STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT *MACHIAVELLIAN*, DAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT (ESQ)* TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Miladia Fadilasari

NIM 7211415138

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT *MACHIAVELLIAN*, DAN *EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT (ESQ)* TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Miladia Fadilasari

NIM 7211415138

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 2 Desember 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi	Pembimbing
Kiswanto,S.E.,M.Si.,CMA.,CIBA.,CERA	IndahAnisykurlillah,S.E.,M.Si.,Akt.,CA
NIP. 198309012008121002	NIP. 197508212000122001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Desember 2019

Penguji I

Dr. Sukirman,M.Si.,CRMP.,QIA.,CFrA
NIP. 196706111991031003

Penguji II

Dhini Suryandari, S.E.,M.Si.,Ak.,CA,QIA.,CRMP
NIP.198212142008122001

Penguji III

Indah Anisykurlillah,S.E.,M.Si.,Akt.,CA
NIP. 197508212000122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Heri Yanto,MBA.,Ph.D
NIP. 196307181987021001

iii

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Tempat Tanggal Lahir	: Semarang, 21 Mei 1997
Alamat	: Desa Mejobo RT 06/RW I Kecamatan Mejobo, Kabupaten Kudus

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Desember 2019

Miladia Fadilasari

NIM 7211415138

iv

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“ Allah SWT tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Dengan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- Orang tua tercinta, Bapak Kamaludin Arsyad dan Ibu Sri Hidayati yang selalu mendukung, memercayai, memberikan doa dan semangat yang tak pernah berhenti kepada penulis.
- Adik Imam Khoiru Zadi tercinta yang selalu memberikan *support* semangat kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya, motivasi serta doa dari orang tua dan orang-orang terkasih, serta bimbingan dari dosen pembimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat*Machiavellian*, dan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* Terhadap Periaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)**".

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bantuan, masukan, saran, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yangtelah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., PhD., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas NegeriSemarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulisuntuk mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi.

3. Kiswanto, SE., M.Si., CMA., CIBA., CERA., Ketua Jurusan AkuntansiFakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikanfasilitas dan pelayanan selama masa studi.
4. Prabowo Yudo Jayanto, S.E. MSA., selaku salah satu Dosen Wali Akuntansi D 2015, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
5. Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA selaku Dosen Pembimbing yang sangat baik dan dengan sabar selalu memberikan saran, kritikan, serta masukkan yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah membimbing, mengarahkan dalam memberikan ilmu pengetahuan.
7. Sahabat "Awcamuq": Uwak, Nanik, Rina, Rossy, Indah, Titis, Anitia, dan Dika yang selalu menyediakan tempat dan waktunya bagi penulis untuk berkeluh kesah, berbagi suka duka dan selalu menyemangati, dan kebaikan-kebaikan lain yang tidak mampu penulis sebutkan satu per satu.
8. Sahabat belajar (Dita,Cik kum, Winda, Nin, Uwak, Rida) yang selalu siap kapan saja menemani dan penulis tanyai setiap penulis kebingungan dalam mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman Akuntansi D 2015, yang sudah membersamai selama kuliah, yang selalu kompak untuk semua hal dari tugas kuliah, presentasi kuliah, makrab, dan tentunya ketegangan saat menghadapi ujian.

10. Teman-teman HIMA Akuntansi periode 2015, 2016, 2017yang selama tiga tahun masa kuliah selalu membersamai dan membantu penulis dalam berfikir lebih kritis dan menjadi pribadi yang lebih baik dalam menyikapi banyak hal.
11. KKN Desa Kuripan Kecamatan Watumalang, Kabupaten Wonosobo, teman-teman PKL KAP BYSA yang telah memberikan kenangan yang tidak akan penulis lupakan.
12. BTS dengan lagu-lagu, teori, personality, dan campaign yang mereka sebarkan, yang menemani hari-hari penulis dalam mengerjakan skripsi dan selalu memberi semangat dan motivasi.
13. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung yang tidak bisa satu per satu penulis sebutkan.

Akhir kata, besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya, dan berguna bagi perkembangan studi akuntansi.

Semarang, 2 Desember 2019

Penulis

SARI

Fadilasari, Miladia. 2019.Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, Dan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* Terhadap Periaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Indah Anisykurlillah,SE.Akt., M.Si

Kata Kunci: Perilaku Disfungsional Audit, Independensi Auditor, Sifat Machiavellian*, Emotional Spiritual Quotient (ESQ),*Stres Kerja.

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku auditor yang tidak sesuai sebagaimanamestinya dan dapat mereduksi atau mengurangi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Berbagai faktor yang menyebabkan perilaku disfungsional audit digolongkan berdasarkan faktor internal dan eksternal seorang auditor. Faktor internal tersebut seperti independensi auditor,sifat *machiavellian*dan *emotional spiritual quotien (ESQ)*sedangkan faktor eksternal seperti stres kerja yang menjadi variabel moderasi.

Populasipenelitianiniadalah auditor pada KAP di Kota Semarang dengan jumlah 28 KAP. Jumlahsampel yang diujisebanyak 87 auditor yang dipilihdenganmetode*accidental* sampling. Pengumpulan data menggunakan metode angket ataukuesioner. Metodeanalisis yang digunakandalam penelitian ini adalah*Structural Equation Modelling* (SEM) dengan*Partial Least Square* (PLS) denganalatanalisisSmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Variabel sifat *machiavellian*berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Variabel *emotional spiritual quotien (ESQ)*berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit, selain itu stres kerja sebagai variabel moderasi tidak mampu memoderasi hubungan antaraindependensi auditor, sifat machiavellian, dan *emotional spiritual quotient (ESQ),*terhadap perilaku disfungsional audit.

Saran bagi KAP diharapkandapatberinvestasilebihpada*human capital* dan memberi apresiasi lebih terhadap para auditor. Saran bagipenelitiselanjutnyadiharapkan memperluas lingkup penelitian,menambahmetodewawancaradengan partner di sampingmenyebarkuesioner, dan menambah variabel independen.

ABSTRACT

Fadilasari, Miladia. 2019. Job Stress as a Moderating Effect of Auditor Independence Factors, Machiavellian Traits, and Emotional Spiritual Quotient (ESQ) on Dysfunctional Audit Behaviour*(Case Study at Public Accounting Firm (KAP) in Semarang City)*.

Keywords: Dysfunctional audit behaviour, Auditor Independece, Machiavellian Traits, Emotional Spiritual Quotient (ESQ), Stress Job

Dysfunctional audit behaviour is an auditor behaviour which is not appropriate as it should be and can reduce audit quality both directly and indirectly. Various factors that cause dysfunctional audit behaviour are classified based on internal and external factors of an auditor. These internal factors such asauditor independence factors, machiavellian traits, and emotional spiritual quotient (ESQ), while external factors such as job stress which become moderating variables.

The population of this research is auditor at KAP in Semarang city with a total of 28 KAP. The number of samples tested were 87 auditors selected by accidental sampling method. Data collection using questionnaires. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) Path Modeling with SmartPLS 3.0 analysis tool.

The results showed that the auditor independence did not significantly affect the dysfunctional audit behaviour. Machiavellian traits variable has significant positive effect on dysfunctional audit behaviour. emotional spiritual quotient (ESQ)has a significant negative effect on dysfunctional audit behaviour.In addition, work stress as a moderating variableis not able to strengthen the relationship ofauditor independence factors, machiavellian traits, and emotional spiritual quotient (ESQ) on dysfunctional audit behaviour.

Suggestions for KAP are expected to invest more in human capital and give more appreciation to the auditors. Suggestions for the next researcher are expected to expand the scope of research, increase the interview method with the partner in addition to spreading the questionnaire, and add to other independence variable.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN KELULUSAN ..... **iii**
PERNYATAAN ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
SARI ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. LatarBelakang 1
1.2. IdentifikasiMasalah 9
1.3. CakupanMasalah 11
1.4. RumusanMasalah 12
1.5. TujuanPenelitian 13
1.6. ManfaatPenelitian 13
1.7. OrisinalitasPenelitian 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA **16**
2.1. KajianTeoriDasar (Grand Theory) 16
2.1.1. TeoriAtribusi 16
2.2. KajianVariabelPenelitian 17
2.2.1. PerilakuDisfungsional Audit 17
2.2.2. Independensi Auditor 19

2.2.3. Sifat Machiavellian 21
2.2.4. Emotional Spiritual Quotient (ESQ) 22
2.2.5. StresKerja 23
2.3. KajianPenelitianTerdahulu 24
2.4. KerangkaBerfikirdan Model PeneltianEmpiris 29
2.4.1. PengaruhIndependensi Auditor terhadapPerilakuDisfungsional Audit 29
2.4.2. PengaruhSifat Machiavellian terhadapPerilakuDisfungsional Audit ...30
2.4.3. Pengaruh Emotional Spiritual Quotient (ESQ) terhadapPerilakuDisfungsional Audit 31
2.4.4. StresKerjaMemoderasiHubunganIndependensi Auditor terhadapPerilakuDisfungsional Audit 33
2.4.5. StresKerjaMemoderasiHubunganSifat Machiavellian terhadapPerilakuDisfungsional Audit 34
2.4.6. StresKerjaMemoderasiHubungan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) terhadapPerilakuDisfungsional Audit 36
2.5. HipotesisPenelitian 38
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1. DesainPenelitian 39
3.2. PopulasidanSampelPenelitian 39
3.2.1. Populasi 39
3.2.2. Sampel 42
3.3. VariabelPenelitian 43
3.3.1. PerilakuDisfungsional Audit 43
3.3.2. Independensi Auditor 44
3.3.3. Sifat Machiavellian 45
3.3.4. Emotional Spiritual Quotient (ESQ) 45
3.3.5. StresKerja 46
3.4. TeknikPengambilan Data 47
3.5. Uji Pilot (Pilot Study) 48
3.5.1. UjiValiditas 48
3.5.2. UjiReliabilitas 50
3.6. MetodeAnalisis Data 51

3.6.1. AnalisisStatistikDeskriptif 51
3.6.1.1. AnalisisStatistikDeskriptifResponden 51
3.6.1.2. AnalisisStatistikDeskriptifVariabel 52
3.6.2. TeknikAnalisis Data 56
3.6.3. Model Pengukuranatau Outer Model 57
3.6.4. Menilai Inner Model atauStrucktural Model 58
3.6.5. UjiHipotesis 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 61
4.1. HasilPenelitian 61
4.1.1. DeskripsiObjekPenelitian 61
4.1.2. Pengujian Non Respon Bias 62
4.1.3. DeskripsiResponden 63
4.1.4. DeskriptifVariabelPenelitian 65
4.2. Analisis Data 73
4.2.1. Uji Outer Model atau Measurement Model 74
4.2.1.1. UjiValiditas 74
4.2.1.2. UjiReliabilitas 78
4.2.2. Uji Inner Model atau Model Struktural 79
4.2.3. Pengujian Structural Equation Model (SEM) 81
4.2.3.1. UjiHipotesis 82
4.3. Pembahasan 86
BAB V PENUTUP 98
5.1. Simpulan 98
5.2. Saran 99
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN 103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 24
Tabel 3.1Daftardan Jumlah Auditor Kantor AkuntanPublik di Semarang 40
Tabel 3.2 Kategori Variabel Perilaku Disfungsional Audit 53
Tabel 3.3 Kategori Variabel Independensi Auditor 53
Tabel 3.4Kategori Variabel Sifat *Machiavellian* 54
Tabel 3.5Kategori ESQ 55
Tabel 3.6Kategori Stres Kerja 56
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....61
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....63
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Disfungsional Audit.....66
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Perilaku Disfungsional Audit.....67
Tabel 4.5Statistik Deskriptif Variabel Independensi Auditor.....68
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Independensi Auditor.....68
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Sifat *Machiavellian*.....69
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Sifat *Machiavellian*.....70
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Emotional Spiritual Quotient 71
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Emotional Spiritual Quotient 71
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....72
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....73
Tabel 4.13 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values, P-Values) 74
Tabel 4.14 Validitas Diskriminan pada *Cross Loading*.....76
Tabel 4.15Hasil Pengujian *Composite Reliability* 78
Tabel 4.16 Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*.....79
Tabel 4.17R-square 80
Tabel 4.18*Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values, P-Values).....82
Tabel 4.19Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 37
Gambar 4.*1Full Model SEM Algorthm* 81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 Daftar Responden untuk Pilot Study 104
Lampiran2 DaftarResponden Penelitian 104
Lampiran 3 KuesionerPenelitian.....105
Lampiran4 Hasil *Pilot Study* 113
Lampiran 5 Uji Validitas 117
Lampiran 6 UjiReliabilitas..... 121
Lampiran 7 R-Square 122
Lampiran 8 Uji Hipotesis 122
Lampiran 9 Full Model *SEM PLS Algorithm* 123
Lampiran 10 Full Model *Bootstrapping* 124
Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian 125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akuntan publik adalah seorang individu yang sudah mendapatkan izin untuk menyediakan atau memberikan jasa-jasa sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 (Tuanakotta, 2015). Salah satu jasa yang diberikan oleh akuntan publik yang telah tersertifikasi adalah memberikan suatu pendapat atau opini atas laporan keuangan perusahaan yang telah diauditnya, berdasarkan atas bukti-bukti yang telah diperoleh selama proses audit dilakukan. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha sesuai dengan peraturan undang-undang. Dalam menjalankan tugasnya seorang auditor dituntut untuk selalu menjaga kualitas auditnya dengan melaksanakan prosedur audit yang telah ditentukan dalam program audit. Audit yang berkualitas adalah audit yang berpegang teguh pada prosedur dan standar audit yang telah ditetapkan maupun standar akuntansi yang berlaku umum.

Menurunnya kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung disebabkan oleh perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor. Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit. Perilaku disfungsional audit diantaranya adalah *Premature Sign-Off*

Audit Procedures (menghentikan prosedur audit), *Underreporting of Time* (pelaporan tidak menurut anggaran waktu), *Altering or Replacing Audit Procedures* (mengganti atau mengubah prosedur audit). Para auditor sudah semestinya menghindari perilaku-perilaku disfungsional audit tersebut, akan tetapi pada kenyataannya perilaku tersebut masih kerap kali dilakukan sehingga hal tersebut masih menjadi salah satu penyebab menurunnya kepercayaan publik pada jasa auditor.

Dalam rangka menjaga kualitas jasa audit yang diberikan auditor harus memiliki integritas dan profesionalitas yang tinggi. Auditor semestinya mengambil langkah dan tindakan yang sesuai berdasarkan program audit dan prosedur audit yang telah ditentukan ketika menjalankan tugasnya. Jika penugasan jasa audit tersebut sudah dilakukan sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan maka hal tersebut dapat membantu auditor dalam menghasilkan jasa audit yang berkualitas. Namun pada kenyataannya, seringkali para auditor melakukan perilaku disfungsional audit yang mengakibatkan menurunnya kualitas audit.

Untuk menjaga kualitas audit, kualitas audit harus ditentukan dengan proses yang tepat dan diikuti dengan pengendalian personal yang baik, karena jika seorang auditor tidak memiliki pengendalian yang baik, maka hal ini dapat memicu auditor melakukan perilaku disfungsional audit yang mengarah pada *Reduced Audit Quality* (RAQ) yaitu perilaku menyimpang pada pengurangan kualitas audit (Setyaningrum & Murtini 2014). Selain itu perilaku disfungsional audit juga memiliki pengaruh terhadap pendapatan KAP, kualitas profesional

kerja yang berdasarkan pada waktu, dan keakuratan evaluasi kinerja karyawan (Paino, Smith, & Ismail, 2012)

Fenomena atau kasus pelanggaran audit sering terjadi di Indonesia karena umumnya diakibatkan oleh berbagai sebab, baik dilakukan secara sengaja maupun yang terjadi karena faktor ketidaksengajaan yang tidak dapat di kendalikan. Yang terjadi di masyarakat menunjukkan masih ada proses audit yang tidak sepenuhnya sesuai dengan standar. Banyaknya pelanggaran yang mengabaikan prosedur akuntansi maupun pelanggaran etika yang dilakukan oleh akuntan publik menyebabkan beberapa fenomena atau kasus pelanggaran audit yang juga menyebabkan tercemarnya reputasi Kantor Akuntan Publik dan profesi akuntan publik. Skandal fraud di British Telecom gagal dideteksi oleh Price Waterhouse Coopers (PwC) yang merupakan kantor akuntan publik ternama di dunia dan termasuk the bigfour (Warta Ekonomi.co.id, 2017). Isu terjadinya fraud akuntansi di British Telecom telah muncul sejak awal triwulan kedua 2017 dan memberikan fakta bahwa relasi PwC dengan British Telecom telah berlangsung sangat lama, yaitu 33 tahun sejak British Telecom diprivatisasi 33 tahun yang lalu. Skandal fraud akuntansi ini berdampak kerugian kepada pemegang saham dan investor di mana harga saham British Telecom anjlok seperlimanya ketika British Telecom mengumumkan koreksi pendapatannya sebesar GBP530 juta di bulan Januari 2017.

Kasus lainnya seperti yang terjadi pada pembekuan Izin Akuntan Publik James Pardomual Sitorus selama 6 bulan sesuai dengan Keputusan Menteri K

euangan RI Nomor 331/KM.1/2018 karena belum memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat dalam meyakini kewajaran saldo Akun Persediaan, Penjualan Bersih, Beban Pokok Penjualan, Beban Bunga Bank, belum melakukan pengujian terkait asersi klasifikasi dan asersi pengungkapan akun, belum mengevaluasi kompetensi, kapabilitas, dan objektivitas pekerjaan pakar manajemen.

Pembekuan Izin Akuntan Publik juga terjadi pada Akuntan Publik Biasa Sitepu sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 331/KM.1/2018. AP James Pardomuan Sitorus belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas pelaksanaan audit atas Laporan Keuangan PT Semen Bosowa Banyuwangi tahun buku 2016, khususnya terkait belum melakukan pengujian saldo awal dan tidak memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat dalam meyakini kewajaran saldo akun Penjualan, Piutang Usaha, Utang Usaha, Aset Tetap, Persediaan, dan Harga Pokok Penjualan.

Tidak hanya pembekuan izin akuntan publik, Kementrian Keuangan juga mencabut izin akuntan publik yang telah melanggar undang-undang serta standar yang berlaku yaitu yang terjadi pada Achmad Rodi Kartamulya sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 447/KM.1/2017. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa dari PPPK terhadap Akuntan Publik Achmad Rodi Kartamulja dari KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry, disimpulkan bahwa Akuntan Publik Achmad Rodi Kartamulja tidak memelihara kertas kerja jasa audit umum atas laporan keuangan, terdapat 720 Laporan Auditor Independen yang belum dilengkapi kertas kerja dan tidak

melaporkan secara lengkap jumlah klien audit umum dalam laporan tahunan KAP tahun 2015 sebanyak 225 Laporan Auditor Independen;

Selain sanksi pembekuan dan pencabutan izin akuntan publik, ada pula kasus yang menyebabkan denda terhadap kantor akuntan publik. Salah satunya yaitu kasus yang terjadi di Indonesia yang menimpa mitra KAP Ernst Young (EY) di Indonesia, KAP Purwanto, Sungkoro dan Surja. EY-Indonesia didenda US$1juta oleh PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*) atau badan pengawas akuntan publik Amerika Serikat (AS). PCAOB menghukum EY-Indonesia karena gagal menyajikan bukti pendukung perhitungan sewa 4.000 menara seluler dalam laporan keuangan PT Indosat Tbk tahun 2011. EY-Indonesia jusru memberi opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan tersebut, padahal perhitungan dan analisisnya belum selesai (Tempo.co, 2017).

Beberapa kasus yang disebutkan diatas adalah sedikit contoh kasus yang membuktikan masih adanya praktik-praktik audit yang tidak sesuai dengan prosedur audit atau disfungsional audit yang dilakukan oleh para auditor akuntan publik. Beberapa riset terkait perilaku disfungsional audit diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Desmond C.Y. Yuen, Philip K.F. Law, Chan Lu, Jie Qi Guan (2013) yang berjudul Perilaku Disfungsional Audit, *Time Budget Pressure*, Independensi, Kompleksitas Kerja, Keinginan Berpindah Kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Heru Sulistiyo, Darsono, Subchan (2018) yang berjudul An Empirical Study on the Role of Auditor Independence in reducing Dysfunctional Audit Behavior of Public Accountants in Indonesia memberikan hasil bahwa

independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Ni Putu Arista Devi, I Wayan Ramantha (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Tekanan Anggaran Waktu, Locus Of Control, Sifat *Machiavellian*, Pelatihan Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor menghasilkan sifat *machiavellian* memiliki pengaruh secara serempak dan memengaruhi perilaku disfungsional auditor. Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Galuh Indria Putri Setyaniduta dan Sigit Hermawan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul sifat *machiavellian*, Perkembangan Moral, Locus Of Control, dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior memberikan hasil variabel sifat *machiavellian* mempunyai korelasi positif terhadap dysfunctional audit behavior.

