008). Seorang auditor mempunyai kepribadian mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*) yang tinggi, akan berusaha menciptakan hubungan baik dengan meminimalkan konflik interpersonal, memelihara kerjasama, dan melakukan negosiasi untuk menyelesaikan konflik (Graziano dan Tobin, 2002 dalam Rustiarini, 2014).

Seseorang yang mempunyai kepribadian mudah bersepakat merupakan seseorang yang dapat bekerjasama, bertoleransi dan memaafkan masalah yang terjadi dengan individu lainnya, sehingga tidak membuat suatu permasalahan yang sudah terjadi menjadi konflik berlarut larut, yang dapat mengakibatkan tidak terselesaikannya suatu pekerjaan. Seseorang yang mudah bersepakat dengan individu lainnya dapat mengurangi beban kerja yang banyak menjadi berkurang, karena dengan bersepakat dapat bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dalam satu tim, sehingga menyebabkan berkurangnya tekanan stres kerja. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan kepribadian mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja, sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2b: *Agreeableness* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit dengan Kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) sebagai variabel moderasi**

Kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) merupakan kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bisa dipercaya, gigih, teratur, dan bertanggung jawab (Robbins, & Judge, 2008). Seseorang yang memiliki kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) yang tinggi akan memiliki perencanaan baik dan teratur, berorientasi pada prestasi (Jaffar et al., 2011 dalam Rustiarini, 2014).

Seseorang yang bertanggung jawab adalah orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang mempunyai tanggung jawab dapat membuat *planning* waktu pada pekerjaannya kapan pekerjaannya harus diselesaikan. Seseorang yang dapat memberi *planning* waktu pada pekerjaannya akan membuat tanggungan pekerjaan yang banyak menjadi berkurang, sehingga beban kerja yang tadinya banyak akan berkurang yang berdampak juga pada berkurangnya tekanan stres kerja. Apabila seorang auditor memiliki

tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja, sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) menyatakan bahwa kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) dapat memoderasi hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2c: Kepribadian sifat berhati-hati (*Conscientiousness*) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit dengan Kepribadian Neurotisisme (*Neuroticism*) sebagai variabel moderasi**

Menurut Cervone & Pervin (2012) seseorang yang mempunyai kepribadian Neurotisisme (*Neuroticism*) adalah orang yang mudah khawatir, tegang, emosional, merasa tidak nyaman, merasa tidak aman, dan merasa tidak cukup baik. Seorang auditor yang memiliki kepribadian Neurotisisme (*neuroticism*) yang tinggi, lebih cepat merasa tegang, cemas, dan depresi apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan pemikiran negatif yang mengarah pada penyimpangan perilaku audit (Rustiarini, 2014). Seseorang yang mempunyai kepribadian Neurotisisme (*Neuroticism*) cenderung khawatir. Seseorang yang khawatir dan emosional tidak dapat mengelola emosi dengan baik, sehingga beban kerja yang sudah ada terasa semakin banyak karena dalam keadaan seperti ini seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja yang sudah ada semakin tinggi. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan Neurotisisme (*Neuroticism*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menaikkan tingkat stres kerja, sehingga dapat menambah perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2d: Neurotisisme (*Neuroiticism*) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit dengan Kepribadian Terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*) sebagai variabel moderasi**

Seorang yang mempunyai kepribadian terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*) adalah seorang individu yang sensitif terhadap hal-hal yang baru yang mempunyai ketertarikan terhadap hal-hal yang baru (Robbins & Judge, 2008). Kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi

(McAdams & Pals, 2006, Denissen & Penke, 2008, dalam Rustiarini 2013), yang disebabkan memiliki banyak ide cemerlang (Ashton & Lee, 2007 dalam Rustiarini 2013).

Seseorang yang tertarik dengan hal-hal yang baru dapat dengan mudah mencari jalan keluar apabila mendapat permasalahan mencari solusi dalam pekerjaannya dari hal hal yang baru. Jika seorang auditor yang memiliki kepribadian terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*) mengalami stres kerja, maka auditor akan mampu mengatasi stres kerja dikarenakan individu memiliki sifat inovatif, imajinatif, kecerdasan, dan terbuka dengan penggunaan teknik-teknik baru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi meskipun memiliki waktu singkat, informasi terbatas, serta adanya ketidakpastian yang tinggi, hal tersebut menjadikan beban kerja menjadi berkurang. Beban kerja yang berkurang menjadikan tekanan stres kerja yang tadinya tinggi menjadi berkurang.

Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan berhati-hati terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to experience*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja, sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) menyatakan bahwa terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to experience*) dapat memoderasi hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2e: *Openness to experience* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Disfungsi Audit dengan Keyakinan *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) sebagai variabel moderasi**

*Locus of Control* Internal mengacu pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan diri sendiri. Auditor yang memiliki keyakinan ini menganggap bahwa stres kerja merupakan faktor diluar kendali auditor tersebut sehingga berpengaruh memperkuat kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi audit (Rustiarini, 2014). Individu yang memiliki *Locus of Control* Internal lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi (Rustiarini, 2013).