Penelitian tentang *emotional spiritual quotient (*ESQ) pernah diteliti oleh Nasrullah Dalli, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib (2017) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual (ESQ) dan Lokus Pengendalian Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit menghasilkan bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) memberikan efek negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, penelitian lainnya juga pernah dilakukan oleh Indrajaya, Astika, Mimba (2017) yang berjudul Pengaruh *Intellegence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient*, Dan *Time Budget Pressure* Pada Perilaku *Underreporting Of Time* dengan hasil yang sama yaitu *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Menurut Rustiarini (2014) stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hsieh & Wang

(2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.

Penelitian-penelitian diatas menggunakan variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit dari faktor internal maupun faktor eksternal, diantaranya independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient (*ESQ), stres kerja. Namun hasil-hasil dari penelitian yang sudah disebutkan diatas masih ada penelitian yang menunjukkan beberapa perbedaan hasil seperti penelitian yang diteliti oleh A Putu Ratih Cahaya Ningsih dan P. Dyan Yaniartha S. (2013) yang menghasilkan independensi berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Penelitian yang dilakukan oleh Fina Setyaningrum, Henny Murtini (2014) yang berjudul Determinan Perilaku Disfungsional Audit memberikan hasil bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

Adanya variabel stres kerja dapat memoderasi hubungan independensi audit, sifat *machiavellian* dan *emotional spiritual quotient (*ESQ) serta variabel perilaku disfungsional audit didukung oleh teori atribusi yang menjelaskan tentang penyebab atau motif yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam teori atribusi menyebutkan penyebab suatu tindakan dilakukan berasal dari eksternal dan internal, yang berarti teori ini menjelaskan bahwa faktor-faktor internal dari masing-masing individu mampu mempengaruhi tindakan yang dilakukannya, namun di sisi lain individu tersebut

tidak dapat menghindari adanya faktor-faktor lain yang mempengaruh dan di luar kendalinya.

Pemaparan mengenai fenomena, *research gap*, dan dukungan teori yang dikemukakan di atas menjadi latar belakang pengajuan penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti memperhatikan faktor-faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional audit. Faktor internal yang akan peneliti teliti pada penelitian ini yaitu independensi auditor, sifat *machiavellian*, dan *emotional spiritual quotient (*ESQ) . Sementara faktor eksternal yang diambil adalah stres kerja yang juga dijadikan sebagai variabel moderating dalam penelitian ini. Stres kerja digunakan oleh peneliti sebagai variabel moderasi selain untuk pembeda dari penelitian-penelitian yang telah ada, juga karena stres kerja merupakan faktor yang dianggap mampu mendukung penerimaan perilaku disfungsional audit, mengingat beban kerja dan banyak tekanan yang dialami oleh auditor menjadikan auditor mudah mengalami stres kerja.

Sasaran penelitian ini akan dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang karena dilatarbelakangi oleh fenomena gap yang telah peneliti paparkan di atas dan juga penelitian tentang perilaku disfungsional audit yang membahas tentang independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient (*ESQ) , dan stres kerja belum pernah di lakukan pada auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang secara bersamaan. Penelitian ini berusaha memberikan bukti yang lebih empiris

mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan peneliti di atas, maka penelitian ini dibuat dengan judul "**Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, dan ESQ-*Emotional Spiritual Quotient* Terhadap Periaku Disfungsional Audit".**

1.2. Identifikasi Masalah

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa tindakan disfungsional audit sudah seharusnya dihindari oleh para auditor. Perilaku disfungsional audit adalah masalah yang berkelanjutan dari profesi auditing yang dapat menurunkan kualitas jasa audit. sehingga penting bagi kita mengetahui dan mendeteksi faktor penentu akan mempengaruhi diterima atau tidaknya perilaku disfungsional audit pada auditor. Banyak yang menjadi penyebab auditor melakukan perilaku disfungsional audit. berikut ini hasil kajian penelitian terdahulu yang menjadi masalah terhadap penentuan penerimaan perilaku disfungsional audit.

1. Independensi Auditor, adalah sikap tidak mudah dipengaruhi oleh pihak manapun karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Seorang auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi sudah akan menghindari perilaku disfungsional audit.
2. Sifat *Machiavellian*, adalah suatu persepsi atau keyakinan yang akan membentuk suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Sifat *machiavellian* ini adalah sifat yang negatif karena sifat tersebut sering mengabaikan intregitas dan kejujuran

dalam mencapai suatu tujuan. Seorang auditor yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung akan melakukan berbagai cara untuk memenuhi kebutuhannya sehingga bukan tidak mungkin akan melakukan tindakan perilaku disfungsional audit.

3. *Emotional Spiritual Quotient (*ESQ), merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengendalikan dan menyeimbangkan emosi serta spiritual yang baik. Araminta, Rahmah & Muid, Dul (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.
4. *Time Budget Pressure* atau Tekanan Anggaran Waktu adalah bentuk tekanan yang muncul dari keterbatasan pada sumber daya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dimana auditor dituntut melakukan efisiensi pada anggaran waktu. Dengan banyaknya tekanan yang diterima seorang auditor terlebih tekanan anggaran waktu akan mendorong seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan anggaran waktu yang diberikan.
5. Kompleksitas Tugas merupakan persepsi mengenai tingkat kesulitan sebuah tugas karena individu merasa memiliki keterbatasan kemampuan untuk menyelesaikannya. Audit menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan dan variabilitas tugas. Hal tersebut dapat mendorong seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit dikarenakan ingin menyelesaikan tugasnya dengan cara yang lebih mudah.

6. *Turnover Intention* adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap sanksi yang didapat bila perilaku tersebut dideteksi.
7. *Locus Of Control* merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Auditor yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki *locus of control* internal, sedangkan auditor yang meyakini keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh faktor eksternal (di luar kontrolnya) disebut memiliki *locus of control* eksternal. Dengan demikian *locus of control* dari seorang auditor berpengaruh pada kecenderungan melakukan perilaku disfungsional audit.
8. Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia akan cenderung menghindari melakukan perilaku disfungsional audit.

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penelitian ini berfokus pada pengujian apakah terdapat pengaruh independensi auditor, sifat *machiavellian*, dan *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap penerimaan

perilaku disfungsional audit serta apakah stres kerja dapat menjadi faktor yang memperkuat hubungan independensi auditor, sifat *machiavellian*, dan *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Dalam penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel moderasi karena dalam beberapa penelitian sebelumnya masih terdapat hasil yang berbeda atau tidak konsisten, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut. Selain itu stres kerja juga merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang di sebarkan kepada Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus pada penelitian ini, maka rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah secara parsial independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit?
2. Apakah secara parsial sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit?
3. Apakah secara parsial *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit?
4. Apakah secara parsial stres kerja dapat memperkuat hubungan independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit?
5. Apakah secara parsial stres kerja dapat memperkuat hubungan sifat *machiavellian* perilaku disfungsional audit?

6. Apakah secara parsial stres kerja dapat memperkuat hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dibuatnya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit.
3. Untuk mengetahui pengaruh *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit.
4. Untuk mengetahui stres kerja dapat memperkuat hubungan independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
5. Untuk mengetahui stres kerja dapat memperkuat hubungan sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit.
6. Untuk mengetahui stres kerja dapat memperkuat hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

   1. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit.

2. Diharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan khususnya di bidang audit.

b. Manfaat Praktis

1. Bukti empiris penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan bagi pimpinan KAP dalam mengambil kebijakan dalam berbagai bidang seperti; sistem evaluasi terhadap kinerja personal auditor, rekruitmen auditor baru, program pengembangan profesional, dan sosialisasi nilai-nilai dan tujuan profesi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pimpinan KAP dalam mengevaluasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi auditor dalam melakukan tugasnya

1.7. Orisinilitas Penelitian

Menurut Wahyudin (2015) Orisinilitas penelitian merupakan kebaharuan yang ditawarkan peneliti dalam model penelitian seperti adanya variabel intervening, variabel moderating, atau konsep variabel baru dalam sebuah penelitian.

Peneliti yang mengangkat topik perilaku disfungsional audit memang sudah cukup banyak dilakukan, namun dalam penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat banyak perbedaan sehingga kerap kali menyebabkan kebingungan. Orisinilitas dari penelitian ini adalah, yang pertama peneliti menghadirkan stres kerja sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian apakah

semakin mempengaruhi atau tidak, karena mengingat banyaknya beban kerja dan berbagai macam tekanan seperti tekanan anggaran waktu dan tekanan dari pihak klien yang dialami auditor sehingga auditor mudah mengalami stres kerja. Adanya *reasearch gap* pada penelitian terdahulu juga menjadi alasan peneliti menghadirkan stres kerja sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggabungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap periaku disfungsional audit. Pada penelitian sebelumnya variabel-variabel ini memang sudah digunakan namun masih memberikan hasil yang tidak konsisten antara independensi auditor, sifat *machiavellian*, dan *emotional spiritual quotient (*ESQ) sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang variabel-variabel tersebut, dikombinasihkan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori Dasar (Grand Theory)

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang mengemukakan bahwa ketika kita mengamati perilaku seseorang, harus ditentukan apakah penyebab perilaku itu dari faktor internal atau faktor eksternal. Teori ini pertama kali dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari faktor internal atau faktor eksternal dan pengaruhnya terhadap perilaku individu (Kusuma & Burhanuddin, 2016). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Penyebab internal atau dapat juga disebut *dispostional attributions* merupakan penyebab yang ada dalam diri seseorang. Sedangkan penyebab eksternal atau *situasional attributions* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Perilaku disfungsional audit sendiri merupakan sebuah perilaku yang dapat disebabkan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi

dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya (Arifin, 2016).

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya dan dapat berakibat pada penurunan integritas dan profesionalitas dari profesi auditor itu sendiri. Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku dari seorang auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit serta dapat menimbulkan krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor (Winanda dan Wirasedana, 2017). Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat ancaman terhadap penurunan kualitas audit sebagai akibat perilaku audit disfungsional yang kadang-kadang dilakukan auditor dalam praktik audit (Pierce dan Sweeney, 2004; Silaban, 2009).

Terdapat tiga macam perilaku disfungsional audit yang dapat menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1. Penghentian prematur prosedur audit (*premature sign off*), review yang dangkal terhadap dokumen klien, bisa dalam pemilihan sampel, tidak

memperluas *scope* pengujian ketika terdeteksi ketidakberesan, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien (Kelley dan Margheim, 1990 dalam Silaban, 2009). Tindakan-tindakan tersebut secara langsung mereduksi atau menurunkan kualitas audit karena auditor memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama.

2. Tindakan penggantian prosedur audit (*altering of audit procedure*) juga termasuk sebagai tindakan yang mereduksi kualitas audit secara langsung. Tindakan ini pada umumnya dilakukan karena auditor berpendapat bahwa prosedur yang telah ditetapkan memerlukan waktu yang cukup lama untuk diterapkan sehingga auditor melakukan penggantian pada prosedur audit sesuai dengan kehendaknya sendiri. Prosedur audit yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan akan menyebabkan hasil audit diragukan kualitasnya.
3. Tindakan *underreporting of time*. Merupakan tindakan yang secara tidak langsung akan mereduksi atau menurunkan kualitas audit. Tindakan ini adalah dimana seorang auditor tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit. Bryan, Quirin & Donnelly (2005) menyatakan bahwa perilaku *underreporting of time* ini berkaitan dengan isu pengendalian manajemen yang tidak baik dan berhubungan tidak langsung dengan penurunan kualitas audit. Meskipun auditor melaksanakan semua tahapan program audit, tetap saja perilaku *underreporting of time* dapat

mengakibatkan manajemen mengambil keputusan tidak relevan berkaitan dengan penetapan waktu pemeriksaan penugasan pada tahun berikutnya.

Pada penelitian ini akan berfokus pada tiga tipe utama dari perilaku disfungsional audit dimana menurut para peneliti tiga tipe ini sudah mewakili perilaku yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitan audit, yaitu: Penghentian prematur prosedur audit (*premature sign off*), Penggantian prosedur audit (*altering of audit procedure*) dan tidak melaporkan waktu pelaksanaan audit (*underreporting of time*).

2.2.2. Independensi Auditor

Dalam Standar Auditing Seksi 220.1 (SPAP:2001) menyebutkan bahwa independensi bagi seorang akuntan publik artinya tidak mudah dipengaruhi karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Atas dasar itu, tidak dibenarkan bagi seorang auditor untuk berpihak kepada siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang dimiliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan dalam pendapatnya (Bawono & Singgih, 2009).

Arens dkk (2008) menyebutkan bahwa independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya harus independen dalam fakta yang berarti auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit, tetapi auditor juga harus independen dalam penampilan yakni hasil dari interpretasi lain atas independensi ini (Trihapsari & Anisykurlillah, 2016)

Independensi merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki setiap auditor, dalam menjalankan tugasnya (Mindarti, Hardiningsih, & Oktaviani, 2016). Menurut Dutadasanovan (2013) independensi merupakan suatu bentuk sikap untuk mempunyai pendirian yang kuat agar tidak dapat mudah dipengaruhi oleh siapapun sehingga dapat menghasilkan laporan audit yang memiliki independensi yang tinggi. Supriyono (1998) dalam Indah (2010) membuat kesimpulan mengenai pentingnya independensi akuntan publik sebagai berikut :

1. Independensi merupakan syarat yang penting bagi profesi akuntan publik untuk memulai kewajaran informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai informasi.
2. Independensi diperlukan oleh akuntan publik untuk memperoleh kepercayaan dari klien dan masyarakat, khususnya para pemakau laporan keuangan.
3. Independensi diperoleh agar dapat menambah kredibilitas laporan keunagan yang disajikan oleh manajemen.
4. Jika akuntan publik tidak independen maka pendapat yang dia berikan tidak mempunyai arti atau tidak mempunyai nilai.
5. Independensi merupakan martabat penting akuntan publik yang secara berkesinambungan perlu dipertahankan.

Dengan mengacu pada pengertian-pengertian dari para peneliti di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan independensi adalah suatu sikap yang harus dimiliki auditor untuk tidak memihak dan sikap tidak mudahnya

auditor dipengaruhi dari pihak manapun dalam melaksanakan prosedur audit sehingga akan diperoleh opini audit yang independen.

2.2.3. Sifat Machiavellian

Paham Machiavelianis diajarkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italian bernama Niccolo Machiavelli (1469-1527). Christie dan Geis (1970) dalam penelitiannya mendeskripsikan sifat *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Disini, seorang yang mempunyai sifat *machiavellian* yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif. Namun uniknya, sifat *machiavellian* merupakan hal yang biasa dan dapat diterima dalam persepsi profesi bisnis, namun bukan tipe karakter yang sesuai bagi profesi akuntan terutama auditor. Profesi akuntan (Auditor) dituntut untuk mempunyai tanggung jawab etis yang bahkan lebih daripada tanggung jawab profesi lainnya. Eksistensi suatu profesi sangat bergantung pada kepercayaan masyarakat sebagai pengguna jasa profesi. Pada profesi lain mendapatkan penugasan dari pengguna jasa dan bertanggung jawab juga kepadanya, sementara akuntan (Auditor) mendapat penugasan dan memperoleh fee dari perusahaan ya ng menerbitkan laporan keuangan, namun bertanggung jawab kepada pengguna laporan keuangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat *machiavellian* adalah suatu persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain. kepribadian yang

kurang mempunyai afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Kepribadian *machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk memanipulasi orang lain, dan sangat rendah dalam menghargai orang lain.

2.2.4. Emotional Spiritual Quotient (ESQ)

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif dapat menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi (Indrajaya, Astika dan Mimba, 2017). Seorang auditor yang memiliki *emotional quotient* yang tinggi dapat memotivasi dirinya sendiri dalam hal pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dia tidak akan melakukan pengurangan-pengurangan pada prosedur audit yang terkait dengan perilaku disfungsional audit.

Sedangkan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) menurut Zohar dan Marshall (2000) dalam Indrajaya, Astika dan Mimba (2017) disertakan didalamnya aspek konteks nilai sebagai suatu bagian dari proses berpikir/berkecerdasan dalam hidup yang bermakna. Seseorang yang memiliki *spiritual quotient* tinggi akan memiliki kesadaran diri yang tinggi, memiliki keengganan untuk menyebabkkan kerugian yang tidak diinginkan. Auditor yang memiliki *spiritual quotient* tinggi akan memiliki kesadaran diri dan mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang tidak sepantasnya, karena ia merasa segala pekerjaannya akan dipertanggungjawabkan

kepada pengguna informasi, klien dan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga ia akan menghindari perilaku-perilaku disfungsional audit seperti manipulasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) sebagai sebuah kecerdasan yang meliputi penggabungan antara *emotional quotient* dan *spiritual quotient* dengan konsep umum yang mampu menghantarkan seseorang pada posisi atau keadaan memuaskan bagi dirinya dan orang lain, serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia.

2.2.5. Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di dalam tempat kerja (Montgomery et al, 1996 dalam Rustiarini, 2014)). Menurut Gibson dkk (1995) dalam (Silaban, 2009) mengungkapkan bahwa stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses psikologis akibat dari setiap permintaan lingkungan, situasi, atau kejadian yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan pada seseorang. Stres kerja biasa diidentikkan dengan tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat dari *stressor* (penyebab stres) yang individu dapatkan di dalam lingkungan kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi sikap, intensi dan perilaku individual (Silaban, 2009).

Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan gangguan stabilitas emosional seperti gelisah, depresi, cemas hingga dapat berpengaruh negatif pada perilaku kerja. Stres juga dapat terjadi ketika seorang individu secara fisik dan

emosional yang tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Kondisi ini juga dapat dialami auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di berbagai negara, para auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas. Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sisi psikologis seseorang pada saat lingkungan memaksanya diluar batas kemampuannya. Suatu kondisi dimana seorang individu merasakan ketegangan dan menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai perilaku disfungsional audit memberikan hasil temuan yang tidak konsisten.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama/Tahun	Variabel	Hasil
1.	Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit	Ni Wayan Rustiarini. (2014)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen -stres kerja	- Stres Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

No	Judul	Nama/Tahun	Variabel	Hasil
2.	Tekanan Anggaran Waktu, Locus Of Control, Sifat *Machiavellian*, Pelatihan Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor	Ni Putu Arista Devi, I Wayan Ramantha. (2017)	Variabel Dependen - perilaku disfungsional audit Variabel Independen - Tekanan anggaran waktu - Locus of control - Sifat *machiavellian* - Pelatihan auditor	- Tekanan anggaran waktu memengaruhi perilaku disfungsional auditor - Locus of control memengaruhi perilaku disfungsional auditor - Sifat *Machiavellian* memengaruhi perilaku disfungsional auditor - Pelatihan auditor memengaruhi perilaku disfungsional auditor
3.	Sifat *Machiavellian*, Perkembangan Moral, Locus Of Control, Dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	Galuh Indria Putri, Setyaniduta, Sigit Hermawan. (2016)	Variabel Dependen - perilaku disfungsional audit Variabel Independen - Sifat *machiavellian* - Perkembangan moral - *Locus of Control*	- Variabel Sifat *Machiavellian* mempunyai korelasi positif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* - Locus of Control mempunyai korelasi positif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* - Perkembangan moral memiliki korelasi negatif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.
4.	Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit	Ni Wayan Rustiarini. (2014)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen -stres kerja	- Stres Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

No	Judul	Nama/Tahun	Variabel	Hasil
5.	Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris Di Kantor Akuntan Publik)	Adnan Silaban. (2011)	Variabel Dependen -Perilaku disfungsional audit Variabel Independen - *Locus Of Control*, - Komitmen	- *Locus of control* eksternal dan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku disfungsional audit - Pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen terhadap perilaku disfungsional audit
6.	Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit	Dewa Gede Agung Basudewa, Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati. (2015)	Variabel Dependen -Perilaku Menyimpang Dalam Audit Variabel Independen - *Locus Of Control*, - Komitmen Organisasi, - Kinerja Auditor, - *Turnover Intention*	- Locus Of Control dan Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit, - Komitmen Orginasasi dan Kinerja Auditor Berpengaruh negatif dan signifinkan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit
7.	Pengaruh Etika, Independensi, Pengalaman Audit Dan Premature Sign Off Terhadap Kualitas Audit	Dyah Ayu Trihapsari, Indah Anisykurlillah. (2016)	Variabel Dependen - Kualitas Audit Variabel Independen - Etika - Independensi - Pengalaman audit - *Premature sign off*	- Etika dan pengalaman audit berpengaruh positif terhadap kualitas audit, - Independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit - *Premature sign off* berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.

No	Judul	Nama/Tahun	Variabel	Hasil
8.	Pengaruh *Intellegence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient*,Dan *Time Budget Pressure* Pada Perilaku *Underreporting Of Time*	A.A. Ngurah Indrajaya, Ida Bagus Putra Astika, Ni Putu Sri Harta Mimba. (2017)	Variabel Dependen -Perilaku *underreporting of time* Variabel Independen -*ESQ* -*Time budget pressure*	- *Intellegence quotient, emotional quotient, spiritual quotient* berpengaruh negatif pada perilaku *underreporting of time* - *Time budget pressure* berpengaruh positif pada perilaku u*nder reporting of time.*
9.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual (ESQ) dan Lokus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	Nasrullah Dalli, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib. (2017)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen -*ESQ* -*Locus of Control*	- Terdapat Pengaruh negatif antara ESQ dengan perilaku disfungsional audit - Terdapat Pengaruh positif antara *locus of control* dengan perilaku disfungsional audit - ESQ memberikan pengaruh dominan terhadap Perilaku Disfungsional Audit
10.	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan *Time Budget Pressure* Terhadap Kualitas Audit	A.A Putu Ratih Cahaya Ningsih, P. Dyan Yaniartha S. (2013)	Variabel Dependen - Kualitas Audit Variabel Independen - Kompetensi - Independensi - *Time Budget Pressure*	- Kompetensi dan independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit - *Time budget pressure* berpengaruh negatif
11.	Determinan Perilaku Disfungsional Audit	Fina Setyaningrum Henny Murtini. (2014)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen -ESQ	- ESQ berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

No	Judul	Nama/Tahun	Variabel	Hasil
12.	perilaku audit disfungsional: bukti empiris pada auditor perilaku di Macau	Desmond C.Y. Yuen, Philip K.F. Law, Chan Lu, Jie Qi Guan. (2013)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen - Kepentingan Klien - Tekanan Anggaran Waktu - Independensi Auditor - Kompleksitas Tugas	- Kepentingan Klien berpengaruh positif terhadap PDA - Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh positif terhadap PDA - Independensi berpengaruh negatif terhadap PDA - Tidak ada hubungan antara kompleksitas pekerjaan dengan PDA
13.	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Sifat *Machiavellian* Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Audit Disfungsional	I Komang Hendra Winand, I Wayan Pradnyantha Wirasedana. (2017)	Variabel Dependen -Perilaku Disfungsional Audit, Variabel Independen - Tekanan anggaran waktu - Sifat *machiavellian* - Kompleksitas tugas	- Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. - Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. - Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

2.4. Kerangka Berpikir dan Model Penelitian Empiris

2.4.1. Pengaruh Independensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Independensi auditor adalah salah satu indikator untuk kredibilitas opini yang seorang auditor berikan pada laporan hasil auditnya. Oleh karena itu wajib hukumnya bagi seorang auditor untuk menjunjung tinggi sikap independensi tersebut.

Dalam teori atribusi mendukung hubungan pengaruh antara independensi audit dengan perilaku disfungsional audit oleh auditor. Pertama kali dicetuskannya teori atribusi oleh Fritz Heider (1958) menyatakan bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal bersama-sama menentukan perilaku manusia atau dapat dikatakan bahwa penyebab perilaku seseorang atau diri sendiri ditentukan dari faktor internal atau eksternal pengaruhnya terhadap perilaku individu.

Berdasarkan teori tersebut, dapat dinyatakan bahwa perilaku disfungsional audit pada auditor dapat disebabkan oleh faktor internal dan atau faktor eksternal. Independensi merupakan salah satu faktor internal yang ada pada diri auditor. Sehingga perilaku disfungsional audit dapat dipengaruhi oleh independensi auditor tersebut.

Yuen, Law, Lu, & Qi Guan (2013) dalam penelitiannya menemukan hubungan negatif antara independensi dangan perilaku disfungsional audit. Walaupun suatu perusahaan dan kantor akuntan publik memiliki hubungan tertentu, akan tetapi kantor akuntan publik tersebut tetap menjunjung etika

profesional berupa sikap independen sebagai seorang auditor dalaum program audit mereka.

Seorang auditor yang memiliki sikap independensi akan menghasilkan opini yang lebih bernilai. Sehingga perilaku disfungsional audit pun akan semakin berkurang. Terjadinya perilaku disfungsional memiliki banyak faktor penyebab salah satunya adalah independensi. Jika auditor mampu menjunjung tinggi independensinya maka kemungkinan auditor tersebut melakukan perilaku disfungsional audit akan semakin kecil. Oleh karena itu, independensi auditor akan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.4.2. Pengaruh Sifat *Machiavellian* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Sifat *machiavellian* merupakan suatu persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Sifat *machiavellian* adalah sifat yang negatif karena sifat tersebut mengabaikan pentingnya integritas dan kejujuran dalam mencapai suatu tujuan. Kepribadian *machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk memanipulasi orang lain, dan sangat rendah dalam menghargai orang lain. Ghosh dan Crain (1996) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa seorang individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi akan berusaha memanfaatkan keadaan untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya pribadi dan cenderung untuk tidak patuh pada peraturan yang ada.

Purnamasari (2004) meneliti tentang sifat *machiavellian* terhadap perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat

machiavellian berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Semakin tinggi sifat *machiavellian* seorang auditor, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk dapat menerima sikap atau tindakan-tindakan yang dilematis secara etis. Sebaliknya apabila sifat *machiavellian* dalam diri seorang auditor rendah maka semakin rendah pula kecenderungan untuk menerima sikap atau melakukan tindakan-tindakan yang tidak etis. Dengan mengacu pada beberapa penelitian diatas. Oleh karena itu, sifat *machiavellian* akan berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional Audit

2.4.3. Pengaruh *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

*Emotional spiritual quotient (*ESQ) merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengendalikan dan menyeimbangkan emosi serta *spiritual* yang baik. Dalam penelitian Setyaningrum dan Murtini (2014) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional dan kecerdasan *spiritual* yang baik ia dapat mempertahankan kesuksesannya dan dapat terhindar dari perilaku menyimpang karena memiliki karakter pribadi yang kompeten dan dapat bekerja keras. Sebaliknya lemahnya *emotional spiritual quotient* (ESQ) yang dimiliki seseorang akan berdampak pada pembentukan sikap dan perilaku menyimpang.

Berdasarkan teori atribusi, *emotional spiritual quotient (*ESQ) merupakan faktor yang berasal dari dalam diri tiap individu yang dapat berpengaruh terhadap sikap dan karakter yang akan berdampak pula pada perilaku individu tersebut. Semakin tingginya emosi dan spiritual seseorang akan mendatangkan dampak

baik pada kehidupannya dikarenakan terbentuknya karakter individu yang baik medasari perlaku yang telah dilakukan. Berbeda dengan individu yang memiliki tingkat *emotional spiritual quotient* (ESQ) yang rendah mereka akan cenderung melakukan penyimpangan karena tidak memiliki keseimbangan *emotional* serta rendahnya kecerdasan *spiritual*.

Indrajaya, Astika, dan Mimba (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Intellegence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient,* dan *Time Budget Pressure* pada Perilaku *Underreporting of Time* memberikan hasil bahwa *emotional quotient* berpengaruh negatif pada perilaku *underreporting of time*. Seorang auditor yang memiliki *emotional quotient* tinggi cenderung kurang menerima perilaku *underreporting of time*. Seseorang dengan *emotional quotient* yang tinggi cenderung dapat mengontrol emosinya dan lebih dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungannya serta auditor dengan *emotional quotient* yang tinggi akan menjalankan auditnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dan tidak akan melakukan sesuatu yang membuatnya tidak nyaman yaitu perilaku *underreporting of time* yang dimana termasuk dalam perilaku disfungsional audit.

Dalli, Asni, Suaib (2017) juga menemukan hasil bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif pada perilaku *underreporting of time*. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki *spiritual quotient* tinggi cenderung menghindari perilaku *underreporting of time*. Seseorang dengan *spiritual quotient* yang tinggi dapat bersikap fleksibel, memiliki kesadaran yang tinggi, kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan

serta kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit sehingga auditor cenderung dapat mengatasi masalah-masalah yang ada dan tidak akan melakukan perilaku *underreporting of time* yang merupakan perilaku menyimpang. Keterkaitan teori dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, menimbulkan dugaan bahwa hubungan negatif antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) dan perilaku disfungsional audit.

2.4.4. Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara Independensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Yuen et al. (2013) menemukan hubungan negatif antara independensi dengan perilaku disfungsional audit. Auditor yang menjujung tinggi independensinya maka kecil kemungkinan auditor tersebut akan melakukan perilaku disfungsional audit.

Teori atribusi mendukung stres kerja berpengaruh terhadap hubungan independensi auditor dan perilaku disfungsional audit. Independensi merupakan salah satu faktor internal auditor, sedangkan stres kerja termasuk ke dalam faktor eksternal auditor. Sesuai dengan teori atribusi, perilaku seseorang dapat disebabkan oleh dua faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sehingga independensi dan stres kerja dapat menyebabkan auditor berprilaku disfungsional terhadap pekerjaannya.

Stres kerja diidentikkan dengan tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat *stressor* (penyebab stres) yang ia dapatkan di lingkungan kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku individual tersebut. Semakin tinggi tingkat stressor di suatu lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula

kemungkinan individu tersebut untuk melakukan hal yang menyimpang dari pekerjaannya.

Rustiarini (2014) menyatakan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, gelisah, dan cemas sehingga berpengaruh positif pada perilaku kerja.

Auditor yang mengalami stres kerja, maka independensinya juga akan terpengaruh. Independensi auditor tersebut dapat dipertanyakan. Sehingga stres kerja dapat mempengaruhi hubungan independensi dengan perilaku disfungsional audit. Pengaruh stres kerja terhadap hubungan independensi dengan perilaku disfungsional audit adalah stres kerja dapat menambah peluang diterimanya perilaku disfungsional audit. Oleh karena itu stres kerja memperkuat hubungan antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit.

2.4.5. Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara *Sifat Machiavellian* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Sifat *machiavellian* merupakan sifat seseorang untuk berperilaku tidak etis, suka berbohong, kurang bermoral dan lebih manipulatif. Seseorang yang mempunyai sifat *machiavellian* akan lebih sering mendapatkan *reward.* Individu dengan sifat *machiavellian* tinggi akan lebih sering melakukan tindakan tidak etis daripada dengan individu dengan sifat *machiavellian* rendah. Dengan sifat *machiavellian* tersebut seseorang akan lebih sering melakukan perilaku disfungsional audit.

Purnamasari (2004) meneliti tentang sifat *machiavellian* terhadap perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Teori atribusi mendukung stres kerja berpengaruh terhadap hubungan sifat *machiavellian* dan perilaku disfungsional audit. Stres kerja termasuk ke dalam faktor eksternal auditor. Sesuai dengan teori atribusi, perilaku seseorang dapat disebabkan oleh dua faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sehingga sifat *machiavellian* dan stres kerja dapat menyebabkan auditor berperilaku disfungsional terhadap pekerjaannya.

Stres kerja diidentikkan dengan tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat *stressor* (penyebab stres) yang ia dapatkan di lingkungan kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku individual tersebut. Semakin tinggi tingkat *stressor* di suatu lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut untuk melakukan hal yang menyimpang dari pekerjaannya.

Semakin tinggi sifat *machiavellian* dalam diri individu maka akan semakin sering melakukan tindakan yang tidak etis. Ditambah lagi dengan adanya stres kerja yang akan meningkatkan seorang individu melakukan tindakan disfungsional audit. Sehingga stres kerja memperkuat hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit.

2.4.6. Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap Perilaku Disfungsional Audit

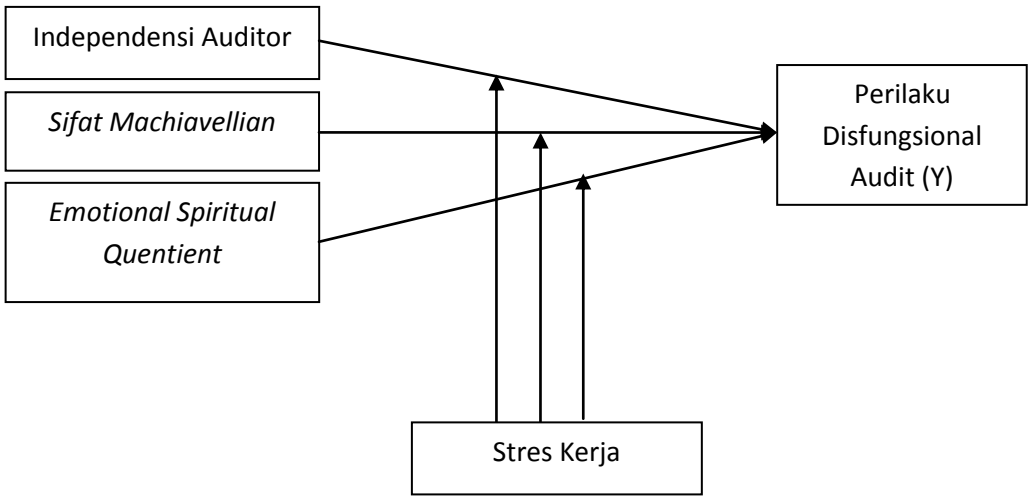
Perilaku auditor dalam menjalankan tugas audit seringkali dikaitkan dengan karakteristik personal individu yang dimiliki oleh auditor tersebut. *emotional spiritual quotient (*ESQ) adalah variabel yang sering digunakan dalam penelitian yang terkait dengan perilaku auditor. Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi (Indrajaya, Astika dan Mimba, 2017). Zohar dan Marshall (2000) dalam Indrajaya, Astika dan Mimba (2017) mengikutsertakan aspek konteks nilai sebagai suatu bagian dari proses berpikir/berkecerdasan dalam hidup yang bermakna, untuk ini mereka mempergunakan istilah kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*).

Teori atribusi mendasari *emotional spiritual quotient (*ESQ) sebagai faktor internal yang menjadi motif dari tindakan yang dilakukan oleh individu. Kecerdasan emosional dan spiritual yang dimiliki oleh auditor melatarbelakangi perilaku auditor yang berkaitan dengan keseimbangan emosional serta nilai-nilai spiritual. Teori atribusi juga menjelaskan bahwa adanya faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) dan perilaku disfungsional audit. faktor tersebut adalah stres kerja yang dirasakan oleh auditor diprediksi mampu mempengaruhi hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) dengan perilaku disfungsional audit.

Rustiarini (2014) menyatakan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi tingkat stres di suatu lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut untuk melakukan hal yang menyimpang dari pekerjaannya.

Auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga resiko kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya pun akan semakin kecil. Oleh kerena itu *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Namun dengan adanya faktor eksternal yaitu stres kerja maka risiko kesalahan auditor dalam mengerjakan pekerjaannya pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memperkuat hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit.

Berdasar uraian diatas, maka kerangka berpikir dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5. Hipotesisi Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disebutkan diatas, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 = Independensi Auditor Berpengaruh Negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit

H2 = Sifat *Machiavellian* Berpengaruh Positif terhadap Perilaku Disfungsional Audit

H3 = *Emotional Spiritual Quotient (*ESQ) Berpengaruh Negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit

H4 = Stres Kerja Memperkuat Hubungan antara Independensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit

H5 = Stres Kerja Memperkuat Hubungan antara Sifat *Machiavellian* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

H6 = Stres Kerja Memperkuat Hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap Perilaku Disfungsional Audit

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *hypothesis testing study*, untuk menguji pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian. Studi pengujian hipotesis pada umumnya bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mendapatkan bukti empiris pola hubungan antara dua variabel atau lebih baik yang bersifat korelasional, kausalitas, maupun komparatif (Wahyudin, 2015). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik yang pengolahannya menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini, populasi yang ditetapkan oleh peneliti sebagai objek analisis penelitian adalah Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Semarang. Peneliti memperoleh populasi KAP di Semarang dari *directory* IAPI 2018, terdapat 28 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar dan berkedudukan di Semarang. Dari 28 KAP yang terdaftar berikut ini adalah data auditor yang bekerja di KAP Kota Semarang, data diambil dengan cara menanyakan langsung kepada admin masing-masing KAP.

Adapun daftar Kantor Akuntan Publik dan jumlah Auditor di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Daftar dan Jumlah Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang

No	Nama KAP	Alamat	Jumlah Auditor
1.	KAP ARNESTA	Jl. Smarthouse No.28 Greenwood RT 001 RW 007 Kel. Sadeng Kec. Gunungpati 50222	6
2.	KAP ASHARI DAN IDA NURHAYATI	Jl. Supriyadi No. 215 A, Semarang	8
3.	KAP BAYUDI, YOHANA, SUZY, ARIE (CABANG)	Jl. Mangga V No.6 RT 007 RW 004, Lamper Kidul Semarang 50249	14
4.	KAP BENNY, TONY, FRANS & DANIEL (CABANG)	Jl. Puri Anjasmoro Blok EE.1 No.6 Tawangsari, Semarang Barat, Semarang 50144	6
5.	KAP DARSONO & BUDI CAHYO SANTOSO	Jl. Mugas Dalam No.65 Semarang 50243	25
6.	KAP ENDANG DEWIWATI	Jl.Lingkar Tanjung Mas A-19 Semarang	4
7.	KAP HADORI SUGIARTO ADI & REKAN (CABANG)	Jl. Tegalsari Raya No.53 RT 003 RW 012 Semarang 50231	11
8.	KAP Drs. HANANTA BUDIANTO & REKAN (CABANG)	Jl. Sisingamangaraja No.20 – 22 Semarang 50232	14
9.	KAP HARHINTO TEGUH	Ruko Padma Boulevard B1 No.30 Semarang 50146	10
10.	KAP HELIANTONO & REKAN (CABANG)	Jl. Tegalsari Barat V No.24 Semarang 50251	8
11.	KAP I. SOETIKNO	Jl. Durian Raya No.20 Kav.3 Perumahan Durian Mediterania Villa Banyumanik Semarang	7
12.	KAP JONAS SUBARKA	Jl. Puri Anjasmoro No.EE3/12 A Komplek Rukan Puri Artha Plaza Semarang 50144	11
13.	KAP KANAKA PURADIREDJA, SUHARTONO (CABANG)	Jl. Madukoro Ruko Semarang Indah Blok D.XI No.1 Semarang Barat, Semarang	16
14.	KAP KUMALAHADI, KUNCARA, SUGENG PAMUDJI DAN REKAN (CABANG)	Jl. Bukit Agung Blok AA No.1 Semarang 50269	8

No	Nama KAP	Alamat	Jumlah Auditor
15.	KAP LEONARD, MULIA & RICHARD (CABANG)	Jl. Marina No.8 Komp. PRPP Semarang 50144	35
16.	KAP PHO & REKAN	Jl. Muara Mas Timur 242 Kel. Panggung Lor, Kec. Semarang Utara Semarang 50177	10
17.	KAP Dr. RAHARDJA, M.Si., CPA	Jl. Rawasari No.2, Srondol Semarang 50263	20
18.	KAP RIZA, ADI, SYAHRIL & REKAN (CABANG)	Jl. Taman Durian No.2 Kel. Srondol Wetan, Kec. Banyumanik	10
19.	KAP RUCHENDI, MARJITO, RUSHADI & REKAN	Jl. Beruang Raya No.48 RT 002 RW 002 Gayamsari, Semarang 50161	10
20.	KAP SARASTANTO DAN REKAN	Jl. Bukit Gentong No.4 Bukit Sari, Ngesrep, Kec. Banyumanik, Semarang 50261	11
21.	KAP SISWANTO	Grand Tembalang Regency BA-02 Jl. Gondang Timur IV Kel. Bulusan, Kec. Tembalang, Semarang 50277	8
22.	KAP SODIKIN & HARIJANTO (PUSAT)	Gedung Dharmaputra Lantai 1 Jl. Pamularsih Raya No.16 RT 002 RW 001, Bangsari, Semarang 50148	20
23.	KAP SOPHIAN WONGSARGO	Jl. Tirtoyoso Batas No. 60 RT 010 RW 012 Kel. Rejosari, Kec. Semarang Timur, Semarang	10
24.	KAP Dra. SUHARTATI & REKAN (CABANG)	Jl. Cluster Atlanta No.38 Graha Wahid Kedungmundu Semarang 50161	11
25.	KAP SURATMAN	Jl. Bukit Anyelir Raya No.197 Perumnas Bukit Sendangmulyo Semarang 50272	15
26.	KAP TARMIZI ACHMAD	Jl. Dewi Sartika Raya No.7 Perumahan UNDIP Sukorejo Semarang	19
27.	KAP TEGUH HERU DAN REKAN (CABANG)	Jl. Panda Utara I No.9, RT 08/05 Kel. Palebon, Pedurungan, Semarang 50199	8
28.	KAP TRI BOWO YULIANTI (CABANG)	Jl. MT. Haryono No. 548, Sarirejo, Semarang 50124	11
Total Auditor kota Semarang			346

Sumber: IAPI, OJK, Wawancara (2019)

Berdasarkan tabel 3.1 terdapat 28 Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang namun tidak semua Kantor Akuntan Publik menerima kuesioner penelitian. Kantor Akuntan Publik yang menolak kuesioner penelitian dengan alasan sedang berada diluar kota dan sedang mengerjakan pekerjaan audit lapangan.