Seseorang yang memiliki keyakinan *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) segala tindakan yang terjadi pada diri individu tersebut ditentukan berdasarkan kendali dari dirinya sendiri. Seseorang individu yang menyukai pekerjaan yang menantang, motivasi yang tinggi, dan inisiatif adalah seseorang yang dapat mengatasi permasalahan pekerjaan yang sulit menjadi ringan yang dikarenakan keyakinannya yang selalu mencoba memotivasi dirinya

dengan tantangan tantangan yang baru serta berfikir kreatif, sehingga dapat mengurangi beban kerja yang tadinya dianggap berat karena menghadapi permasalahan 33 pekerjaan yang baru, menjadi ringan karena mau mencoba dengan suatu hal yang menantang dan mengetahui cara penyelesaiannya. Dari beban kerja yang berkurang maka dapat mengurangi tingkat stres kerja yang tinggi menjadi berkurang.

Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan keyakinan *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja, sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian yang dilakukan Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) menyatakan bahwa *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) dapat memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3a: *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.**

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Disfungsional Audit dengan *Locus of Control* Eksternal (*External Locus of Control*) sebagai variabel moderasi**

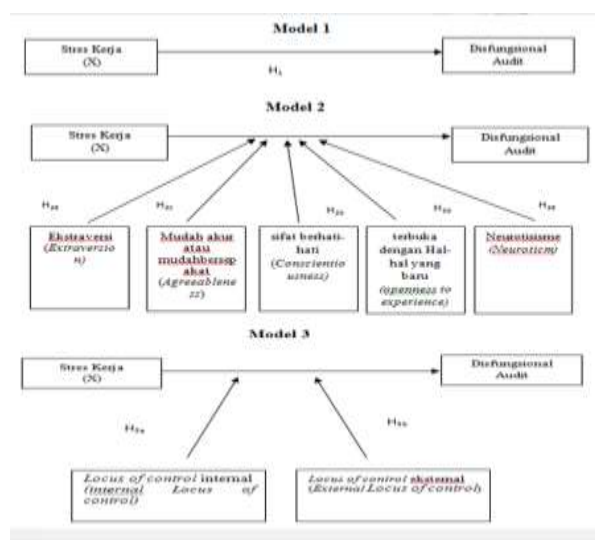
*Locus of Control* Eksternal mengacu pada persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube et al., 2007 dalam Rustiarini, 2014). Auditor dengan *Locus of Control* Eksternal yang tinggi menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan (Rustiarini, 2013). Individu dengan keyakinan *Locus of Control* Eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar & Bruehl, 1971 dalam Pujaningrum & Sabeni, 2012). Menurut Pujaningrum & Sabeni, 2012 Individu yang memiliki *Locus of Control* Eksternal akan merasa lebih mudah terancam dan tidak berdaya. Jadi dapat dikatakan seseorang yang mempunyai keyakinan *locus of control* eksternal hanya bergantung pada nasib yang mendukungnya yaitu nasib baik maupun buruk, sehingga lebih bergantung pada nasib dibandingkan besarnya usaha yang dilakukan oleh individu tersebut. Hal tersebut dapat terjadi jika seorang auditor dalam pekerjaannya mengalami suatu kesulitan yang mengakibatkan bertambahnya beban kerjanya karena tidak ada faktor nasib yang dapat membantu meringankan beban kerjanya sehingga dapat menimbulkan meningkatnya tekanan stres kerja yang sudah ada menjadi semakin tinggi, namun karena faktor eksternal seperti nasib, diringankan dengan adanya bantuan dari teman kerja yang membantu pekerjaan tersebut, membuat beban pekerjaan berkurang sehingga tekanan stres kerja menurun.



Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan keyakinan *Locus of Control* Eksternal (*External Locus Of Control*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menurunkan tingkat stres kerja sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) menyatakan bahwa *Locus of control* Eksternal memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3b: *Locus of control* Eksternal (*External Locus of Control*) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.**

Adapun kerangka penelitian yang menggambarkan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit ditunjukkan pada gambar model 1, kemudian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Dengan Variabel Moderasi *The Big Five Personality* ditunjukkan pada gambar model 2 dan Pengaruh stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit dengan Variabel Moderasi *Locus of Control* ditunjukkan pada gambar model 3.



### Metodologi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja pada KAP yang ada di Semarang, Kudus, Solo, dan Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Semarang, Kudus, Solo, dan Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisioner penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu, yaitu staf auditor junior maupun senior yang telah bekerja di KAP Wilayah Jawa Tengah dan DIY minimal setahun.

## Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel sebagai berikut :

### 1. Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan proses audit (Saputri & Wirama, 2015). Perilaku yang termasuk dalam perilaku disfungsional audit yaitu penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign-off*), penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan (*underreporting of time*), dan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan (*replacing audit procedures*) (Rustiarini, 2014). Dalam penelitian ini perilaku disfungsional auditor diukur menggunakan indikator kuisisioner yang bersumber dari Rustiarini (2014). Variabel ini diukur menggunakan 12 indikator berupa item pernyataan atas berbagai bentuk perilaku disfungsional audit yang diadopsi dari penelitian Donnelly et al (2003) dalam Rustiarini (2014). Kuisisioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidaksetuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