Berdasarkan dari survey yang telah dilakukan peneliti, dari 28 Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang bersedia menerima kuesioner penelitian hanya 12 Kantor Akuntan Publik. Dari 12 Kantor Akuntan Publik tersebut 3 diantaranya dijadikan sebagai uji eksperimen pilot study, sehingga Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang menjadi responden sebanyak 9 Kantor Akuntan Publik, daftar rincian Kantor Akuntan Publik yang bersedia dijadikan tempat penelitian dapat dilihat pada lampiran.

3.2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *accidental sampling* yang merupakan bagian dari nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:62) dalam *accidental sampling*, sampel ditentukan dengan seadanya atau secara kebetulan, artinya bisa siapa saja asalkan yang bersangkutan memiliki karakteristik, data, atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2013) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, jika subyeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20-25%. Peneliti mengambil sampel 25% dari total jumlah populasi sudah cukup dan dapat mewakili populasi yang

ada. Alasan pengambilan 25% tersebut karena sempitnya jumlah populasi serta jumlah penyebaran kuesioner yang ditentukan oleh setiap kantor akuntan publik sehingga peneliti tidak dapat memperkirakan dengan pasti berapa jumlah sampel yang akan diolah. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = 25\% \times N$$

$$n = 25\% \times 346$$

$$n = 86{,}5 \text{ dibulatan menjadi } 87$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

Berdasarkan hasil tersebut, maka sampel minimum dalam penelitian ini adalah 87 responden auditor baik pada jenjang auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner.

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient (*ESQ) sebagai variabel dependen; perilaku disfungsional audit sebagai variabel independen; dan stres kerja sebagai variabel moderating.

3.3.1 Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku auditor terhadap lingkungan yang dapat mereduksi atau mengurangi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Wardhana (2013) dengan modifikasi yaitu sebagai berikut.:

1. *Premature Sign-off* adalah review yang dangkal terhadap dokumen klien.
2. *Under reporting time* adalah dimana seorang auditor tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit.
3. *Altering or replacement of procedure* adalah tindakan penggantian prosedur audit yang sudah ditentukan sesuai keinginan pribadi auditor.

Untuk mendapatkan informasi perilaku disfungsional audit pada auditor independen yang diteliti maka digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5. \

3.3.2. Independensi Auditor

Independensi adalah suatu sikap tidak memihaknya auditor dan sikap tidak mudah dipengaruhi oleh pihak manapun dalam proses pelaksanaan prosedur audit sehingga dapat menghasilkan opini audit yang independen. Pada penelitian ini menggunakan indikator variabel independensi auditor yang diadopsi dari penelitian Ardini (2010) dalam Gustiawan (2015) dengan banyak modifikasi yaitu:

1. Auditor bebas dari tekanan manapun dalam melakukan pekerjaannya.
2. Auditor tidak memihak pihak manapun dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan informasi independensi pada auditor independen yang diteliti maka digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.3.3. Sifat *Machiavellian*

Sifat *machiavellian* adalah suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah, seorang yang mempunyai sifat *machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif. Pada penelitian ini menggunakan Indikator variabel sifat *machiavellian* yang diadopsi dari penelitian Vosva Sari (2002) dengan banyak modifikasi yaitu:

1. Komitmen ideologis rendah.
2. Ego adalah bagian diri yang bertujuan untuk mencari persetujuan dari orang sekitar.
3. Manipulatif adalah merujuk pada usaha untuk memengaruhi perilaku atau tindakan orang lain secara tidak langsung.
4. Agresif adalah suatu perilaku yang secara sengaja bermaksud untuk melukai atau menyakiti orang lain baik secara fisik maupun secara verbal.

Untuk mendapatkan informasi sifat *machiavellian* pada auditor independen yang diteliti maka digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.3.4. *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) adalah proses berpikir atau berkecerdasan dalam hidup yang bermakna. Pengukuran variabel ini

menggunakan pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Goleman (2001) dengan beberapa modifikasi yaitu :

a. *Emotional Quotient* adalah merupakan kemampuan diri merasakan, memahami dan secara efektif dapat menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.
   1. Mampu mengendalikan emosinya.
   2. Perduli dengan sekitar.
   3. Kemampuan menegosiasi.
b. *Spiritual Quotient* adalah kemampuan mengendalikan diri untuk tidak melakukan tindakan yang tidak sepantasnya, karena ia merasa segala pekerjaannya akan dipertanggungjawabkan kepada pengguna informasi, klien dan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
   1. Berpikir positif.
   2. Mudah memaafkan.
   3. Berfikir dalam setiap tindakan.

Untuk mendapatkan informasi *emotional spiritual quotient (*ESQ) pada auditor independen yang diteliti maka digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.3.5 Stres Kerja

Stres kerja adalah psikologis seseorang pada saat lingkungan memaksanya diluar batas kemampuannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang diadopsi dari penelitian Beehr dkk (1976) dalam Rustiarini (2014) yakni:

1. Tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Tidak bisa mengendalikan emosi.
3. Tidak dapat berkontribusi penuh dalam pekerjaannya.

Untuk mendapatkan informasi stres kerja pada auditor independen yang diteliti maka digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dimana teknik pengambilan datanya dengan teknik penyebaran angket atau kuesioner. Pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan data profil responden serta tanggapan mengenai penerimaan atas perilaku disfungsional audit, independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient (*ESQ), dan stres kerja. Pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup, dimana alternatif jawabannya sudah disediakan oleh peneliti.

Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden dengan cara mengantar langsung ke Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang yang merupakan obyek dalam penelitian ini. Selain itu, pengambilan kuesioner dijemput langsung ke Kantor Akuntan Publik tersebut sesuai dengan kesepakatan pengambilan. Kemudian kuesioner ini menggunakan model pertanyaan tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai dengan alternatif jawaban. Responden diminta untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Pada masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas

peneliti, maksud penelitian yang dilakukan, dan jaminan kerahasiaan data penelitian. Kuesioner yang digunakan dari hasil mengadopsi dari beberapa sumber peneliti terdahulu yang meneliti variabel yang sama, dengan menyesuaikannya kembali sesuai kebutuhan peneliti.

3.5 Uji Pilot (Pilot Study)

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengambilan data penelitian, maka kuesioner perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu agar data yang terkumpul berkualitas dan sesuai dengan tujuan penelitian (Wahyudin, 2015 : 131).

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Sehingga, uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS 3.0.* Pengujian validitas dapat dilakukan dengan *convergent validity* dan *discriminant validity.*

a. Uji validitas *convergent*

Uji validitas *convergent* digunakan untuk menguji validitas indikator dengan melihat masing-masing konstruk. Validitas *convergent* dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun

demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2014).

Uji validitas dapat dilihat dari hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya pada nilai *outer loading.* Uji validitas convergen yang bisa dilihat dalam lampiran menghasilkan terdapat dua indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 dan tidak signifikan, yaitu nilai *t-statistic* lebih kecil daripada *t-tabel* (1.662 untuk tingkat signifikansi 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka pernyataan PDA 3, IA 7, SM 1, 10 dan 15, ESQ 3, dan SK 2 harus dikeluarkan dari model. Setelah ketujuh pernyataan dikeluarkan dari model hasil *outer loading* menunjukkan bahwa semua pernyataan sudah valid untuk mengukur masing-masing variabel dan bisa dilanjutkan untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Perbandingan hasil pengukuran *PLS Algorithm* dan *Bootstapping* untuk mengetahui *outer loading* sebelum dan sesudah pernyataan dikeluarkan terdapat dalam lampiran.

b. Uji *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk (Ghozali, 2014). Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Uji *discriminant validity* dapat dilihat dari hasil *cross loading* pada output *SmartPLS 3.0* yang terdapat pada lampiran. Terlihat bahwa pada setiap korelasi konstruk dengan indikatornya terdapat korelasi lebih rendah dibandingkan korelasi ke konstruk lain, yaitu pada indikator PDA 2, 3, 4, 9, 12, indikator IA 5, 6, 7, indikator SM 1, 10, 15, indikator ESQ 3, 6 dan indikator SK 2. Hal ini

menunjukkan bahwa keempat belas indikator tersebut tidak memenuhi validitas diskriminan dan harus dikeluarkan dari model.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendeteksi apakah kuesioner telah memberikan hasil pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu (Wahyudin, 2015). Peneliti menggunakan program *SmartPLS* 3.0 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektifnya. Uji reliabilitas yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70.

Berikut hasil output nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0 dapat dilihat pada lampiran. Hasil output *composite reliability* maupun *cronbach alpha* baik untuk konstruk perilaku disfungsional audit, independensi auditor, sifat *machiavellian*, emotional spiritual quotient, dan moderasi stres kerja menunjukkan angka di atas 0.70. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen dalam *pilot study* ini layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

3.6 Metode Analisis data

Analisis data penelitian dimaksudkan untuk memenuhi dua keperluan pokok, pertama untuk keperluan penyajian profil variabel penelitian secara individual, dan kedua untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian (Wahyudin, 2015; 137).

3.6.1. Analisis Statistif Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Wahyudin (2015:119) merupakan statistik yang menggambarkan profil variabel secara individual. Variabel penelitian secara individual akan digambarkan melalui nilai *mean*, standar deviasi, minimum, maksimum dan frekuensi sebagai pengukuran deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mempermudah pemahaman mengenai pengukuran indikator-indikator yang digunakan dalam setiap variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari perilaku disfungsional audit (PDA), independensi auditor,sifat *machiavellian, emotional spiritual quotient (*ESQ), dan stres kerja.

3.6.1.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif responden adalah analisis yang digunakan untuk memberikan deskripsi tentang gambaran responden. Informasi statistik responden yang disajikan peneliti dalam kuesioner berupa nama KAP, jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja di KAP. Deskripsi responden penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui kumpulan data yang bisa mewakili sampel atau populasi dari setiap data demografis responden.

3.6.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel digunakan untuk mendeskripsikan profil dari setiap variabel. Analisis statistik deskriptif variabel ini memberikan gambaran dan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi setiap variabel penelitian yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel kriteria.

Langkah-langkah untuk menentukan tabel kriteria adalah sebagai berikut:

1. Menentukan skor maksimum
2. Menentukan skor minimum
3. Menentukan rentang (nilai maksimum dikurangi nilai minimum)
4. Menentukan banyaknya kelas interval, jumlah skala likert yang digunakan sebanyak 5
5. Menentukan panjang kelas interval, yang diperoleh dengan cara membagi antara rentang kelas dan banyaknya kelas.

a. Kategori Variabel Perilaku Disfungsional Audit

1. Rentang

   Skor nilai maksimal adalah = 7 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 35

   Skor nilai minimal adalah = 7 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 7

2. Banyaknya Kelas

   Sesuai dengan jumlah skala likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

3. Panjang kelas interval

   $P = \frac{\text{rentang kelas}+1}{\text{banyak kelas}}$, maka $p = \frac{(35-7)+1}{5} = 5{,}8$

Maka panjang kelas interval variabel perilaku disfungsional audit adalah 5,8 dan dibulatkan menjadi 6

Tabel 3.2
Kategori Variabel Perilaku Disfungsional Audit

No	Interval	Kategori
1.	7 – 12	Perilaku Disfungsional Audit sangat rendah
2.	13 – 18	Perilaku Disfungsional Audit rendah
3.	19 – 24	Perilaku Disfungsional Audit sedang
4.	25 – 30	Perilaku Disfungsional Audit tinggi
5.	31 – 35	Perilaku Disfungsional Audit sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

b. Kategori Variabel Independensi Auditor

1. Rentang

   Skor nilai maksimal adalah = 4 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 20

   Skor nilai minimal adalah = 4 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 4

2. Banyaknya Kelas

   Sesuai dengan jumlah skala likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

3. Panjang kelas interval

   $P = \frac{\text{rentang kelas}+1}{\text{banyak kelas}}$, maka $p = \frac{(20-4)+1}{5} = 3{,}4$

Maka panjang kelas interval variabel independensi auditor adalah 3,4 dan dibulatkan menjadi 3

Tabel 3.3
Kategori Variabel Independensi Auditor

No	Interval	Kategori
1.	4 – 7	Independensi Auditor sangat rendah
2.	8 – 10	Independensi Auditor Audit rendah
3.	11 – 13	Independensi Auditor Audit sedang
4.	14 – 16	Independensi Auditor Audit tinggi
5.	17 - 20	Independensi Auditor Audit sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

c. Kategori Variabel Sifat *Machiavellian*

1. Rentang

   Skor nilai maksimal adalah = 12 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 60

   Skor nilai minimal adalah = 12 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 12

2. Banyaknya Kelas

   Sesuai dengan jumlah skala likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

3. Panjang kelas interval

   $P = \frac{\text{rentang kelas}+1}{\text{banyak kelas}}$, maka $p = \frac{(60-12)+1}{5} = 9{,}8$

Maka panjang kelas interval variabel sifat *machiavellian* adalah 9,8 dan dibulatkan menjadi 10.

Tabel 3.4
Kategori Variabel Sifat *Machiavellian*

No	Interval	Kategori
1.	12 – 21	**Sifat *Machiavellian*** Audit sangat rendah
2.	22 – 31	**Sifat *Machiavellian*** Audit rendah
3.	32 – 41	**Sifat *Machiavellian*** Audit sedang
4.	42 – 51	**Sifat *Machiavellian*** Audit tinggi
5.	52 – 60	**Sifat *Machiavellian*** Audit sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

d. Kategori ESQ

1. Rentang

   Skor nilai maksimal adalah = 8 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 40

   Skor nilai minimal adalah = 8 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 8

2. Banyaknya kelas

   Sesuai dengan jumlah skala likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

3. Panjang kelas interval

$P = \frac{\text{rentang kelas}+1}{\text{banyak kelas}}$, maka $p = \frac{(40-8)+1}{5} = 6{,}6$

Maka panjang kelas interval variabel ESQ adalah 6,6 dan dibulatkan menjadi 7.

Tabel 3.5
Kategori ESQ

No	Interval	Kategori
1.	8 – 13	ESQ sangat rendah
2.	14 – 20	ESQ rendah
3.	21 – 27	ESQ sedang
4.	28 – 34	ESQ tinggi
5.	35 – 40	ESQ sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

e. Kategori Variabel *Stres Kerja*

1. Rentang

   Skor nilai maksimal adalah = 3 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 15

   Skor nilai minimal adalah = 3 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 3

2. Banyaknya kelas

   Sesuai dengan jumlah skala likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

3. Panjang kelas interval

   $P = \frac{\text{rentang kelas}+1}{\text{banyak kelas}}$, maka $p = \frac{(15-3)+1}{5} = 2{,}6$

Maka panjang kelas interval variabel stres kerja adalah 2,6 dan dibulatkan menjadi 3.

Tabel 3.6
Kategori Stres Kerja

No	Interval	Kategori
1.	3 – 5	Stres kerja sangat rendah
2.	6 – 8	Stres kerja rendah
3.	9 – 11	Stres kerja sedang
4.	12 – 13	Stres kerja tinggi
5.	14 – 15	Stres kerja sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

3.6.2 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *SmartPLS*. SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Yamin dan Kurniawan, 2009:3). SEM merupakan keluarga statistik *multivariate dependent*. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel *dependent* dan *independent* secara langsung (Hair *et al.*, 1995) dalam (Yamin dan Kurniawan, 2009:3). SEM berbasis *component* atau *variance* lebih dikenal dengan *Partial Lesat Square* (PLS).

Sebagai alternatif *Covariance based* SEM, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model*. Menurut Wold (1985) dalam Ghozali (2011:4) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan

untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Variabel laten didefinisikan sebagai jumlah dari indikatornya. Algoritma PLS ingin mendapatkan *the best weight estimate* untuk setiap blok indikator dari setiap variabel laten (Ghozali, 2011:4).

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Dalam analisis menggunakan PLS ada dua hal yang dilakukan, yaitu:

3.6.3 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator. Sedangkan *outer model* dengan formative indikator dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan membandingkan besarnya relatif *weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2014).

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dilihat dari *loading factor* yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* dengan *construct score.* Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun

untuk tahap awal nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2014).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Pengukuran model juga menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dilihat pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dimana nilainya harus lebih besar dari 0,7 akan tetapi untuk tahap awal penelitian nilai 0,5-0,6 masih diperbolehkan.

3.6.4 Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh

variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *subtantive* (Ghozali, 2011).

Disamping melihat model *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2011:26).

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengonfirmasi jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Jika *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima.

Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Melihat nilai inner weight dari hubungan antar variabel laten nilai weight dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dengan nilai t-statistik di atas 1.662 untuk $p \leq 0,05$ (one tailed)
2. Hipotesis alternatif (Ha) diterima jika nilai weight dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dengan nilai t-statistik diatas 1.662 untuk $p \leq 0,05$ (one tiled)

3. Pengaruh tidak langsung karena adanya variabel perantara dapat dilihat dari output pada bootstraping pada indirect effect.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor di Kota Semarang berdasarkan data dari Direktori IAPI,OJK, dan wawancara per tahun 2018. Berdasarkan data tersebut, jumlah Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang adalah 28 dengan jumlah auditor 346. Berdasarkan data tersebut jumlah auditor yang dijadikan sampel adalah 87 auditor di Semarang. Rincian auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menjadi sampel dalam penelitian ini sudah di lampirkan dalam bab tiga.

Hasil pengumpulan data kuesioner yang berhasil kembali dan memenuhi syarat untuk diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	95	100%
Kuesioner yang tidak kembali	5	5,30%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	3	3,15%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	87	91,60%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 95 eksemplar di 9 kantor Akuntan Publik di Kota Semarang mulai tanggal 13 September 2019. Dari

total kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 90 kuesioner (94,73%) dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 5 kuesioner (5,30%). Dari total kuesioner yang kembali, jumlah kuesioner yang tidak diisi lengkap sebanyak 3 kuesioner (3,15%), sehingga sebanyak 87 (91,60%) kuesioner yang memenuhi syarat untuk dapat diolah.

4.1.2. Pengujian Non Respon Bias

Uji non respon bias dilakukan untuk melihat perbedaan karakteristik jawaban dari responden yang mengembalikan kuesioner sampai dengan akhir tanggal pengembalian dengan responden yang terlambat mengembalikan kuesioner. Langkah yang dilakukan adalah dengan cara memisahkan jawaban responden yang datang sebelum tanggal *cut off* sebagai wakil dari responden yang benar-benar ingin menjawab, dengan responden yang datang setelah tanggal c*ut off* sebagai proxy responden yang tidak menjawab. Kriteria untuk uji non responden bias yang telah diuji adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikasi < 0,05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
2. Jika nilai signifikasi > 0,05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Pengujian ini dilakukan dengan menguji sampel yang dikembalikan secara tepat waktu (2 minggu) dan tidak tepat waktu (>2 minggu) sejak tanggal penyebaran kuesioner. Penelitian kuesioner dilakukan dan disebarkan pada tanggal 13 september 2019 dan penetapan waktu pengambilan pada tanggal 26 september 2019. Pada penelitian ini terdapat sebanyak 90 kuesioner yang

pengembaliannya tepat waktu dan 5 kuesioner lainnya melebihi batas waktu yang telah diberikan, kuesioner tersebut tidak kembali sehingga tidak dapat diolah.

Hasil uji non respon bias pada penelitian yang telah dilakukan tidak dapat diukur dengan menggungakan uji independensi t-sample. Hal ini disebabkan karena kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor di Kantor Akuntan Publik pada penelitian ini melakukan pengembalian sesuai dengan tanggal yang telah disepakati. KAP menetaptan tanggal maksimal untuk pengembalian kuesioner, sehingga para responden dapat mengembalikan kuesioner secara tepat waktu.

4.1.3. Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi nama, jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja di Kantor Akuntan Publik. Berikut merupakan data demografi dari responden:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Total	Persentase
1. Umur Responden :				
a. 20 – 25 tahun	12	31	43	49,87%
b. 26 – 30 tahun	9	19	28	32,18%
c. 31 – 35 tahun	3	8	11	12,87%
d. 36 – 40 tahun	2	3	5	5,74%
e. > 40 tahun	0	0	0	0,00%
Jumlah	26	61	**87**	**100%**
2. Jabatan				
a. Auditor Junior	14	38	52	59,77%
b. Auditor Senior	8	20	28	32,18%
c. Manager	4	3	7	8,04%
d. Partner	0	0	0	0,00%
Jumlah	26	61	**87**	**100%**

3. Pendidikan Terakhir :				
a. D3	0	0	0	0,00%
b. S1	19	49	68	77,01%
c. S2	7	12	19	21,83%
d. S3	0	0	0	1,14%
Jumlah	26	61	**87**	**100%**
4. Masa Kerja di KAP :				
a. < 3 tahun	16	28	44	50,57%
b. 3-5 tahun	6	18	24	27,58%
c. > 5 tahun	4	15	19	21,83%
Jumlah	26	61	**87**	**100%**

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah auditor yang menjadi responden didominasi oleh auditor muda dengan usia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (49,87%). Auditor dengan usia 26-30 tahun sejumlah 28 orang (32,18%), dan tidak ada satupun auditor yang berusia lebih dari 40 tahun yang menjadi responden, hal ini disebabkan karena auditor dengan usia tersebut sebagian besar merupakan partner audit yang lebih sering melakukan perikatan awal audit dan persetujuan audit, daripada melaksanakan prosedur audit yang rinci di kantor.

Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa jumlah auditor dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sejumlah 68 auditor (77,01%). Banyaknya jumlah auditor lulusan S1 ini kemungkinan disebabkan karena pendidikan yang tinggi bukan merupakan modal satu-satunya auditor dalam meningkatkan posisinya, akan tetapi auditor dengan posisi yang tinggi juga dapat diperoleh dari pengalaman yang dimiliki auditor, yang dapat dilihat dari lamanya bekerja.

Jumlah auditor junior adalah 52 (59,77%). Penentuan jabatan di KAP sebagian besar ditentukan oleh pengalaman atau seberapa lama auditor bekerja di

KAP, jadi jumlah auditor junior disini tidak ada kaitannya dengan usia responden ataupun pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden. manajer yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 7 (8,04%)

Keberadaan manajer ini berkaitan erat dengan kesuksesan KAP dalam mengimplementasikan standar dengan baik, karena manajer merupakan pihak yang bertindak sebagai pengawas audit dan bertugas membantu akuntan publik senior dalam merencanakan program audit maupaun mereview kertas kerja dan laporan audit. Implikasinya adalah, manajer yang memastikan bahwa standar audit dilaksanakan dengan baik pada setiap perikatan. Peneliti memastikan bahwa minimal terdapat satu manajer pada setiap KAP yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat 19 auditor (21,83%) yang memiliki jangka waktu bekerja di KAP . lebih dari 5 tahun. Sedangkan sebagian besar auditor merupakan auditor baru dengan lama kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 44 auditor (50,57%). Pengalaman auditor yang ditunjukkan dengan lamanya bekerja sebagai auditor merupakan faktor penting yang menentukan kemampuan auditor dalam menemukan kesalahan dalam laporan keuangan klien, karena audit menerapkan kearifan dan skeptisisme profesional yang terbentuk dengan semakin banyaknya praktik yang dilakukan.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menampilkan tabel yang menunjukkan jumlah kisaran jawaban, jawaban terendah setiap variabel, jawaban tertinggi setiap variabel, dan rata-rata jawaban dari setiap variabel yang diperoleh

dari pengisian kuesioner oleh responden. Deskripsi variabel penelitian merupakan deskripsi mengenai nilai masing-masing variabel yang disajikan dengan menggunakan tabel frekuensi yang menunjukkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

1. Deskripsi Variabel Perilaku Disfungsional Audit

Penilaian variabel perilaku disfungsional audit dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan berdasarkan indikator untuk mengukur perilaku disfungsional audit.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Disfungsional Audit

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
PDA1	87	1	4	2,15	0,93
PDA2	87	1	4	1,73	0,84
PDA3	87	1	4	1,98	1,12
PDA4	87	1	4	1,89	0,90
PDA5	87	1	4	1,68	0,71
PDA6	87	1	4	1,95	0,82
PDA7	87	1	4	2,03	0,91
TotalPDA	87	7	28	13,42	6,23

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 6,23 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 13,42. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori (Tabel 4.4). Berdasarkan tabel kategori variabel perilaku disfungsional audit, kategori tersebut termasuk dalam kategori rendah, Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku disfungsional audit yang terjadi di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dalam kondisi atau kategori sangat jarang dilakukan oleh para auditor.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Perilaku Disfungsional Audit

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7 – 12	35	40,23%	Sangat Rendah
2	13 – 18	52	59,77%	Rendah
3	19 – 24	0	0,00%	Sedang
4	25 – 30	0	0,00%	Tinggi
5	31 - 35	0	0,00%	Sangat Tinggi
Jumlah		87	100%	
Rata-rata				13,42
Kategori				Rendah

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 35 atau 40,23% jawaban responden menunjukkan behwa perilaku disfungsional audit sangat jarang terjadi, dan sebanyak 52 atau 59,77% jawaban responden menunjukkan bahwa perilaku disfungsional audit jarang terjadi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya pengaruh perilaku disfungsional audit rendah.

2. Deskripsi Variabel Independensi Auditor

Independensi auditor pada penelitian ini merupakan suatu bentuk sikap dari para auditor untuk mempunyai pendirian yang kuat agar tidak dapat mudah dipengaruhi oleh siapapun sehingga dapat menghasilkan laporan audit yang memiliki independensi yang tinggi. Terdapat 4 item pertanyaan berdasarkan indikator untuk mengukur independensi auditor.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Independensi Auditor

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
IA1	87	3	5	4,37	0,55
IA2	87	4	5	4,54	0,50
IA3	87	3	5	4,38	0,59
IA4	87	3	5	4,51	0,52
TotalIA	87	13	20	17,79	2,17

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,17 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 17,79. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori (Tabel 4.6). Sehingga dapat dikatakan bahwa independensi auditor yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang dihasilkan oleh responden adalah sangat tinggi. Hal ini berarti para responden menjunjung tinggi independensi auditor dan setuju telah melaksanakan independensinya sebagai auditor dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Independensi Auditor

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	4 – 7	0	0,00%	Sangat rendah
2	8 – 10	0	0,00%	Rendah
3	11 – 13	1	1,15%	Sedang
4	14 – 16	27	31,03%	Tinggi
5	17 - 20	59	67,82%	Sangat tinggi
Jumlah		87	100%	
Rata-rata				17,79
Kategori				Sangat tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 1 atau 1,15% jawaban responden menunjukkan bahwa independensi auditor sedang, sebanyak 27 atau 31,03% jawaban responden menunjukkan independensi tinggi, dan sebanyak 59 atau 67,82% jawaban responden menunjukkan independensi auditor sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa independensi auditor dalam objek penelitian ini termasuk dalam kategori sangat tinggi.

3. Deskripsi Variabel Sifat *Machiavellian*

Penilaian variabel sifat *machiavellian* dilakukan dengan menggunakan 12 item pertanyaan. Berdasarkan pada jawaban kuesioner dari responden maka hasilnya disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Sifat *Machiavellian*

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
SM1	87	1	4	1,91	0,78
SM2	87	1	4	1,78	0,78
SM3	87	1	4	2	0,81
SM4	87	1	4	1,87	0,73
SM5	87	1	4	1,95	0,76
SM6	87	1	5	1,92	1,05
SM7	87	1	5	2,04	0,94
SM8	87	1	5	2,27	0,84
SM9	87	1	5	2,07	0,86
SM10	87	1	5	1,94	0,78
SM11	87	1	5	2,35	0,99
SM12	87	1	5	2	0,90
TotalSM	87	12	53	24,13	10,24

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 10,24 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 24,13. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori (Tabel 4.8). sehingga dapat dikatakan bahwa

sifat *machiavellian* yang dimiliki para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang adalah rendah.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Sifat *Machiavellian*

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	12 – 21	23	26,44%	Sangat rendah
2	22 – 31	57	65,52%	Rendah
3	32 – 41	2	2,30%	Sedang
4	42 – 51	4	4,60%	Tinggi
5	52 – 60	1	1,15%	Sangat tinggi
Jumlah		87	100%	
Rata-rata				24,13
Kategori				Rendah

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 atau 26,44% jawaban responden menunjukkan sifat *machiavellian* sangat rendah, sebanyak 57 atau 65,52% jawaban responden menunjukkan memiliki sifat *machiavellian* yang rendah, sebanyak 2 atau 2,30% responden menjawab sifat *machiavellian* sedang. Sebanyak 4 atau 4,60% jawaban responden menjawab sifat machavellian tinggi dan 1 atau 1,15% responden menjawab mempunyai sifat *machiavellian* yang sangat tinggi. sehingga dapat dikatakan bahwa sifat *machiavellian* yang dimiliki para auditor yang bekerja di Kantr Akuntan Publik di kota Semarang memiliki sifat *machiavellian* yang cenderung rendah namun ada juga yang memiliki sifat *machiavellian* dalam kategori tinggi dan sangat tinggi.

4. Deskripsi Variabel Emotional Spiritual Quotient

Penilaian variabel *emotional spiritual quotient*-ESQ dilakukan dengan menggunakan 8 item pertanyaan. Berdasarkan pada jawaban kuesioner dari responden maka hasilnya disajikan dalam Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Emotional Spiritual Quotient

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
ESQ1	87	3	5	4,11	0,65
ESQ2	87	3	5	4,21	0,63
ESQ3	87	3	5	4,27	0,62
ESQ4	87	3	5	4,13	0,58
ESQ5	87	3	5	4,376	0,61
ESQ6	87	3	5	4,17	0,55
ESQ7	87	2	5	3,91	0,80
ESQ8	87	3	5	4,45	0,62
TotalESQ	87	23	40	33,62	5,09

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 5,09 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 33,62. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori (Tabel 4.10). sehingga dapat disimpulkan secara umum kecenderungan auditor terlibat dalam *emotional spiritual quotient*-ESQ adalah tinggi.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Emotional Spiritual Quotient

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	8 – 13	0	0,00%	Sangat Rendah
2	14 – 20	0	0,00%	Rendah
3	21 – 27	6	6,90%	Sedang
4	28 – 34	43	49,43%	Tinggi

5	35 – 40	38	43,68%	Sangat Tinggi
Jumlah		87	100%	
Rata-rata				33,62
Kategori				Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebanyak 6 atau 6,90% jawaban responden menunjukkan bahwa tingkat *emotional spiritual quotient (*ESQ) sedang, sebanyak 43 atau 49,43% jawaban respoden menunjukkan bahwa tingkat *emotional spiritual quotient (*ESQ) tinggi, dan sebanyak 38 atau 43,68% jawaban responden menunjukkan bahwa *emotional spiritual quotient*-ESQ sangat tinggi. sehingga dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas auditnya pengaruh *emotional spiritual quotient (*ESQ) dalam kategori tinggi untuk dapat mempengaruhi tingkat perilaku disfungsional audit.

5. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Penilaian variabel stres kerja dilakukan dengan menggunakan 3 item pertanyaan. Berdasarkan pada jawaban kuesioner dari responden maka hasilnya disajikan dalam Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
SK1	87	1	4	1,78	0,64
SK2	87	1	4	1,66	0,58
SK3	87	1	4	1,96	0,64
TotalSK	87	3	12	5,41	1,86

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 1,86 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di

sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 5,41. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori (Tabel 4.10). sehingga dapat disimpulkan secara umum responden mengalami stres kerja atas pekerjaannya masih dalam tingkat yang rendah.

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	3 – 5	33	37,93%	Sangat Rendah
2	6 – 8	51	58,62%	Rendah
3	9 – 11	3	3,45%	Sedang
4	12 – 13	0	0,00%	Tinggi
5	14 – 15	0	0,00%	Sangat Tinggi
Jumlah		87	100%	
Rata-rata				5,41
Kategori				Rendah

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebanyak 33 atau 37,93% jawaban responden menunjukkan bahwa stres kerja dalam kategori sangat rendah, sebanyak 51 atau 58,62% jawaban responden menunjukkan bahwa stres kerja dalam kategori rendah, dan sebanyak 3 atau 3,45% jawaban responden menunjukkan stres kerja dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa respoden mengalami stres atas pekerjaan dengan tingkat yang masih rendah.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis *Partial Least Squares* dengan analisis data *SmartPLS 3.0*. Analisis data SEM berbasis *partial least squares* meliputi uji o*uter model* atau *measurement model* atau model pengukuran yang menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasi variabel laten untuk diukur, uji *outer model* atau *measurement model* terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis kedua yaitu uji *inner model* atau *structural model* yang menggambarkan hubungan antara variabel laten.

4.2.1 Uji Outer Model atau Measurement Model

Uji *outer model* digunakan untuk menguji bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji *outer model* digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas inidkator. Kriteria yang digunakan untuk menilai *outer model* antara lain adalah *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk menguji validitas dan *composite reliability* untuk menguji reliabilitas indikator reflektif. Keseluruhan konstruk dalam penelitian ini menggunakan model indikator reflektif.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas *convergent* dari *measurement (outer)* model digunakan untuk menguji validitas indikator dengan melihat masing-masing konstruk. Validitas *convergent* dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* dengan *construct score*. Uji validitas *convergent*

indikator reflektif dengan program *SmartPLS 3.0* dapat dilihat dari nilai *outer loading*.

Tabel 4.13
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/ STDEV|)**	**P Values**
PDA_1 <- PDA	0,761	0,76	0,042	18,153	0,000
PDA_2 <- PDA	0,88	0,88	0,02	44,539	0,000
PDA_3 <- PDA	0,836	0,833	0,042	19,677	0,000
PDA_4 <- PDA	0,874	0,873	0,024	37,097	0,000
PDA_5 <- PDA	0,833	0,828	0,039	21,142	0,000
PDA_6 <- PDA	0,633	0,638	0,1	6,319	0,000
PDA_7 <- PDA	0,617	0,615	0,113	5,447	0,000
IA_1 <- IA	0,942	0,922	0,117	8,061	0,000
IA_2 <- IA	0,894	0,866	0,117	7,646	0,000
IA_3 <- IA	0,775	0,71	0,183	4,225	0,000
IA_4 <- IA	0,618	0,553	0,223	2,769	0,000
SM_1 <- SM	0,744	0,728	0,093	7,97	0,000
SM_2 <- SM	0,902	0,895	0,029	30,830	0,006
SM_3 <- SM	0,729	0,720	0,066	10,970	0,000
SM_4 <- SM	0,753	0,739	0,061	12,405	0,000
SM_5 <- SM	0,844	0,843	0,038	21,965	0,000
SM_6 <- SM	0,725	0,719	0,061	11,820	0,000
SM_7 <- SM	0,708	0,691	0,080	8,794	0,000
SM_8 <- SM	0,748	0,747	0,048	15,627	0,000

SM_9 <- SM	0,902	0,895	0,029	30,830	0,000
SM_10 <- SM	0,819	0,811	0,055	15,021	0,000
SM_11 <- SM	0,725	0,729	0,048	15,206	0,000
SM_12 <- SM	0,716	0,711	0,050	14,299	0,000
ESQ_1 <- ESQ	0,689	0,676	0,126	5,482	0,000
ESQ_2 <- ESQ	0,823	0,815	0,078	10,520	0,000
ESQ_3 <- ESQ	0,873	0,877	0,026	33,257	0,000
ESQ_4 <- ESQ	0,595	0,585	0,111	5,356	0,000
ESQ_5 <- ESQ	0,761	0,746	0,078	9,750	0,000
ESQ_6 <- ESQ	0,631	0,610	0,116	5,462	0,000
ESQ_7 <- ESQ	0,561	0,554	0,098	5,712	0,000
ESQ_8 <- ESQ	0,642	0,619	0,110	5,831	0,000
SK_1 <- SK	0,915	0,886	0,176	5,192	0,000
SK_2 <- SK	0,888	0,863	0,169	5,267	0,000
SK_3 <- SK	0,764	0,731	0,182	4,201	0,000
IA * SK<- Moderasi 1	1,439	1,339	0,203	7,088	0,000
SM * SK<- Moderasi 2	1,443	1,41	0,209	6,89	0,000
ESQ * SK<- Moderasi 3	1,25	1,228	0,155	8,056	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, data diolah 2019.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas seluruh konstruk memiliki nilai loading faktor indikator reflektif diatas 0,5 dan signifikan (*t-statistic*) lebih besar daripada t-tabel (1,662 untuk tingkat signifikansi 0.05). Berdasarkan hasil *outer loading*

tersebut dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur konstruk sudah valid. Penelitian ini masih dapat menerima nilai loading faktor 0,50 sampai 0,60 sesuai dengan tahap pengembangan skala.

Uji validitas diskriminan juga perlu dilakukan untuk menilai item penyataan. *Discriminant validity* indikator reflektif dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstruknya.

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan pada *Cross Loading*

	PDA	IA	SM	ESQ	SK	IA * SK	SM * SK	ESQ * SK
PDA_1	**0,761**	-0,386	0,548	-0,643	0,235	-0,135	0,139	-0,261
PDA_2	**0,880**	-0,212	0,529	-0,382	0,213	-0,241	0,315	-0,316
PDA_3	**0,836**	-0,191	0,5	-0,241	0,267	-0,308	0,311	-0,36
PDA_4	**0,874**	-0,341	0,512	-0,453	0,393	-0,156	0,134	-0,179
PDA_5	**0,833**	-0,362	0,574	-0,462	0,461	-0,505	0,504	-0,433
PDA_6	**0,633**	-0,37	0,359	-0,195	0,156	-0,19	0,157	-0,227
PDA_7	**0,617**	-0,311	0,4	-0,278	0,208	-0,311	0,295	-0,395
IA_1	-0,452	**0,942**	-0,62	0,501	-0,501	0,346	-0,408	0,269
IA_2	-0,316	**0,894**	-0,597	0,56	-0,487	0,134	-0,172	0,11
IA_3	-0,182	**0,775**	-0,577	0,432	-0,719	0,295	-0,335	0,215
IA_4	-0,015	**0,618**	-0,319	0,504	-0,582	0,143	-0,161	0,108
SM_1	0,351	-0,415	**0,744**	-0,516	0,411	-0,291	0,376	-0,367
SM_2	0,515	-0,585	**0,902**	-0,583	0,629	-0,47	0,491	-0,513
SM_3	0,357	-0,522	**0,729**	-0,366	0,48	-0,134	0,183	-0,072
SM_4	0,403	-0,639	**0,753**	-0,574	0,641	-0,407	0,386	-0,433
SM_5	0,649	-0,534	**0,844**	-0,657	0,648	-0,419	0,49	-0,46
SM_6	0,442	-0,37	**0,725**	-0,473	0,394	-0,28	0,255	-0,32
SM_7	0,239	-0,38	**0,708**	-0,291	0,448	-0,256	0,32	-0,232
SM_8	0,638	-0,647	**0,748**	-0,478	0,323	-0,278	0,253	-0,227
SM_9	0,565	-0,577	**0,862**	-0,528	0,528	-0,231	0,324	-0,234
SM_10	0,425	-0,449	**0,819**	-0,616	0,57	-0,165	0,255	-0,175
SM_11	0,586	-0,526	**0,725**	-0,254	0,203	-0,121	0,193	-0,059
SM_12	0,415	-0,506	**0,716**	-0,3	0,522	-0,181	0,139	-0,104
ESQ_1	-0,249	0,39	-0,409	**0,689**	-0,425	-0,033	-0,028	0,05

ESQ_2	-0,448	0,494	-0,502	**0,823**	-0,549	0,234	-0,284	0,329
ESQ_3	-0,639	0,515	-0,638	**0,873**	-0,444	0,222	-0,303	0,332
ESQ_4	-0,267	0,276	-0,421	**0,595**	-0,385	0,097	-0,256	0,139
ESQ_5	-0,237	0,548	-0,446	**0,761**	-0,496	-0,018	-0,01	0,089
ESQ_6	-0,266	0,427	-0,277	**0,631**	-0,517	0,239	-0,331	0,278
ESQ_7	-0,199	0,039	-0,098	**0,561**	-0,152	0,04	-0,057	0,078
ESQ_8	-0,163	0,402	-0,471	**0,642**	-0,54	0,192	-0,313	0,279
SK_1	0,33	-0,574	0,568	-0,535	**0,915**	-0,358	0,346	-0,254
SK_2	0,307	-0,619	0,596	-0,491	**0,888**	-0,323	0,34	-0,275
SK_3	0,292	-0,355	0,412	-0,546	**0,764**	-0,484	0,529	-0,566
IA*SK	-0,333	0,296	-0,352	0,199	-0,449	**1**	-0,885	0,87
SM*SK	0,339	-0,352	0,398	-0,301	0,468	-0,885	**1**	-0,831
ESQ*SK	-0,393	0,23	-0,348	0,31	-0,418	0,87	-0,831	**1**

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, data diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa korelasi konstruk perilaku disfungsional audit dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi indikator perilaku disfungsional audit dengan konstruk lainnya. Korelasi yang lebih tinggi juga ditunjukkan oleh konstruk independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient* (ESQ), stres kerja, independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit yang telah di moderasi stres kerja, sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit yang telah di moderasi stres kerja, *emotional spiritual quotient* terhadap perilaku disfungsional audit yang telah dimoderasi stres kerja terhadap masing-masing indikator reflektif pengukurannya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Kesimpulannya adalah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten sudah tepat.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2011:43).