### 2. Stres Kerja

Stres kerja diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery et al., 1996 dalam Rustiarini, 2014). Variabel ini diukur menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr et al (1976) dalam Rustiarini (2014). Kuisisioner menggunakan skala likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

### 3. *The Big Five Personality*

Kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Robbins & Judge, 2008). Variabel ini diukur dengan *The Big Five Personality* yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism* dan *Openness to Experience*. Kuisisioner terdiri dari 44 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian McCrae dan Costa (1987) dalam Rustiarini (2014). Jumlah pernyataan untuk masing-masing dimensi sifat kepribadian adalah 8 item pernyataan untuk *extraversion* (nomor 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36), 9 item pernyataan untuk *agreeableness* (nomor 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42), 9 item pernyataan untuk *conscientiousness* (nomor 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43), 8 item pernyataan untuk *neuroticism* (nomor 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34,39), 10 item pernyataan untuk *openness to experience* (nomor 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40,

41, 44). Dan Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

#### 4. *Locus of Control*

*Locus of Control* merupakan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Jayanti, dkk, 2017). *Locus of control* internal dan eksternal diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Spector dalam Respati (2011). Kuesioner terdiri dari 8 item pernyataan untuk locus of control internal dan 8 item pernyataan untuk *Locus of Control* Eksternal. Pernyataan untuk *Locus of Control* Internal adalah nomor 1, 2, 3, 4, 7, 12, 15, 16, sedangkan 8 item pernyataan untuk *Locus of Control* Eksternal yaitu nomor 5, 6, 8, 9,10, 11, 13, dan 14. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu mewakili “sangattidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

#### Teknik Analisis Data

Pengujian menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan pengujian dengan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini, uji interaksi menggunakan MRA untuk menguji hipotesis yaitu H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H3a dan H3b yang meliputi variabel moderasi *The Big Five Personality* yang terdiri dari *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism* dan *Openness to Experience* serta keyakinan berupa *Locus of Control* yang terdiri dari *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal. Sehingga bentuk persamaan regresi atau model yang digunakan dalam analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini menurut ghozali, 2012 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_9 X_1 X_{2a} + \beta_{10} X_1 X_{2b} + \beta_{11} X_1 X_{2c} + \beta_{12} X_1 X_{2d} + \beta_{13} X_1 X_{2e} + \beta_{14} X_1 X_{3a} + \beta_{15} X_1 X_{3b} + e$$

Keterangan:

Y = perilaku disfungsional audit

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$ -  $\beta_{15}$  = koefisien regresi

X1 = stres kerja

X1X2a = interaksi stres kerja dengan *Extraversion*

X1X2b= interaksi stres kerja dengan *Agreeableness*

X1X2c = interaksi stres kerja dengan *Conscientiouness*

X1X2d = interaksi stres kerja dengan *Neuroticism*

X1X2e = interaksi stres kerja dengan *Openness to Experience*

X1X3a = interaksi stres kerja dengan *Locus of Control* Internal

X1X3b = interaksi stres kerja dengan *Locus of Control* Eksternal

e = *error* yaitu/ tingkat kesalahan pendug

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan survey, yaitu setiap KAP didatangi secara langsung dan diberikan kuisisioner sesuai jumlah auditor pada masing-masing KAP. Setiap KAP diberikan waktu untuk mengisi kuisisioner paling lambat 30 hari dari tanggal pemberian kuisisioner tersebut. Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 82 kuisisioner. Kuisisioner yang dapat kembali sebanyak 65 buah (79,27%) yang tidak dapat kembali sebanyak 17 buah (20,73%) yang tidak lengkap sebanyak 14 buah (21,54%) data tersebut ditunjukkan pada tabel 4.2, dan kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 51 buah (78,46%). Jumlah kuisisioner yang layak diolah dikarenakan lolos teknik *purposive sampling* sebanyak 38 buah (74,51%) sedangkan yang tidak lolos sebanyak 13 buah (25,49%), jumlah data responden terkait data yang lolos *purposive sampling*. Terdapat 51 buah kuisisioner, namun hanya 38 kuisisioner yang layak diolah yang dikarenakan lolos teknik *purposive sampling* data tersebut ditunjukkan pada tabel 4.3. Berikut gambaran umum dari responden penelitian dari kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini, terkait dengan karakteristik responden dari kuisisioner yang layak untuk diolah, seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan jabatan di Kantor Akuntan Publik (KAP).

Untuk data jenis kelamin menunjukkan bahwa auditor perempuan lebih mendominasi dari proporsi sampel akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang, Solo, Kudus, dan Yogyakarta, yaitu wanita sebanyak 23 orang (60,53%) dan laki-laki sebanyak 15 orang (39,47%). Kemudian data umur responden 38 responden, bagian terbesar responden mempunyai umur 20-25 tahun sebanyak 17 orang (44,74%), responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 16 orang (42,11%), dan responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 5 orang (13,16%). Selanjutnya data pendidikan responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang (2,63%), sedangkan responden mayoritas mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 33 orang (86,84%), dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang (10,53%). Data posisi jabatan responden yang terbesar dari responden yang merupakan auditor junior sebanyak 18 orang (47,37%), kemudian senior auditor sebanyak 16 orang (42,11%), terdapat 2 orang supervisor (5,26%), dan terdapat manajer sebanyak 2 orang (5,26%).

Tabel 4.2  
Sampel dan Tingkat Pengumpulan Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Penyebaran kuisioner	82	100%
Kuisioner yang dapat kembali	65	79,27%
Kuisioner yang tidak dapat kembali	17	20,73%
Kuisioner yang tidak lengkap	14	21,54%
Kuisioner yang dapat diolah	51	78,46%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3  
Sampel dan Tingkat Pengumpulan  
Kuisioner Lolos Teknik *Purposive Sampling*

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuisioner yang dapat diolah	51	100%
Kuisioner yang tidak lolos teknik <i>purposive sampling</i>	13	25,49%
Kuisioner yang layak diolah	38	74,51%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, uji validitas pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan signifikansi 0,05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach* untuk  $\alpha$  semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70. Uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.10 dan tabel 4.11.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas (Setelah indikator tidak valid dihapus)

No	Variabel/Indikator	Korelasi	$r$ tabel	Keterangan
<b>1</b>	<b>Perilaku Disfungsional Audit (Disf)</b>			
	Disf.1	0,762	0,320	Valid
	Disf.2	0,547	0,320	Valid
	Disf.3	0,403	0,320	Valid
	Disf.4	0,682	0,320	Valid
	Disf.5	0,598	0,320	Valid
	Disf.6	0,584	0,320	Valid
	Disf.7	0,767	0,320	Valid
	Disf.8	0,636	0,320	Valid
	Disf.9	0,785	0,320	Valid
	Disf.10	0,637	0,320	Valid
	Disf.11	0,756	0,320	Valid
Disf.12	0,739	0,320	Valid	
<b>2</b>	<b>Stres Kerja (SK)</b>			
	SK.1	0,772	0,320	Valid
	SK.2	0,837	0,320	Valid
	SK.3	0,830	0,320	Valid
<b>3</b>	<b>Extraversion (E)</b>			
	E.1	0,536	0,320	Valid
	E.2	0,496	0,320	Valid
	E.3	0,615	0,320	Valid
	E.4	0,640	0,320	Valid
	E.6	0,662	0,320	Valid
	E.7	0,451	0,320	Valid
	E.8	0,677	0,320	Valid
<b>4</b>	<b>Agreeableness (A)</b>			
	A.1	0,809	0,320	Valid
	A.2	0,614	0,320	Valid
	A.3	0,749	0,320	Valid
	A.4	0,532	0,320	Valid
	A.5	0,507	0,320	Valid
	A.6	0,536	0,320	Valid
	A.7	0,418	0,320	Valid
<b>5</b>	<b>Conscientiousness (C)</b>			
	C.1	0,423	0,320	Valid