Berikut ini merupakan data hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *cronbach alpha*:

Tabel 4.15

Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Perilaku Disfungsional Audit	0,916
Independensi Auditor	0,887
Sifat *Machiavellian*	0,947
ESQ	0,885
Stres Kerja	0,893
Efek Moderasi 1	1,000
Efek Moderasi 2	1,000
Efek Moderasi 3	1,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2019.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Perilaku Disfungsional Audit	0,893
Independensi Auditor	0,865
Sifat *Machiavellian*	0,940
ESQ	0,855
Stres Kerja	0,818
Efek Moderasi 1	1,000
Efek Moderasi 2	1,000
Efek Moderasi 3	1,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2019.

Hasil output *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* baik untuk konstruk Perilaku Disfungsional Audit, Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, *Emotional Spiritual Quotient (*ESQ), serta Stres Kerja semuanya menunjukkan angka di atas 0.70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki konsistensi dan stabilitas yang sangat tinggi, maka konstruk atau variabel dalam model penelitian ini telah menjadi alat ukur yang fit. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Uji *Inner Model* atau Model Struktural

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model.* Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geiser Q-Square test untuk predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 4.17
R-square

	R Square	***Adjusted R Square***
Perilaku Disfungsional Audit	0,484	0,438

Sumber: *Output Smart*PLS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa model pengaruh perilaku disfungsional audit (PDA) adalah 0,484. Nilai *R-square* sebesar 0,484 memiliki arti bahwa variabilitas perilaku disfungsional audit (PDA) dapat dijelaskan oleh variabilitas independensi auditor (IA), sifat *machiavellian* (SM), *motional spiritual quotient* (ESQ), stres kerja (SK) sebesar 48,4%. Sedangkan 51,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang di teliti.

Model PLS juga dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur sebarapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* rendah menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai *predictive relevance* diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$Q^2 = 1- (1-R_1^2)$$

$$= 1 – (1 – 0,484^2)$$

$$= 1 – (1 - 0,234)$$

$$= 1 – (0,766)$$

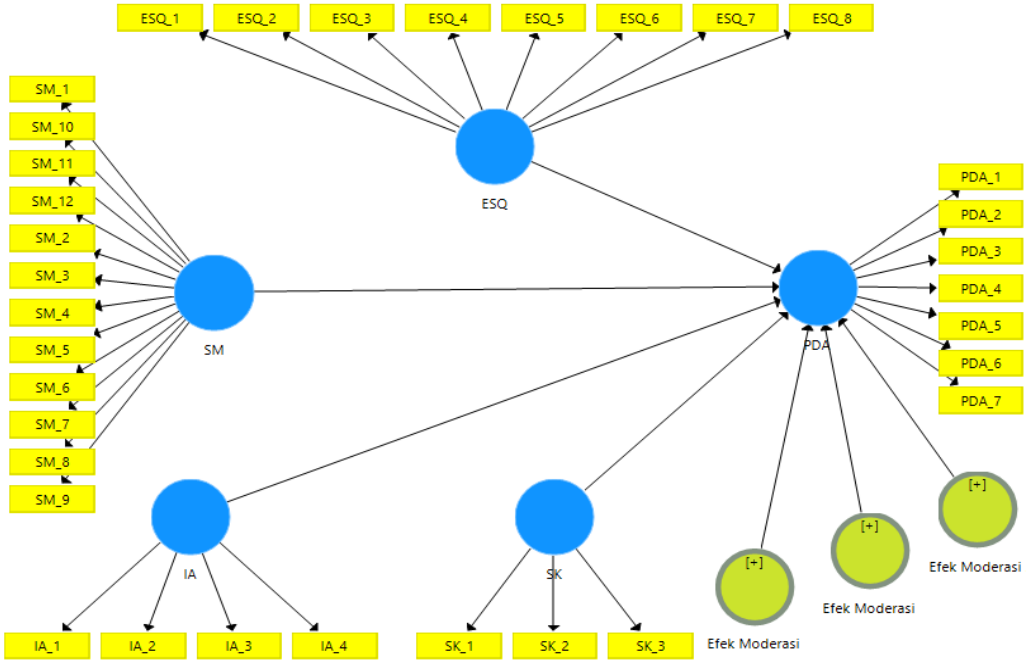
$$= 0,234$$

Berdasarkan hasil perhitungan Q-square di atas, nilai Q-square adalah sebesar 0,234 yang artinya 23,4% variabel eksogen atau *predictive relevance*dan pemeditasi dalam penelitian ini sudah sesuai untuk menjelaskan variabel endogen

yaitu Perilaku Disfungsional Audit. Syarat model dikatakan memiliki *predictive relevance* adalah memiliki nilai Q-Square > 0, nilai pada model ini adalah 0,234 maka model dinyatakan memiliki *predictive relevance*. Sehingga model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan

4.2.3 Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

Penelitian ini menggunakan satu (1) variabel endogen yaitu Perilaku Disfungsional Audit (PDA), tiga (3) variabel eksogen yaitu Independensi Auditor (IA), Sifat *Machiavellian* (SM), *Emotional piritual Quotient* (ESQ), serta satu (1) variabel moderating yaitu Stres Kerja (SK). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis variance dengan menggunakan *SmartPLS 3.0.* Gambar 4.1 berikut menunjukkan *Full Model SEM Algorthm.*



Gambar 4.*1Full Model SEM Algorthm*
Sumber: Output *SmaertPLS 3.0*, 2019

4.2.3.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan meilhat nilai *path coefficient* yang menunjukkan koefisen parameter dan nilai *t-statistic.* Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian kemudian membandingkan nilai *t-statistic* dengan nilai t-tabel. Jika *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table*, berarti hipotesis didukung atau diterima.

Tabel 4.18
***Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**	**Kesimpulan**
IA -> PDA	0,060	0,068	0,427	0,670	**Ditolak**
SM -> PDA	0,571	0,600	4,520	0,000	**Diterima**
ESQ_-> PDA	-0,265	-0,281	2,189	0,029	**Diterima**
SK -> PDA	-0,192	-0,208	1,301	0,194	**Ditolak**
IA*SK->PDA	-0,083	-0,078	0,369	0,712	**Ditolak**
SM*SK->PDA	-0,106	-0,090	0,731	0,465	**Ditolak**
ESQ*SK->PDA	-0,184	-0,135	0,911	0,363	**Ditolak**

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2019.

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Independensi Auditor Berpengaruh Negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter untuk variabel independensi auditor (IA) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA) sebesar 0,060 yang berarti terdapat pengaruh

independensi auditor (IA) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA), pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai paramater koefisien yang bernilai positif, dengan nilai t statistik sebesar 0,427 signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel. Nilai p value juga menunjukkan angka 0,670 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H1 ditolak** karena Independensi Auditor (IA) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Audit (PDA)

2. **Sifat *Machiavellian* Berpengaruh Positif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter untuk variabel sifat *machiavellian* (SM) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA) sebesar 0,571 yang berarti terdapat pengaruh sifat *machiavellian* (SM) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA) pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai parameter koefisien yang bernilai positif dan ditunjukkan pula dengan nilai t statistik sebesar 4,520 signifikan (t statistik signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih besar daripada t tabel. Nilai p value menunjukkan angka 0,00 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H2 diterima** karena sifat *machiavellian* (SM) memiliki hubugan positif terhadap perilaku disfungsional audit (PDA), yang artinya semakin tinggi sifat *machiavellian* yang dimiliki seorang auditor maka semakin tinggi pula kemungkinan seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit

3. ***Emotional Spiritual Equotient* (ESQ) Berpengaruh Negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai koefisien parameter untuk variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA) sebesar -0,265 yang berarti terdapat pengaruh *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA) pengaruh negatif ditunjukkan oleh nilai parameter koefisien yang bernilai negatif dan ditunjukkan pula dengan nilai t statistik sebesar 2,189 signifikan (t statistik signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih besar daripada t tabel. Nilai p value sebesar 0,029 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H3 diterima** karena *emotional spiritual quotient* (ESQ) memiliki hubungan negatif terhadap perilaku disfungsional audit (PDA), yang artinya *emotional spiritual quotient* (ESQ) yang dimiliki seorang auditor dapat meminimalisir terjadinya perilaku disfungsional audit (PDA)

4. **Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara Independensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dalam moderasi hubungan independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit. hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar -0,083, dan nilai t statistik sebesar 0,369 signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H4 ditolak**. Artinya stres kerja yang

dialami seorang auditor tidak mampu mempengaruhi independensi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

5. **Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara Sifat *Machiavellian* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dalam moderasi hubungan sifat *machiavellian* (SM) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA). hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar -0,106, dan nilai t statistik sebesar 0,731 signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H5 ditolak**. Artinya stres kerja yang dialami seorang auditor tidak mampu mempengaruhi tinggi rendahnya sifat *machiavellian* dalam diri individu auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

6. **Stres Kerja Memoderasi Hubungan antara *Emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dalam moderasi hubungan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit (PDA). hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar -0,184, dan nilai t statistik sebesar 0,911signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,662) karena nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H6 ditolak**. Artinya stres kerja yang dialami seorang auditor tidak mampu mempengaruhi *emotional*

spiritual quotient dalam diri individu auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

Tabel 4.19
Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis ditolak
H2	Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis diterima
H3	*Emotional spiritual quotient* (ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis diterima
H4	Stres kerja memoderasi hubungan antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis ditolak
H5	Stres kerja memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis ditolak
H6	Stres kerja memoderasi hubungan antara *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit	Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2019

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan *Smart PLS 3.0* dari 6 hipotesis terdapat 2 hipotesis yang diterima, sedangkan 4 hipotesis lainnya ditolak. Hasil rekapitulasi dapat dilihat pada tabel 4.18 diatas.

1. **Independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit**

Hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan kata lain, semakin tinggi independensi auditor maka semakin rendah kecenderungan

dalam melakukan perilaku disfungsional audit. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan demikian independensi auditor tidak dapat meminimalisir terjadinya perilaku disfungsional audit, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.

Seorang auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi maupun rendah tidak dapat dijadikan acuan seorang auditor akan melakukan perilaku disfungsional audit atau tidak.seorang auditor. Seorang auditor yang berasumsi untuk dapat mencapai prestasi dan prinsip kerjanya untuk menghasilkan opini audit yang independen mungkin akan terjadi secara ilmiah seiring dengan berjalannya waktu. Sehingga auditor dalam menjalankan pekerjaannya cenderung memiliki sikap independensi yang tetap. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat independensi auditor tidak berpengaruh terhadap tingkat perilaku disfungsional audit dalam Kantor Akuntan Publik.

Hasil statistik pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai independensi auditor memiliki rata-rata 17,79. Hal ini sejalan dengan distribusi frekuensi variabel independensi auditor yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang memiliki sifat independensi auditor pada tingkat sedang hingga sangat tinggi. Meskipun rata-rata sifat independensi auditor ini sangat tinggi, namun hal itu tidak menjamin terhadap rendahnya perilaku disfungsional audit.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuen, Law, Lu, & Qi Guan (2013) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh

negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil analisis hasil deskripsi variabel, independensi responden memiliki rata-rata 59 yang masuk ke dalam kategori independensi yang sangat tinggi. Walaupun independensi auditor sangat tinggi, hal ini tidak signifikan mempengaruhi auditor tersebut tidak melakukan perilaku disfungsional audit.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi (Bologna, 1993 dalam Pramudita, 2013). Teori atribusi tetap mendukung hasil penelitian ini. Karena perilaku disfungsional audit disebabkan karena adanya faktor internal dan eksternal yang ada. Independensi termasuk faktor internal yang ada pada diri auditor. Walaupun faktor independensi tidak signifikan mempengaruhi perilaku disfungsional audit, namun tetap saja independensi masih menjadi faktor internal auditor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional audit.Pengaruh terbesar dari dalam diri seorang individu berasal dari faktor internal tersebut. Hal ini yang dapat mempengaruhi pegawai untuk berbuat curang, seperti ingin serba mudah dan *instan*, keserakahan, keinginan pola hidup yang mewah, dan pengakuan lebih atas hasil kerja. Hal tersebut merupakan pengaruh terbesar untuk melakukan perilaku disfungsional audit

2. Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit

Hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan kata lain, semakin tinggi sifat *machiavellian* yang dimiliki auditor maka semakin tinggi pula kecenderungan dalam melakukan perilaku disfungsional audit. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Seorang yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung akan mementingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki sikap agresif untuk melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan orang lain, moral maupun etika. Sifat *machiavellian* tinggi yang dimiliki auditor akan berindikasi pada meningkatnya perilaku disfungsional auditor, sebaliknya apabila tingkat sifat *machiavellian* seorang auditor rendah maka perilaku disfungsional auditor juga akan semakin menurun. Hal ini disebabkan karena auditor yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi dapat menerima perilaku-perilaku dilematis dalam upaya mencapai *reward*. Auditor merasa perlu melakukan tindakan manipulasi untuk mencapai target yang diingikan dibandingkan dengan tidak melakukan manipulasi termasuk perilaku disfungsionaliiauditor. Sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang penyebab atau motif yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan tertentu yang bisa dipengaruhi oleh dua

faktor yaitu faktor internal dan eksternal, yang berarti dalam hal ini adalah faktor internal yaitu sifat *machiavellian* yang di miliki tiap individu.

Hasil statistik pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sifat *machiavellian* memiliki rata-rata 24,13. Hal ini sejalan dengan distribusi frekuensi variabel sifat *machiavellian* yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang memiliki sifat *machiavellian* pada tingkat yang rendah. Artinya para auditor yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki sifat *machiavellian* yang termasuk pada tingkat rendah dimana dapat berpengaruh terhadap rendahnya kecenderungan teradap perilaku disfungsional audit.

Hal ini sesuai dengan penelitian Galuh Indria Putri dan Sigit Hermawan (2016) yang berjudul Sifat *Machiavellian*, Perkembangan Moral, Locus Of Control, dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior yang juga menyatakan sifat *machiavellian* mempunyai korelasi positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Arista Devi, I Wayan Ramantha (2017) yang berjudul tekanan anggaran waktu, locus of control, sifat machivellian, pelatihan auditor sebagai anteseden perilaku disfungsional audit, yang menghasilkan bahwa sifat *machiavellian* memiliki pengaruh secara serempak positif dan mempengaruhi perilaku disfungsional audit.

3. *Emotional spiritual quotient* (ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit

Hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional

audit. Dengan kata lain, semakin tinggi *emotional spiritual quotient (*ESQ) yang dimiliki seorang auditor maka semakin tinggi pula kecenderungan dalam melakukan perilaku disfungsional audit. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa terdapat penyebab yang melatarbelakangi suatu tindakan.

*Emotional spiritual quotient (*ESQ) adalah sebuah kecerdasan yang meliputi penggabungan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual, dimana seorang individu yang memiliki *emotional spiritual quotient (*ESQ) yang tinggi maka akan menghantarkan orang tersebut pada posisi atau keadaan yang memuaskan bagi dirinya maupun orang lain, serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seorang auditor yang mempunyai *emotional spiritual quotient (*ESQ) yang tinggi maka ia akan menghindari dan meminimalisir terjadinya tindakan perilaku disfungsional audit di Kantor Akunan Publik.

Hasil statistik pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) memiliki rata-rata 33,62. Hal ini sejalan dengan distribusi frekuensi variabel *emotional spiritual quotient (*ESQ) yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang memiliki *emotional spiritual quotient (*ESQ) pada kategori sedang hingga sangat tinggi, dan rata-rata auditor berada pada tingkatan tinggi. Artinya para auditor yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki *emotional spiritual quotient*

*(*ESQ) yang termasuk tinggi dimana dapat berpengaruh terhadap rendahnya kecenderungan teradap perilaku disfungsional audit.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan A.A. Ngurah Indrajaya, Ida Bagus Putra Astika, Ni Putu Sri Harta Mimba (2017) yang menyatakan bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. hal ini didukung juga dengan penelitian oleh Nasrullah Dalli, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *emotional spiritual quotient (*ESQ) memberikan efek negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

4. Stres kerja memoderasi hubungan antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit

Hipotesis empat (H4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memoderasi hubungan antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait peran stres kerja dalam memoderasi pengaruh independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit dengan hasil nilai koefisian parametiknya negatif, nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan ketidakmampuan stres kerja menjadi variabel moderating, sehingga pernyataan bahwa stres kerja akan memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit tidak bisa dibuktikan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu menjadi penentu untuk memperlemah ataupun memperkuat pengaruh antara independensi auditor dengan perilaku disfungsional audit. Stres kerja yang

berlebihan dapat mengakibatkan gangguan stabilitas emosional seperti gelisah, depresi dan kecemasan yang dapat berpengaruh pada perilaku kerja, hal ini juga bisa dirasakan oleh para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini memberikan hasil bahwa stres kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara independensi auditor dengan perilaku disfungsional audit.

Teori atribusi mendukung stres kerja berpengaruh terhadap hubungan independensi auditor dan perilaku disfungsional audit. Independensi yang merupakan faktor internal auditor ditambah dengan adanya stres kerja yang dialami auditor semakin menyebabkan auditor berperilaku disfungsional terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis empat, stres kerja termasuk ke dalam jenis moderasi potensial. Variabel moderasi stres kerja baik secara sendiri maupun berinteraksi dengan variabel penjelas independensi auditor berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel perilaku disfungsional audit. Jadi keberadaan variabel stres kerja adalah tidak berfungsi sebagai variabel penjelas. Variabel ini hanya berpotensi, secara rasional teori atau hasil penelitian, sebagai moderasi.

5. Stres kerja memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit

Hipotesis lima (H5) dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait peran stres kerja dalam memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional

audit tidak menemukan hasil yang signifikan dengan nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05, artinya stres kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit, dengan hasil tersebut maka hipotesis kelima yang menyatakan stres kerja memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit ditolak. Hal ini menunjukkan ketidakmampuan stres kerja menjadi variabel moderating, sehingga pernyataan bahwa stres kerja akan memperkuat pengaruh sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit tidak bisa dibuktikan.

Stres kerja adalah sisi psikologis seseorang pada saat lingkungan memaksanya diluar batas kemampuannya. Suatu kondisi dimana seorang individu merasakan ketegangan dan menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Penelitian ini memberikan hasil stres kerja tidak dapat memoderasi hubungan sifat *machiavellian* dengan perilaku disfungsional audit karena tidak dapat memperlemah maupun memperkuat hubungan tersebut.

Meskipun hipotesis ini ditolak, teori atribusi mendukung stres kerja berpengaruh terhadap hubungan sifat *machiavellian* dan perilaku disfungsional audit. Sifat *machiavellian* yang merupakan faktor internal stres kerja merupakan faktor eksternal, sesuai dengan teori atribusi, perilaku seseorang dapat disebabkan oleh dua faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sehingga sifat *machiavellian* dan stres kerja yang dialami auditor dapat mendukung auditor berperilaku disfungsional terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lima, stres kerja termasuk ke dalam jenis moderasi prediktor. Suatu variabel dikatakan yang semula dihipotesiskan sebagai variabel moderasi, tetapi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel tersebut sebagai penjelas/prediktor. Hal ini bisa terjadi jika pengaruh langsung signifikan dan pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Di mana variabel Z berubah kedudukan sebagai variabel prediktor.