	C.2	0,583	0,320	Valid
	C.3	0,412	0,320	Valid
	C.4	0,707	0,320	Valid
	C.5	0,810	0,320	Valid
	C.6	0,367	0,320	Valid
	C.7	0,545	0,320	Valid
	C.8	0,417	0,320	Valid
	C.9	0,584	0,320	Valid
<b>6</b>	<b>Neuroticism (N)</b>			
	N.1	0,850	0,320	Valid
	N.2	0,606	0,320	Valid
	N.3	0,496	0,320	Valid
	N.4	0,639	0,320	Valid
	N.5	0,558	0,320	Valid
	N.6	0,610	0,320	Valid
	N.8	0,810	0,320	Valid
<b>6</b>	<b>Openness to experience (O)</b>			
	O.1	0,645	0,320	Valid
	O.3	0,673	0,320	Valid
	O.4	0,795	0,320	Valid
	O.5	0,801	0,320	Valid
	O.6	0,495	0,320	Valid
	O.7	0,360	0,320	Valid
	O.8	0,684	0,320	Valid
	O.9	0,663	0,320	Valid
	O.10	0,678	0,320	Valid
<b>6</b>	<b>Locus of Control (LoCi)</b>			
	LoCi.1	0,523	0,320	Valid
	LoCi.2	0,456	0,320	Valid
	LoCi.3	0,612	0,320	Valid
	LoCi.4	0,601	0,320	Valid
	LoCi.5	0,496	0,320	Valid
	LoCi.6	0,653	0,320	Valid
	LoCi.7	0,715	0,320	Valid
	LoCi.8	0,625	0,320	Valid
<b>7</b>	<b>Locus of Control (LoCe)</b>			
	LoCe.1	0,803	0,320	Valid
	LoCe.2	0,762	0,320	Valid
	LoCe.3	0,754	0,320	Valid
	LoCe.4	0,830	0,320	Valid
	LoCe.5	0,512	0,320	Valid
	LoCe.7	0,689	0,320	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perilaku Disfungsional Audit (Disf)	0,881	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,838	Reliabel
Extraversion (E)	0,711	Reliabel
Agreeableness (A)	0,772	Reliabel
Conscientiousness (C)	0,711	Reliabel
Neuroticism (N)	0,783	Reliabel
Openness to experience (O)	0,829	Reliabel
Locus of Control Internal (LoCi)	0,732	Reliabel
Locus of Control Eksternal (LoCe)	0,841	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
		m	m		
Stres Kerja	38	4.00	17.00	8.9737	2.77525
Ekstrvr	38	24.00	37.00	29.0789	2.86056
Agree	38	27.00	43.00	36.1842	4.65487
Cons	38	27.00	44.00	35.3421	4.36371
Neuro	38	16.00	34.00	25.1053	4.50099
Open	38	23.00	49.00	36.8684	4.76571
LoCi	38	24.00	39.00	31.1316	3.31394
LoCe	38	20.00	39.00	28.2632	4.24063
Disf	38	24.00	53.00	38.7895	6.94440
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
		m	m		
Stres Kerja	38	4.00	17.00	8.9737	2.77525
Ekstrvr	38	24.00	37.00	29.0789	2.86056
Agree	38	27.00	43.00	36.1842	4.65487
Cons	38	27.00	44.00	35.3421	4.36371
Neuro	38	16.00	34.00	25.1053	4.50099
Open	38	23.00	49.00	36.8684	4.76571
LoCi	38	24.00	39.00	31.1316	3.31394
LoCe	38	20.00	39.00	28.2632	4.24063
Disf	38	24.00	53.00	38.7895	6.94440
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
		m	m		
Stres Kerja	38	4.00	17.00	8.9737	2.77525
Ekstrvr	38	24.00	37.00	29.0789	2.86056
Agree	38	27.00	43.00	36.1842	4.65487
Cons	38	27.00	44.00	35.3421	4.36371
Neuro	38	16.00	34.00	25.1053	4.50099
Open	38	23.00	49.00	36.8684	4.76571
LoCi	38	24.00	39.00	31.1316	3.31394
LoCe	38	20.00	39.00	28.2632	4.24063
Disf	38	24.00	53.00	38.7895	6.94440
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	38	4.00	17.00	8.9737	2.77525
Ekstrvr	38	24.00	37.00	29.0789	2.86056
Agree	38	27.00	43.00	36.1842	4.65487
Cons	38	27.00	44.00	35.3421	4.36371
Neuro	38	16.00	34.00	25.1053	4.50099
Open	38	23.00	49.00	36.8684	4.76571
LoCi	38	24.00	39.00	31.1316	3.31394
LoCe	38	20.00	39.00	28.2632	4.24063
Disf	38	24.00	53.00	38.7895	6.94440
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	38	4.00	17.00	8.9737	2.77525
Ekstrvr	38	24.00	37.00	29.0789	2.86056
Agree	38	27.00	43.00	36.1842	4.65487
Cons	38	27.00	44.00	35.3421	4.36371
Neuro	38	16.00	34.00	25.1053	4.50099
Open	38	23.00	49.00	36.8684	4.76571
LoCi	38	24.00	39.00	31.1316	3.31394
LoCe	38	20.00	39.00	28.2632	4.24063
Disf	38	24.00	53.00	38.7895	6.94440
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja menunjukkan rata-rata sebesar 8,9737. Jawaban responden terkait variabel stres kerja dengan nilai terendah sebesar 4, dan jawaban responden terkait variabel stres kerja dengan nilai tertinggi sebesar 17.

Variabel *Extraversion* (Extrvr) menunjukkan rata-rata sebesar 29,0789. Jawaban responden terkait dengan variabel *Extraversion* (Extrvr) dengan nilai terendah sebesar 24, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Extraversion* (Extrvr) dengan nilai tertinggi sebesar 37.

Variabel *Agreeableness* (Agree) menunjukkan rata-rata sebesar 36,1842. Jawaban responden terkait dengan variabel *Agreeableness* (Agree) dengan nilai terendah sebesar 27, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Agreeableness* (Agree) dengan nilai tertinggi sebesar 43.



Variabel *Conscientiousness* (Cons) menunjukkan rata-rata sebesar 35,3421. Jawaban responden terkait dengan variabel *Conscientiousness* (Cons) dengan nilai terendah sebesar 27, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Conscientiousness* (Cons) dengan nilai tertinggi sebesar 44.

Variabel *Neuroticism* (Neuro) menunjukkan rata-rata sebesar 25,1053. Jawaban responden terkait dengan variabel *Neuroticism* (Neuro) dengan nilai terendah sebesar 16, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Openness to experience* (Open) dengan nilai terendah sebesar 23, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Openness to experience* (Open) dengan nilai tertinggi sebesar 49.

Variabel *Locus of Control* Internal (LoCi) menunjukkan rata-rata sebesar 31,1316. Jawaban responden terkait dengan variabel *Locus of Control* Internal (LoCi) dengan nilai terendah sebesar 24, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Locus of Control* Internal (LoCi) dengan nilai tertinggi sebesar 39.

Variabel *Locus of Control* Eksternal (LoCe) menunjukkan rata-rata sebesar 28,2632. Jawaban responden terkait dengan variabel *Locus of Control* Eksternal (LoCe) dengan nilai terendah sebesar 20, dan jawaban responden terkait dengan variabel *Locus of Control* Eksternal (LoCe) dengan nilai tertinggi sebesar 39.

Variabel Perilaku Disfungsional Audit (Disf) menunjukkan rata-rata sebesar 38,7895. Jawaban responden terkait dengan variabel Perilaku Disfungsional Audit (Disf) dengan nilai terendah sebesar 24, dan jawaban responden terkait dengan variabel Perilaku Disfungsional Audit (Disf) dengan nilai tertinggi sebesar 53.

## Hasil Pengujian Model 1

Tabel 4.16  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.708	13.854		-.268	.791
Stres Kerja	.384	.369	.134	1.041	.306
Ekstern	-.301	.444	-.124	-.679	.502
Agree	.182	.208	.122	.891	.386
1 Cons	.005	.258	.003	.021	.984
Neuro	-.717	.277	-.463	-2.584	.013
Open	-.011	.255	-.008	-.044	.965
LoCi	.479	.411	.228	1.166	.253
LoCe	.302	.354	.184	.904	.373

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Hasil pada tabel 4.16 maka pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit diperoleh nilai  $t = 1,041$  dengan signifikansi 0,306 ( $p > 0,05$ ). Dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka **Hipotesis 1 ditolak**.

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu sering merasakan suatu tekanan-tekanan akibat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak tercapai kepuasan dalam bekerja seperti yang diharapkan (Pratiwi dan Ardana, 2015). Berdasarkan data responden penelitian diketahui bahwa sebagian besar auditor yang bekerja adalah auditor senior yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun, seorang auditor yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun dapat mengendalikan emosi terhadap tekanan pekerjaan karena sudah menghadapi berbagai macam tekanan, sehingga perilaku disfungsional audit dapat terjadi karena faktor lain yaitu gaya kepemimpinan dan *turn over intention*. Seperti hasil penelitian Hadi & Nirwanasari (2014) serta Pujaningrum & Sabeni (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan *turnover intention* menjadi faktor penyebab dialkukannya perilaku disfungsional audit.

Hasil penelitian tidak konsisten dengan Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

## Hasil Pengujian Model 2

Tabel 4.20  
Hasil Uji MRA *Extraversion*

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	32.309	3.774		8.562	.000		
1 Stres Kerja	-.161	1.375	-.064	-.117	.907	.086	11.681
SKsExtrvr	.030	.043	.371	.675	.504	.086	11.681

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 maka *Extraversion* (Extrvr) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 0,675$  dengan signifikansi 0,504 ( $p > 0,05$ ) dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka **Hipotesis 2a ditolak**.

## Pembahasan

Pengujian H2a membuktikan bahwa *Extraversion* (Extrvr) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Kepribadian Ekstraversi (*Extraversion*) adalah seseorang yang gemar bersosialisasi, aktif, senang bicara, berorientasi pada orang, optimis, menyukai perhatian, dan penuh kasih sayanh (Cervone & Pervin, 2012). berkaitan dengan jiwa dan pikiran seseorang. Sehingga tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa Ekstraversi (*Extraversion*) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.22  
Hasil Uji MRA *Agreeableness*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	32.722	3.745		8.737	.000		
1 Stres Kerja	-.427	1.064	-.171	-.401	.691	.139	7.179
SKsAgree	.030	.026	.497	1.168	.251	.139	7.179

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.22 maka *Agreeableness* (Agree) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 1,168$  dengan signifikansi  $0,251$  ( $p > 0,05$ ) dengan signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka **Hipotesis 2b ditolak**.

### Pembahasan :

Seseorang yang mudah akur adalah seseorang tidak suka memiliki masalah yang berlarut-larut, hal tersebut tidak berkaitan dengan jiwa dan pikiran seseorang. Sehingga tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa Kepribadian Mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.24  
Hasil Uji MRA *Conscientiousness*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	33.303	3.966		8.397	.000		
1 Stres Kerja	-.230	1.237	-.092	-.186	.854	.105	9.522
SKsCons	.024	.029	.404	.816	.420	.105	9.522

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

### Pembahasan:

Pengujian H2c membuktikan bahwa *Conscientiousness* (Cons) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit. Seorang auditor mempunyai kepribadian Berhati-hati (*Conscientiousness*) Kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) merupakan kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bisa

dipercaya, gigih, teratur, dan bertanggung jawab (Robbins, & Judge, 2008). Seseorang yang mempunyai kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*), merupakan seseorang yang bertanggung jawab, yang secara tidak langsung dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut tidak berkaitan dengan jiwa dan pikiran seseorang. Sehingga tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit. Hasil ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) yang menyatakan bahwa Kepribadian Berhati-hati (*Conscientiousness*) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit. Dan konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa Kepribadian Berhati-hati (*Conscientiousness*) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.26  
Hasil Uji MRA *Neuroticism*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	37.528	3.219		11.657	.000		
1 Stres Kerja	-2.431	.762	-.971	-3.189	.003	.177	5.658
StresKerjaNeuro	.101	.032	1.390	4.564	.000	.177	5.658

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.26 maka *Neuroticism* (Neuro) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 4,564$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka **Hipotesis 2d diterima**.

### Pembahasan:

Pengujian H2d membuktikan bahwa *Neuroticism* (Neuro) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Seseorang yang mempunyai kepribadian Neurotisme (*Neuroticism*) adalah orang yang mudah khawatir, tegang, emosional, merasa tidak nyaman, merasa tidak aman, dan merasa tidak cukup baik (Cervone & Pervin, 2012) yang cenderung khawatir, dan emosional yang tidak dapat mengelola emosi dengan baik, sehingga beban kerja yang sudah ada terasa semakin banyak karena dalam keadaan seperti ini seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja yang sudah ada semakin tinggi. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan Neurotisme (*Neuroticism*) yang tinggi pula maka hal ini dapat menaikkan tingkat stres kerja, sehingga dapat menambah terjadinya perilaku disfungsi audit.