6. Stres kerja memoderasi hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit

Hipotesis enam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memoderasi hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami para auditor maka semakin memperkuat hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit. Namun berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait peran stres kerja dalam memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit tidak menemukan hasil yang signifikan dengan nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel dan p value lebih dari 0,05, dari hasil tersebut maka hipotesis keenam yang menyatakan stres kerja memoderasi hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit ditolak. Hal ini menunjukkan ketidakmampuan stres kerja menjadi variabel moderating, sehingga pernyataan bahwa stres kerja akan memperkuat pengaruh *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit tidak bisa dibuktikan.

Stres kerja dapat terjadi ketika seorang individu secara fisik dan emosional tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya, serta tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dihadapinya. Sehingga memungkinkan seorang auditor yang merasakan stres kerja untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Tetapi dari penelitian ini menghasilkan dan menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit.

Teori atribusi mendukung stres kerja berpengaruh terhadap hubungan *emotional spiritual quotient (*ESQ) dengan perilaku disfungsional audit. *Emotional spiritual quotient (*ESQ) yang merupakan faktor internal auditor ditambah dengan adanya stres kerja yang dialami auditor semakin mendukung auditor berperilaku disfungsional terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis enam, stres kerja termasuk ke dalam jenis moderasi prediktor. Suatu variabel dikatakan yang semula dihipotesiskan sebagai variabel moderasi, tetapi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel tersebut sebagai penjelas/prediktor. Hal ini bisa terjadi jika pengaruh langsung signifikan dan pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Di mana variabel Z yang mana dalam penelitian ini adalah stres kerja berubah kedudukan sebagai variabel prediktor.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah disajikan mengenai stres kerja sebagai pemoderasi pengaruh faktor independensi auditor, sifat *machiavellian*, *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit dengan, peneliti dapat menyimpulkan hal berikut.

1. Independensi auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.
3. *Emotional spiritual quotient (*ESQ) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.
4. Stres kerja tidak memoderasi hubungan antara independensi auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
5. Stres kerja tidak memoderasi hubungan antara sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit.
6. Stres kerja tidak memoderasi hubungan antara *emotional spiritual quotient (*ESQ) terhadap perilaku disfungsional audit.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memberikan saran yang dapat dilakukan oleh beberapa pihak sebagai berikut.

1. Saran untuk Kantor Akuntan Publik adalah untuk meningkatkan fungsi *quality control reviewer* atas independensi, konsultasi, dan dokumentasi audit, serta lebih memperhatikan kelengkapan dan ketepatan waktu
2. Penelitian ini hanya terbatas pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Semarang sehingga sampel yang diperoleh hanya sedikit. Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas karena dengan begitu akan mendapat banyak contoh fenomena perilaku disfungsional audit dan juga jumlah KAP yang lebih banyak.
3. Penelitian ini hanya menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, sehingga masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti responden yang menjawab asal-asalan, tidak jujur dan tidak serius serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden. Peneliti selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner walaupun membutuhkan waktu penelitian yang lebih lama.
4. Penelitian ini hanya menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang berhubungan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bawono, I. R., & Singgih, E. M. (2009). FAKTOR-FAKTOR DALAM DIRI AUDITOR DAN KUALITAS AUDIT : STUDI PADA KAP BIG FOUR DI INDONESIA. *Simposium Akuntansi 13 Purwokerto*.

Dutadasanovan, Y. (2013). *PENGARUH TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN INDEPENDENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, I. (2009). *Apklikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS).* (Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

GUSTIAWAN, M. D. (2015). *PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, PENGALAMAN DAN ETIKA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT*. UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA.

Hsieh, Y., & Wang, M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, *8*(2), 5–19.

Kusuma, G. S. M., & Burhanuddin. (2016). Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah yang Bekerja di BPK Perwakilan Sumatera Bagian Selatan). *SimposiumNasionalAkuntansi XIX*.

Mindarti, C. S., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2016). Moral Reasoning Memoderasi Kompetensi Dan Independensi Terhadap Audit. *SimposiumNasionalAkuntansi XIX*, 1–25.

Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour An explanatory model using individual factors. *Journal of Applied Accounting Research*, *13*(1), 37–55. https://doi.org/10.1108/09675421211231907

Pramudita, A. (2013). *Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga*. Universitas Negeri Semarang.

Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Prilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, *11*(Juni 2014), 1–19.

Setyaningrum, F., & Murtini, H. (2014). Determinan Perilaku Disfungsional Audit (pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal*, *3*(3), 361–369.

Silaban, A. (2009). *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit*.

Tempo.co. (Sabtu, 11 Februari 2017). Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS. Diakses pada 20 Maret 2019.

https://bisnis.tempo.co/read/845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as/full&view=ok

Trihapsari, D. A., & Anisykurlillah, I. (2016). Pengaruh Etika, Independensi, Pengalaman Audit Dan Premature Sign Off Terhadap Kualitas Audit. *Accounting Analysis Journal*, *5*(1), 1–7. https://doi.org/10.15294/aaj.v5i1.9756

Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Semarang: Unnes Press.

Warta Ekonomi.co.id. (Kamis, 22 Juni 2017). Ketika Skandal Fraud Akuntansi Menerpa British Telecom dan PwC. Diakses pada 10 Maret 2019, https://www.wartaekonomi.co.id/read145257/ketika-skandal-fraud-akuntansi-menerpa-british-telecom-dan-pwc.html

Yamin, S. dan H. K. (2009). *Structural Equation Modeli ng: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Yuen, D. C. Y., Law, P. K. F., Lu, C., & Qi Guan, J. (2013). Dysfunctional auditing behaviour: empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. *International Journal of Accounting & Information Management*, *21*(3), 209–226. https://doi.org/10.1108/IJAIM-12-2012-0075

LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Responden untuk Pilot Study

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor Berpartisipasi
1	KAP Suratman	15
2	KAP Jonas Subarka	11
3	KAP Endang Dewiwati	4
Jumlah		30

Lampiran 2

Daftar Responden Penelitian

No	Kantor Akuntan Publik	Kuesioner diberikan	Kuesioner diperoleh
1	KAP Ashari Dan Ida Nurhayati	8	8
2	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Cabang)	14	13
3	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (Cabang)	6	5
4	KAP I. Soetikno	7	7
5	KAP Pho & Rekan	10	10
6	KAP Sarastanto Dan Rekan	11	10
7	KAP Siswanto	8	8
8	KAP Sodikin & Harijanto (Pusat)	20	19
9	KAP Tri Bowo Yulianti (Cabang)	11	10
	Jumlah	95	90

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Miladia Fadilasari (7211415138)

AKUNTANSI

Semarang

2019

KUESIONER PENELITIAN

Semarang,

Hal : Bantuan mengisi kuesioner

Lampiran : -

Yth :
Bapak/Ibu Auditor Eksternal
Di Kantor Akuntan Publik di
Kota Semarang

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miladia Fadilasari

NIM : 7211415138

Prodi : Akuntansi

Perguruan tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul "**Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, dan ESQ-*Emotional Spiritual Quotient* Terhadap Periaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang)"**

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dan tidak dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat terjaga.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia mengisi kuesioner ini.

Contact Person : 0856 4770 2047 (Miladia Fadilasari)

Hormat Saya,

Miladia Fadilasari

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Untuk keperluan validasi jawaban kuesioner dan analisis data, kami memerlukan jawaban Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden, Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan mengisi identitas berikut atau memberi tanda check list (√) pada kotak yang tersedia.

1. Nama KAP : .....
2. Jenis Kelamin : □ Pria □ Wanita
3. Usia : ..... tahun
4. Jabatan : □ Partner □ Auditor Senior
   □ Manajer □ Auditor Junior
5. Pendidikan Terakhir : □ D3 □ S2
   □ S1 □ S3

Masa kerja di KAP ini : □ < 3 tahun □3-5tahun □ > 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Cara pengisian kuesioner

a. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner dengan lengkap dan jujur

b. Mohon untuk memberikan klarifikasi atas pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda check list pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia dan paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengklarifikasi pernyataan yang diajukan sesuai dengan keadaan nyata pada instansi tempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja.

2. Terdapat lima pilihan alternatif jawaban yang dapat digunakan untuk menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara atas pernyataan yang diajukan peneliti untuk variabel I s.d IV, dengan keterangan sebagai berikut :

   Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1 Setuju (S) : Skor 4
   Tidak Setuju (TS) : Skor 2 Sangat Setuju (SS) : Skor 5
   Netral (N) : Skor 3

   Untuk variabel V, dengan keterangan sebagai berikut :

   Tidak Pernah (TP) : Skor 1 Sering (SR) : Skor 4
   Jarang (J) : Skor 2 Selalu (SL) : Skor 5
   Kadang-kadang (KK): Skor 3

KUESIONER PENELITIAN

Independensi adalah suatu sikap tidak memihaknya auditor dan sikap tidak mudahnya auditor dipengaruhi dari pihak manapun dalam melaksanakan prosedur audit sehingga diperoleh opini audit yang independen

I. INDEPENDENSI AUDITOR

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Auditor tidak mendapat tekanan dari siapapun dalam menentukan pendapat atas laporan keuangan,	1	2	3	4	5
2	Auditor tidak boleh memihak kepada siapapun yang mempunyai kepentingan atas hasil pekerjaannya.	1	2	3	4	5
3	Pemeriksaan audit harus bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain untuk membatasi segala kegiatan pemeriksaan.	1	2	3	4	5
4	Saya berusaha tetap bersifat independen dalam melakukan audit walaupun telah lama menjalin hubungan dengan Auditee.	1	2	3	4	5

Sifat Machiavellian adalah suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah

II. SIFAT MACHIAVELLIAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak memperdulikan keadaan sekitar karena sibuk dengan pekerjaan sendiri	1	2	3	4	5
2	Saya tidak akan mempedulikan cerita tentang kesulitan partner saya dalam mengaudit karena saya juga mempunyai pekerjaan yang sama pentingnya.	1	2	3	4	5
3	Bersikap diam tanpa komentar apabila ada partner atau pimpinan saya memberikan pendapat yang berbeda dari pendapat saya.	1	2	3	4	5
4	Saya menuruti pendapat dari perusahaan yang saya audit, apabila mereka tidak cocok dengan pendapat saya.	1	2	3	4	5

KUESIONER PENELITIAN

II. SIFAT MACHIAVELLIAN

Disini, seorang yang mempunyai sifat *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri,manipulatif dan agresif

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
5	Komitmen saya dalam menyampaikan pendapat kepada auditee sewaktu-waktu akan berubah apabila auditee tidak menyetujuinya.	1	2	3	4	5
6	Saya tidak menghiraukan permintaan tolong dari partner saya, karena saya sedang fokus di depan computer	1	2	3	4	6
7	Saya tidak peduli dengan target kerja rekan kerja saya, karena saya focus dengan target saya sendiri	1	2	3	4	5
8	Saya tetap melakukan langkah audit, meskipun partner saya tidak setuju dengan langkah yang saya ambil.	1	2	3	4	5
7	Saya tidak peduli dengan target kerja rekan kerja saya, karena saya focus dengan target saya sendiri	1	2	3	4	5
8	Saya tetap melakukan langkah audit, meskipun partner saya tidak setuju dengan langkah yang saya ambil.	1	2	3	4	5
9	Saya mengisi *time sheet* audit saya, meskipun saya tidak benar-benar bekerja pada waktu itu.	1	2	3	4	5
10	Saya akan menyembunyikan kesalahan-kesalahan saya dalam mengaudit, demi kepercayaan auditee terhadap kinerja saya.	1	2	3	4	5
11	Saya senang apabila mengambil alih pekerjaan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5
12	Saya akan mengaudit laporan keuangan secepat mungkin, guna memperoleh pujian dari auditee.	1	2	3	4	5

KUESIONER PENELITIAN

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi Sedangkan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*) adalah proses berpikir / berkecerdasan dalam hidup yang bermakna

III. ESQ (EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Emotional Quotient						
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.	1	2	3	4	5
2	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.	1	2	3	4	5
4	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.	1	2	3	4	5
5	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide dan pendapat saya dapat diterima orang lain.	1	2	3	4	5
Spiritual Quotient						
6	Saya menyadari posisi saya di antara teman-teman saya.	1	2	3	4	5
7	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami.	1	2	3	4	5
8	Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuat saya marah atau sakit hati.	1	2	3	4	5
9	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya.	1	2	3	4	5

KUESIONER PENELITIAN

Stres kerjadiartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja

IV. STRES KERJA

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bingung dan tidak bisa berkonsentrasi saat mengerjakan tugas.	1	2	3	4	5
3	Saya merasa sulit untuk mengendalikan emosi diri.	1	2	3	4	5

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya dan dapat berakibat pada penurunan integritas dan profesionalitas dari profesi Auditor itu sendiri

V. PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

NO	PERTANYAAN	TP	JR	KK	SR	SL
Auditor melakukan penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign-off*) apabila:						
1	Percaya bahwa prosedur audit tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika dihentikan.	1	2	3	4	5
Auditor menyelesaikan pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan (*under reporting time*) apabila:						
2	Hal ini meningkatkan kesempatan auditor untuk kemajuan dan kenaikan pangkat/jabatan.	1	2	3	4	5
3	Hal ini meningkatkan evaluasi kinerja auditor.	1	2	3	4	5
4	Hal ini disarankan oleh atasannya langsung	1	2	3	4	5
5	Auditor lain tidak melaporkan waktu sesungguhnya dan hal tersebut diperlukan untuk dapat bersaing	1	2	3	4	5

KUESIONER PENELITIAN

V. PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

NO	PERTANYAAN	TP	JR	KK	SR	SL
Auditor melakukan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan (*altering or replacement of audit procedure*) apabila:						
6	Pada audit sebelumnya tidak terdapat permasalahan dengan sistem pencatatan klien	1	2	3	4	5
7	Tidak percaya bahwa prosedur yang sesungguhnya akan menemukan sesuatu yang salah	1	2	3	4	5

Lampiran 4

Hasil *Pilot Study*

***a. Outer Loadings* (*STDEV, T-Values, P-Values*)**

	Sampel Asli (O)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
PDA_1 <- PDA	0,745	10,604	0,000	Valid
PDA_2 <- PDA	0,663	4,749	0,000	Valid
PDA_3 <- PDA	**0,191**	**1,043**	**0,297**	**Tidak Valid**
PDA_4 <- PDA	0,849	7,872	0,000	Valid
PDA_5 <- PDA	0,820	12,228	0,000	Valid
PDA_6 <- PDA	0,840	11,499	0,000	Valid
PDA_7 <- PDA	0,847	20,117	0,000	Valid
PDA_8 <- PDA	0,809	7,063	0,000	Valid
PDA_9 <- PDA	0,823	4,430	0,000	Valid
PDA_10 <- PDA	0,676	3,909	0,000	Valid
PDA_11 <- PDA	0,795	4,344	0,000	Valid
PDA_12 <- PDA	0,615	2,714	0,007	Valid
IA_1 <- IA	0,901	28,149	0,000	Valid
IA_2 <- IA	0,876	19,323	0,000	Valid
IA_3 <- IA	0,695	5,059	0,000	Valid
IA_4 <- IA	0,679	5,508	0,000	Valid
IA_5 <- IA	0,895	20,386	0,000	Valid
IA_6 <- IA	0,876	19,659	0,000	Valid
IA_7 <- IA	**-0,210**	**0,991**	**0,322**	**Tidak Valid**
SM_1 <- SM	**0,248**	**1,344**	**0,179**	**Tidak Valid**
SM_2 <- SM	0,927	19,019	0,000	Valid
SM_3 <- SM	0,970	78,379	0,000	Valid
SM_4 <- SM	0,879	12,328	0,000	Valid
SM_5 <- SM	0,852	20,373	0,000	Valid
SM_6 <- SM	0,914	23,054	0,000	Valid
SM_7 <- SM	0,935	27,273	0,000	Valid
SM_8 <- SM	0,928	15,661	0,000	Valid
SM_9 <- SM	0,930	33,205	0,000	Valid
SM_10 <- SM	**0,164**	**0,707**	**0,480**	**Tidak Valid**
SM_11 <- SM	0,829	10,992	0,000	Valid
SM_12 <- SM	0,943	33,158	0,000	Valid
SM_13 <- SM	0,881	13,185	0,000	Valid
SM_14 <- SM	0,827	8,343	0,000	Valid
SM_15 <- SM	**0,162**	**0,650**	**0,516**	**Tidak Valid**
ESQ_1 <- ESQ	0,760	7,451	0,000	Valid

ESQ_2 <- ESQ	0,874	13,769	0,000	Valid
ESQ_3 <- ESQ	**0,340**	**1,656**	**0,098**	**Tidak Valid**
ESQ_4 <- ESQ	0,956	24,837	0,000	Valid
ESQ_5 <- ESQ	0,537	4,357	0,000	Valid
ESQ_6 <- ESQ	0,393	2,313	0,021	Valid
ESQ_7 <- ESQ	0,812	9,510	0,000	Valid
ESQ_8 <- ESQ	0,725	7,884	0,000	Valid
ESQ_9 <- ESQ	0,553	3,393	0,001	Valid
ESQ_10 <- ESQ	0,426	2,206	0,028	Valid
SK_1 <- SK	0,931	9,671	0,000	Valid
SK_2 <- SK	**0,033**	**0,201**	**0,841**	**Tidak Valid**
SK_3 <- SK	0,842	7,718	0,000	Valid
SK_4 <- SK	0,909	12,630	0,000	Valid
IA * SK <- Moderasi 1	1,365	6,673	0,000	Valid
SM * SK <- Moderasi 2	1,234	3,791	0,000	Valid
ESQ * SK <- Moderasi 3	1,215	4,965	0,000	Valid

b. Discriminant Validity

	PDA	IA	SM	ESQ	SK	IA* SK	SM* SK	ESQ* SK
PDA_1	**0,745**	-0,658	0,671	-0,788	0,489	-0,128	0,036	-0,183
PDA_2	**0,663**	-0,768	0,453	-0,720	0,724	-0,367	0,351	-0,429
PDA_3	**0,191**	-0,531	0,294	-0,488	0,085	0,004	0,021	-0,009
PDA_4	**0,849**	-0,709	0,431	-0,782	0,889	-0,761	0,681	-0,831
PDA_5	**0,820**	-0,644	0,814	-0,719	0,650	-0,400	0,367	-0,421
PDA_6	**0,840**	-0,665	0,802	-0,699	0,805	-0,621	0,594	-0,649
PDA_7	**0,847**	-0,711	0,706	-0,832	0,593	-0,275	0,204	-0,320
PDA_8	**0,809**	-0,613	0,669	-0,590	0,716	-0,627	0,672	-0,608
PDA_9	**0,823**	-0,547	0,503	-0,527	0,827	-0,655	0,656	-0,669
PDA_10	**0,676**	-0,433	0,243	-0,484	0,609	-0,330	0,281	-0,384
PDA_11	**0,795**	-0,539	0,443	-0,561	0,717	-0,485	0,452	-0,520
PDA_12	**0,615**	-0,364	0,415	-0,320	0,662	-0,446	0,431	-0,472
IA_1	-0,857	**0,901**	-0,805	0,834	-0,811	0,405	-0,423	0,446
IA_2	-0,622	**0,876**	-0,658	0,868	-0,489	0,054	-0,046	0,112
IA_3	-0,618	**0,695**	-0,604	0,558	-0,853	0,396	-0,426	0,464
IA_4	-0,380	**0,679**	-0,097	0,561	-0,484	0,122	-0,140	0,209
IA_5	-0,729	**0,895**	-0,357	0,903	-0,679	0,345	-0,292	0,427
IA_6	-0,639	**0,876**	-0,303	0,903	-0,542	0,195	-0,113	0,302
IA_7	0,115	**-0,210**	0,539	-0,048	0,112	0,272	-0,160	0,301
SM_1	-0,003	0,080	**0,248**	0,090	-0,069	-0,195	0,272	-0,110
SM_2	0,638	-0,562	**0,927**	-0,550	0,629	-0,262	0,260	-0,294
SM_3	0,775	-0,680	**0,970**	-0,690	0,723	-0,386	0,405	-0,398
SM_4	0,598	-0,464	**0,879**	-0,444	0,518	-0,095	0,115	-0,104
SM_5	0,807	-0,694	**0,852**	-0,758	0,737	-0,275	0,263	-0,321
SM_6	0,733	-0,622	**0,914**	-0,607	0,779	-0,412	0,443	-0,438
SM_7	0,636	-0,565	**0,935**	-0,612	0,475	-0,133	0,139	-0,145
SM_8	0,567	-0,450	**0,928**	-0,395	0,568	-0,290	0,340	-0,277
SM_9	0,775	-0,679	**0,930**	-0,755	0,602	-0,205	0,184	-0,232
SM_10	0,134	0,219	**0,164**	0,005	-0,192	-0,112	0,012	-0,066
SM_11	0,595	-0,581	**0,829**	-0,535	0,545	-0,103	0,127	-0,132
SM_12	0,663	-0,589	**0,943**	-0,568	0,546	-0,103	0,121	-0,116
SM_13	0,524	-0,525	**0,881**	-0,444	0,518	-0,232	0,279	-0,230
SM_14	0,440	-0,361	**0,827**	-0,402	0,446	-0,084	0,099	-0,104
SM_15	0,241	0,163	**0,162**	0,073	0,147	-0,684	0,677	-0,601
ESQ_1	-0,593	0,748	-0,428	**0,760**	-0,585	-0,036	0,108	0,094
ESQ_2	-0,727	0,851	-0,478	**0,874**	-0,769	0,329	-0,278	0,434
ESQ_3	-0,374	0,346	-0,291	**0,340**	-0,384	0,416	-0,388	0,464
ESQ_4	-0,780	0,903	-0,589	**0,956**	-0,691	0,301	-0,242	0,380