Hasil ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa Neurotisme (*Neuroticism*) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.28  
Hasil Uji MRA *Openness to Experience*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	32.170	3.772				8.529
1 Stres Kerja	.045	1.015	.018	.044	.965	.157	6.378
SKxOpen	.019	.026	.296	.731	.470	.157	6.378

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.28 maka *Openness to Experience* (Open) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 0,731$  dengan signifikansi  $0,470$  ( $p > 0,05$ ) dengan signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka **Hipotesis 2e ditolak**.

### Pembahasan:

Pengujian H2e membuktikan bahwa *Openness to Experience* (Open) tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit. Seorang yang mempunyai kepribadian terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*) adalah seorang individu yang sensitif terhadap hal-hal yang baru yang mempunyai ketertarikan terhadap hal-hal yang baru (Robbins & Judge, 2008).

Seseorang yang mempunyai kepribadian terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*), merupakan seseorang yang menyukai tantangan. Hal tersebut tidak berkaitan dengan jiwa dan pikiran seseorang. Sehingga tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Hasil ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa Kepribadian terbuka dalam hal-hal yang baru (*Openness to Experience*) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.30  
Hasil Uji MRA *Locus of Control Internal (LoCi)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	30.863	3.221				9.583
1 Stres Kerja	-3.284	1.113	-.1313	-2.951	.006	.094	10.653
SKxLoCi	.135	.036	1.684	3.785	.001	.094	10.653

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.30 *Locus of Control* Internal (LoCi) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 3,785$  dengan signifikansi  $0,001$  ( $p < 0,05$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka **Hipotesis 3a diterima**.

**Pembahasan:**

Pengujian H3a membuktikan bahwa *Locus of Control* Internal (LoCi) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Individu yang memiliki *Locus of Control* Internal lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi (Rustiarini, 2013).

Seseorang yang memiliki keyakinan *Locus of Control* Internal (*Internal Locus of Control*) segala tindakan yang terjadi pada diri individu tersebut ditentukan berdasarkan kendali dari dirinya sendiri. Seseorang individu yang menyukai pekerjaan yang menantang , motivasi yang tinggi , dan inisiatif adalah seseorang yang dapat mengatasi permasalahan pekerjaan yang sulit menjadi ringan yang dikarenakan keyakinannya yang selalu mencoba memotivasi dirinya dengan tantangan yang baru serta berfikir kreatif, sehingga dapat mengurangi beban kerja yang tadinya dianggap berat menjadi berkurang. Beban kerja yang berkurang mengakibatkan tekanan stres yang tadinya tinggi juga berkurang, apabila seorang auditor memiliki tekanan stress yang tinggi didukung dengan keyakinan *Locus of Control* Internal yang tinggi pula maka tekanan stres kerja berkurang. Tekanan stres kerja yang berkurang dapat mengurangi perilaku disfungsional audit.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* Internal dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

Tabel 4.32  
Hasil Uji MRA *Locus of Control* Eksternal (LoCe)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	33.826	2.970				11.388
1 Stres Kerja	-2.813	.804	-.1134	-3.500	.001	.153	6.520
StresLoCe	.110	.025	.1537	4.785	.000	.153	6.520

a. Dependent Variable: Disf

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4.32 *Locus of Control* Eksternal (LoCe) sebagai variabel moderasi diperoleh nilai  $t = 4,785$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka **Hipotesis 3b diterima**.

### **Pembahasan:**

Pengujian H3b membuktikan bahwa *Locus of Control* Eksternal (LoCe) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Individu yang memiliki *Locus of Control* Eksternal Auditor dengan *Locus of Control* Eksternal yang tinggi menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan (Rustiarini, 2013).

Seseorang yang memiliki keyakinan *Locus of Control* Eksternal (*Exernal Locus of Control*) hanya bergantung pada nasib yang mendukungnya yaitu nasib baik maupun buruk, sehingga lebih bergantung pada nasib dibandingkan besarnya usaha yang dilakukan oleh individu tersebut. Hal tersebut dapat terjadi jika seorang auditor dalam pekerjaannya mengalami suatu kesulitan yang mengakibatkan bertambahnya beban kerjanya karena tidak ada faktor nasib yang dapat membantu meringankan beban kerjanya sehingga dapat menimbulkan meningkatnya tekanan stres kerja yang sudah ada menjadi semakin tinggi, namun karena faktor eksternal seperti nasib, diringankan beban dengan adanya bantuan dari teman kerja yang membantu pekerjaan tersebut, membuat beban kerja menjadi berkurang sehingga tekanan stres kerja menurun. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan keyakinan *Locus of Control* Eksternal yang tinggi pula amka hal ini dapat menurunkan tingkat stress kerja, sehingga dapat mengurangi perilaku disfungsional audit.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Rustiarini (2013) dan Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* Eksternal dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku difungsional audit.

### **Kesimpulan**

Data primer yang diolah diperoleh dari melakukan penyebaran kuisisioner dilakukan pada 17 Kantor Akuntan Publik di Semarang, Kudus, Solo, dan Yogyakarta dengan kuisisioner yang disebar sebanyak 82 Kuisisioner namun yang dapat diolah sebanyak 51 kuisisioner, dan yang layak diolah sebanyak 38 kuisisioner setelah lolos teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Semarang, Kudus, Solo, dan Yogyakarta dengan jumlah sampel 38 responden dapat ditarik kesimpulan :

1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku difungsional Audit.

2. Kepribadian *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness* dan *Openness to Experience* tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.
3. Kepribadian *Neuroticism*, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal dapat memoderasi pengaruh stres Kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

### **Saran Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, masih terdapat banyak kekurangan, sehingga beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

#### 1. Bagi auditor :

Auditor diharapkan dapat lebih melatih kepribadian yang dimiliki agar tahan terhadap suatu tekanan pekerjaan khususnya apabila memiliki kepribadian *Neuroticism*, *Locus of Control* Eksternal dan *Locus of Control* Internal supaya tidak mempengaruhi auditor dalam bekerja yang dapat berdampak pada terjadinya perilaku disfungsional audit.

#### 2. Bagi Perusahaan :

Instansi atau perusahaan diharapkan lebih mengetahui bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor utama yang dimiliki seseorang yang berdampak pada hasil kerja seorang auditor, hal ini kemungkinan dapat terjadi dikarenakan gaya kepemimpinan suatu perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dapat mengevaluasi gaya Kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan supaya kepribadian seseorang tidak menjadi faktor yang mendasar alasan terjadinya perilaku disfungsional audit.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti mengalami keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian hanya dilakukan di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, dan tidak semua Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat menerima kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,417 yang artinya bahwa 41,7 % variabel Disfungsional audit dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, *Extraversion*,

*Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, *Openness to Experience*, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal. Sementara 58,3 % dijelaskan oleh variabel lain. 3. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuisisioner sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden karena tidak dapat saling mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan.



### **Agenda Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan keterbatasan yang didapat penulis selama penelitian berlangsung, maka untuk penelitian yang akan datang diharapkan untuk :

1. Memperluas cakupan wilayah penelitian, tidak hanya di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta saja. Kemudian saat melakukan penyebaran kuisisioner tidak dilakukan pada akhir tahun, karena dalam waktu tersebut banyak auditor yang memiliki jadwal kerja yang begitu padat, sehingga sulit untuk memperoleh data dalam jumlah banyak.
2. Menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit seperti variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan *turn over intention*.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara untuk memperoleh datanya, sehingga kualitas data yang diperoleh selama penelitian akan menjadi lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agoes, S. 2014. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arif, M.S. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Politik Organisasional Terhadap *Job Distress* & Kepemimpinan sebagai variabel moderating. *Tesis*, 2015.
- Cervone, D., & Pervin, L.A. 2012. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Devi, L.M.S., & Suaryana, I.G.N.A. 2016. *Time Budget Pressure* Memoderasi Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 15 No 3, Juni 2016.
- Dewi, I.G.A.A.P., & Suardikha, I.M.S., & Budiasih, I.G.A.N. 2015. *Pengaruh Big Five Personality* Pada Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol 10 No 1, Januari 2015.

- Fatimah, A. 2012. Karakteristik Personal Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 10 No 1, April 2012.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustati. 2012. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* Vol 7 No 2, 2012.
- Hadi, S., & Nirwanasari, M. 2014. Pengaruh Karakteristik Personal Dan Faktor Situasional Dalam Penerimaan Perlakuan Disfungsional. *Jurnal EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember 2014.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jayanti, N.R ., Sujana, E., & Wahyuni, M.A. 2017. Pengaruh *Locus of Control*, Komitmen Profesional Dan Stres Kerja Terhadap Reduksi Kualitas Audit. *Ejournal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, Vol 7 No 1 , 2017.
- Kristianti, I. 2017. Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional Dan Keputusan Audit. *Jurnal Econimia*, Vol 13 No 1, April 2017.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana meneliti & menulis tesis?*. Jakarta : Erlangga.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pratiwi, I.Y & Ardana, I.K. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Quit Karyawan* . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 No 7, 2015.
- Pujaningrum, I., & Sabeni, A. 2012. Analisis Faktor-Fkator Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol 1 No 1, 2012.
- Respati, N.W. T. 2011. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-norma Subyektif, Kendali Perilaku Persepsian dan Intensi Manajer Dalam Melakukan Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8 (2), 123-140.
- Robbins, S.P .,& Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rustiarini, N.W. 2014. Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, Vol 11 No 1, Juni 2014.

Rustiarini N.W. 2013. Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit. *SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XVI*, 25-28 September 2013.

Sekaran, U.2006. *Research Methods For Business*.Jakarta : Salemba Empat

Saputri, I.G.A.Y., & Wirama, D.G. 2015. Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Auditor. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 4 No 2, 2015.

Sugiyono. 2015. *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Wiratama, W.J.,& Budhiarta, K. 2015. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, *Due Professional Care* Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 10 No 1, 2015.