ESQ_5	-0,411	0,452	-0,584	**0,537**	-0,189	0,177	-0,135	0,184
ESQ_6	-0,393	0,382	-0,531	**0,393**	-0,475	0,465	-0,450	0,481
ESQ_7	-0,577	0,731	-0,643	**0,812**	-0,385	-0,068	0,139	0,006
ESQ_8	-0,686	0,606	-0,409	**0,725**	-0,444	0,341	-0,273	0,365
ESQ_9	-0,433	0,442	-0,045	**0,553**	-0,243	0,255	-0,167	0,306
ESQ_10	-0,478	0,559	-0,184	**0,426**	-0,682	0,324	-0,380	0,371
SK_1	0,793	-0,758	0,650	-0,643	**0,931**	-0,544	0,602	-0,577
SK_2	-0,294	-0,052	-0,236	0,095	**0,033**	0,037	0,052	0,009
SK_3	0,637	-0,695	0,602	-0,575	**0,842**	-0,457	0,475	-0,528
SK_4	0,847	-0,688	0,450	-0,737	**0,909**	-0,804	0,749	-0,856
IA * SK	-0,605	0,314	-0,272	0,354	-0,695	**1,000**	-0,978	0,989
SM *SK	0,561	-0,301	0,285	-0,284	0,687	-0,978	**1,000**	-0,950
ESQ* SK	-0,651	0,397	-0,289	0,446	-0,747	0,989	-0,950	**1,000**

Lampiran 5

Uji Validitas

a. Hasil *Convergent Validity*

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/ STDEV|)	P Values
PDA_1 <- PDA	0,761	0,76	0,042	18,153	0,000
PDA_2 <- PDA	0,88	0,88	0,02	44,539	0,000
PDA_3 <- PDA	0,836	0,833	0,042	19,677	0,000
PDA_4 <- PDA	0,874	0,873	0,024	37,097	0,000
PDA_5 <- PDA	0,833	0,828	0,039	21,142	0,000
PDA_6 <- PDA	0,633	0,638	0,1	6,319	0,000
PDA_7 <- PDA	0,617	0,615	0,113	5,447	0,000
IA_1 <- IA	0,942	0,922	0,117	8,061	0,000
IA_2 <- IA	0,894	0,866	0,117	7,646	0,000
IA_3 <- IA	0,775	0,71	0,183	4,225	0,000
IA_4 <- IA	0,618	0,553	0,223	2,769	0,000
SM_1 <- SM	0,744	0,728	0,093	7,97	0,000
SM_2 <- SM	0,902	0,895	0,029	30,830	0,006
SM_3 <- SM	0,729	0,720	0,066	10,970	0,000
SM_4 <- SM	0,753	0,739	0,061	12,405	0,000
SM_5 <- SM	0,844	0,843	0,038	21,965	0,000
SM_6 <- SM	0,725	0,719	0,061	11,820	0,000
SM_7 <- SM	0,708	0,691	0,080	8,794	0,000
SM_8 <- SM	0,748	0,747	0,048	15,627	0,000
SM_9 <- SM	0,902	0,895	0,029	30,830	0,000
SM_10 <- SM	0,819	0,811	0,055	15,021	0,000
SM_11 <- SM	0,725	0,729	0,048	15,206	0,000
SM_12 <- SM	0,716	0,711	0,050	14,299	0,000
ESQ_1 <- ESQ	0,689	0,676	0,126	5,482	0,000
ESQ_2 <- ESQ	0,823	0,815	0,078	10,520	0,000
ESQ_3 <- ESQ	0,873	0,877	0,026	33,257	0,000
ESQ_4 <- ESQ	0,595	0,585	0,111	5,356	0,000
ESQ_5 <- ESQ	0,761	0,746	0,078	9,750	0,000
ESQ_6 <- ESQ	0,631	0,610	0,116	5,462	0,000
ESQ_7 <- ESQ	0,561	0,554	0,098	5,712	0,000
ESQ_8 <- ESQ	0,642	0,619	0,110	5,831	0,000
SK_1 <- SK	0,915	0,886	0,176	5,192	0,000
SK_2 <- SK	0,888	0,863	0,169	5,267	0,000
SK_3 <- SK	0,764	0,731	0,182	4,201	0,000

IA * SK<- Moderasi 1	1,439	1,339	0,203	7,088	0,000
SM * SK<- Moderasi 2	1,443	1,41	0,209	6,89	0,000
ESQ * SK<- Moderasi 3	1,25	1,228	0,155	8,056	0,000

b. **Hasil *Discriminant validity* pada *Cross Loading***

	PDA	IA	SM	ESQ	SK	IA * SK	SM * SK	ESQ * SK
PDA_1	**0,761**	-0,386	0,548	-0,643	0,235	-0,135	0,139	-0,261
PDA_2	**0,880**	-0,212	0,529	-0,382	0,213	-0,241	0,315	-0,316
PDA_3	**0,836**	-0,191	0,5	-0,241	0,267	-0,308	0,311	-0,36
PDA_4	**0,874**	-0,341	0,512	-0,453	0,393	-0,156	0,134	-0,179
PDA_5	**0,833**	-0,362	0,574	-0,462	0,461	-0,505	0,504	-0,433
PDA_6	**0,633**	-0,37	0,359	-0,195	0,156	-0,19	0,157	-0,227
PDA_7	**0,617**	-0,311	0,4	-0,278	0,208	-0,311	0,295	-0,395
IA_1	-0,452	**0,942**	-0,62	0,501	-0,501	0,346	-0,408	0,269
IA_2	-0,316	**0,894**	-0,597	0,56	-0,487	0,134	-0,172	0,11
IA_3	-0,182	**0,775**	-0,577	0,432	-0,719	0,295	-0,335	0,215
IA_4	-0,015	**0,618**	-0,319	0,504	-0,582	0,143	-0,161	0,108
SM_1	0,351	-0,415	**0,744**	-0,516	0,411	-0,291	0,376	-0,367
SM_2	0,515	-0,585	**0,902**	-0,583	0,629	-0,47	0,491	-0,513
SM_3	0,357	-0,522	**0,729**	-0,366	0,48	-0,134	0,183	-0,072
SM_4	0,403	-0,639	**0,753**	-0,574	0,641	-0,407	0,386	-0,433
SM_5	0,649	-0,534	**0,844**	-0,657	0,648	-0,419	0,49	-0,46
SM_6	0,442	-0,37	**0,725**	-0,473	0,394	-0,28	0,255	-0,32
SM_7	0,239	-0,38	**0,708**	-0,291	0,448	-0,256	0,32	-0,232
SM_8	0,638	-0,647	**0,748**	-0,478	0,323	-0,278	0,253	-0,227
SM_9	0,565	-0,577	**0,862**	-0,528	0,528	-0,231	0,324	-0,234
SM_10	0,425	-0,449	**0,819**	-0,616	0,57	-0,165	0,255	-0,175
SM_11	0,586	-0,526	**0,725**	-0,254	0,203	-0,121	0,193	-0,059
SM_12	0,415	-0,506	**0,716**	-0,3	0,522	-0,181	0,139	-0,104
ESQ_1	-0,249	0,39	-0,409	**0,689**	-0,425	-0,033	-0,028	0,05
ESQ_2	-0,448	0,494	-0,502	**0,823**	-0,549	0,234	-0,284	0,329
ESQ_3	-0,639	0,515	-0,638	**0,873**	-0,444	0,222	-0,303	0,332
ESQ_4	-0,267	0,276	-0,421	**0,595**	-0,385	0,097	-0,256	0,139
ESQ_5	-0,237	0,548	-0,446	**0,761**	-0,496	-0,018	-0,01	0,089
ESQ_6	-0,266	0,427	-0,277	**0,631**	-0,517	0,239	-0,331	0,278
ESQ_7	-0,199	0,039	-0,098	**0,561**	-0,152	0,04	-0,057	0,078
ESQ_8	-0,163	0,402	-0,471	**0,642**	-0,54	0,192	-0,313	0,279
SK_1	0,33	-0,574	0,568	-0,535	**0,915**	-0,358	0,346	-0,254
SK_2	0,307	-0,619	0,596	-0,491	**0,888**	-0,323	0,34	-0,275
SK_3	0,292	-0,355	0,412	-0,546	**0,764**	-0,484	0,529	-0,566

IA*SK	-0,333	0,296	-0,352	0,199	-0,449	**1**	-0,885	0,87
SM*SK	0,339	-0,352	0,398	-0,301	0,468	-0,885	**1**	-0,831
ESQ*SK	-0,393	0,23	-0,348	0,31	-0,418	0,87	-0,831	**1**

Lampiran 6

Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Perilaku Disfungsional Audit	0,916
Independensi Auditor	0,887
Sifat *Machiavellian*	0,947
ESQ	0,885
Stres Kerja	0,893
Efek Moderasi 1	1,000
Efek Moderasi 2	1,000
Efek Moderasi 3	1,000

Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Perilaku Disfungsional Audit	0,893
Independensi Auditor	0,865
Sifat *Machiavellian*	0,940
ESQ	0,855
Stres Kerja	0,818
Efek Moderasi 1	1,000
Efek Moderasi 2	1,000
Efek Moderasi 3	1,000

Lampiran 7

R-Square

	R Square	***Adjusted R Square***
Perilaku Disfungsional Audit	0,484	0,438

Lampiran 8

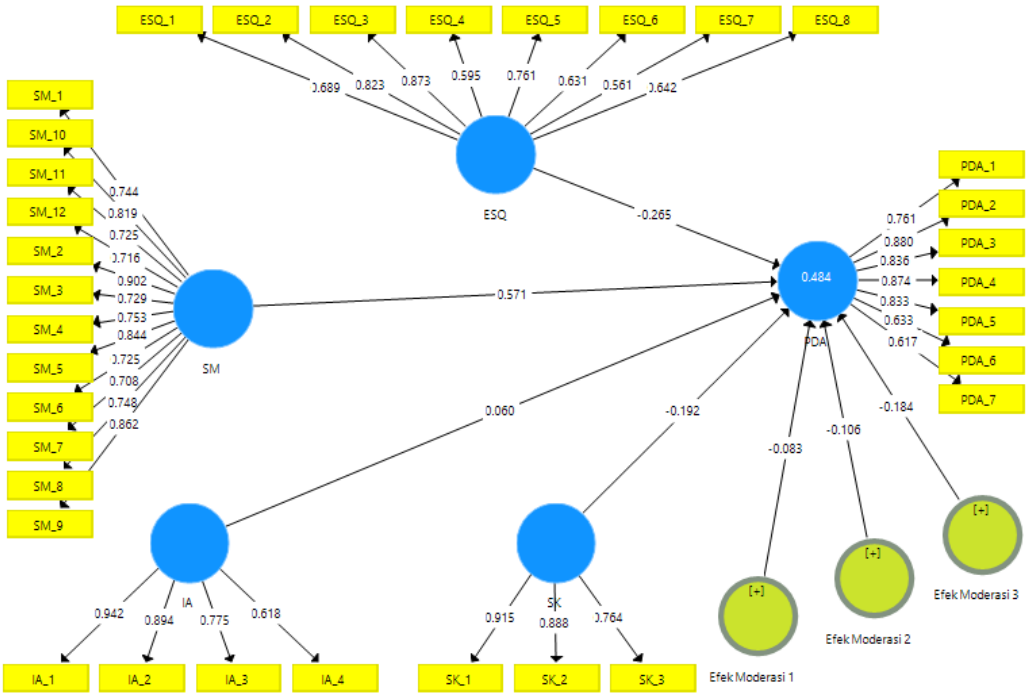
Uji Hipotesis

***Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**	**Kesimpulan**
IA -> PDA	0,060	0,068	0,427	0,670	**Ditolak**
SM -> PDA	0,571	0,600	4,520	0,000	**Diterima**
ESQ_-> PDA	-0,265	-0,281	2,189	0,029	**Diterima**
SK -> PDA	-0,192	-0,208	1,301	0,194	**Ditolak**
IA*SK->PDA	-0,083	-0,078	0,369	0,712	**Ditolak**
SM*SK->PDA	-0,106	-0,090	0,731	0,465	**Ditolak**
ESQ*SK->PDA	-0,184	-0,135	0,911	0,363	**Ditolak**

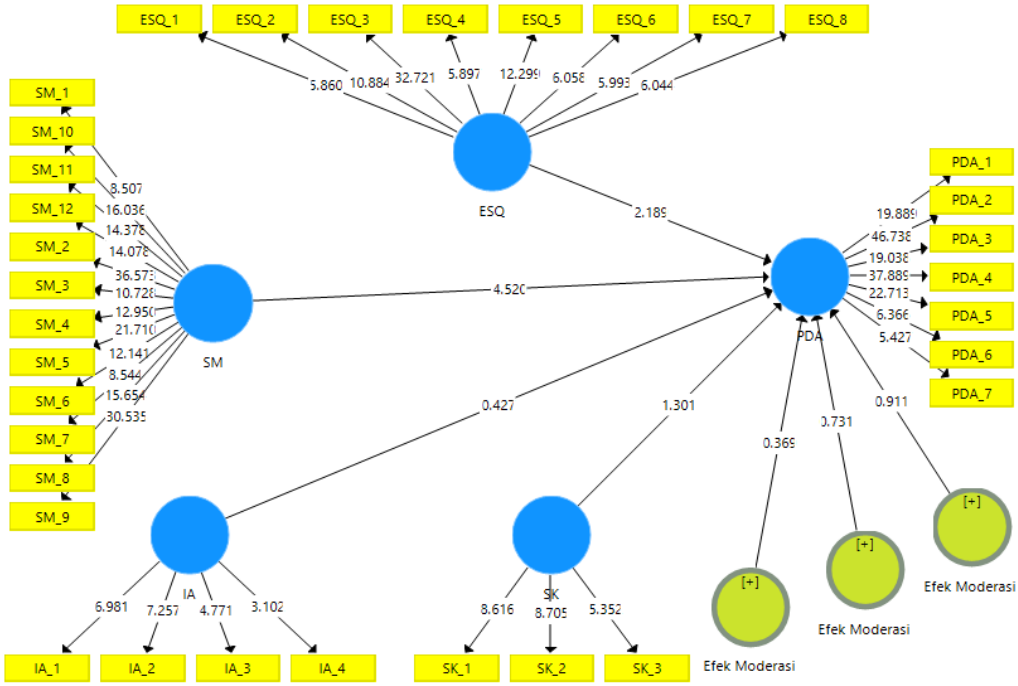
Lampiran 9

Full Model *SEM PLS Algorithm*



Lampiran 10

Full Model *Bootstrapping*



Lampiran 11

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
Laman: http://fe.unnes.ac.id, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/11619/UN37.1.7/LT/2019 **28 Juli 2019**
Hal : Izin Penelitian

Yth. .....
Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Program Studi	: Akuntansi, S1
Semester	: Genap
Tahun akademik	: 2018/2019
Judul	: Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat Machiavellian, dab ESQ-Emotional Spiritual Quotient Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (studi empiris pada KAP kota Semarang)

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 12 Agustus 2019 s.d 12 Oktober 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Kardoyo, M.Pd.
NIP 196205291986011001

Tembusan:
Dekan FE;
Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat : 996 048 312 9

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-07-29 14:26:58)

Kantor Akuntan Publik
I. SOETIKNO

JL. DURIAN RAYA 20 KAV. A3
PERUM DURIAN MEDITERANIA VILLA SEMARANG
TELP. (024) 7463125, EMAIL : soetiknoidjang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NO. 107/KUPEN – IS/VIII/2019

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

NAMA	: MILADIA FADILASARI
NIM	: 7211415138
UNIVERSITAS	: UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS	: AKUNTANSI
JUDUL PENELITIAN	:**"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAB ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT "**

Telah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner dikantor kami. Demikian Surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Semarang, 3 SEPTEMBER 2019

Mengetahui,

Kantor Akuntan Publik I. SOETIKNO

Rissa Anandita, SE. CA.

Auditor

Ijin Usaha : KMK No : Kep – 322/KM.17/1999, Tgl. 24 – 8 - 1999 & Ijin AP Baru: KMK No : 1349/KM.1/2011, Tgl. 24 – 11 – 2011
Ijin Perpanjangan KMK No : 660/KM.1/2016, Tgl. 14 - 7 - 2016
Terdaftar di BPKRI No. 029/STT/II/2009, Tgl.6 – 02 – 2009, Terdaftar di BI No. 026 Tgl. 31 – 07 – 1995
Terdaftar di OJK No. 026 Tgl 30 – 09 - 2014

PHO
Professional, Honest & Objective

Pho & Rekan
Registered Public Accountant Firm
License : KMK No. 576/KM.1/2018

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: MILADIA FADILASARI
NIM	: 7211415138
Fakultas/Jurusan	: EKONOMI / AKUNTANSI
Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Telah melakukan penyebaran kuesioner di kantor kami dalam rangka penelitian untuk keperluan penulisan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-*EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT"**

Demikian surat keterangan ini dibuat menurut keadaan yang sebenarnya.

Semarang, 12 September 2019
Partner

KANTOR AKUNTAN PUBLIK SEMARANG PHO & REKAN

Margaretha Meiliana ,Ak.,CPA,CPMA
AP. 1598

Address: Muara Mas Timur 242, Semarang 50177, Indonesia, Tel :+62 24 3558248, Fax : +62 24 3560093
Email : pho.rekan@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Tri Bowo Yulianti (cabang)** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

Saktika S.W

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Ashari dan Ida Nurhayati** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami,

KANTOR AKUNTAN PUBLIK ASNARI DA

.....

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Siswanto** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

KANTOR AKUNTAN PUBLIK SISWANTO

.....

Benny, Tony, Frans & Daniel
REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANTS, MANAGEMENT AND TAX CONSULTANTS
Jl. Puri Anjasmoro Blok EE1 No. 6 Semarang 50144, Indonesia
Phone : (024) 7606011, 7611380, 7625794 Fax : (024) 7624491
Website : www.btfd.co.id E-mail : semarang@btfd.co.id
License No : 248/KM.1/2011

CAS INTERNATIONAL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini kami Kantor Akuntan Publik Benny, Tony, Frans, & Daniel menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama	:	**Miladia Fadilasari**
NIM	:	**7211415138**
Universitas	:	**Universitas Negeri Semarang**

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian menggunakan kuesioner dengan judul judul "Stres Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat Machiavellian, dab ESQ-Emotional Spiritual Quotient Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada KAP Kota Semarang)" di Kantor Akuntan Publik Benny, Tony, Frans, & Daniel di Semarang.

Semarang, 24 September 2019

KANTOR AKUNTAN PUBLIK BTFD SEMARANG Benny, Tony, Frans & Daniel

KAP . Benny, Tony, Frans, & Daniel

Other Offices :

JAKARTA : Jl. Tanah Abang IV No. 34-B Jakarta Pusat 10160 - Indonesia; Phone : (021) 3500103, 3500104, 37475705; Fax : (021) 3500104; E-mail : btfd_jakarta@yahoo.com
SURABAYA : Jl. Darmo Permai I/39 Surabaya 60226 - Indonesia; Phone : (031) 7313939, 7318139; Fax : (031) 7325735; E-mail : btfd_surabaya@yahoo.com
MAKASSAR : Jl. Nuri 30 Makassar 90121 - Indonesia; Phone : (0411) 872435, 851705, 857101; Fax : (0411) 857102; E-mail : btfd_makassar@yahoo.com
MALANG : Jl. Majapahit I D Malang 65121 - Indonesia; Phone : (0341) 325883, 365076; Fax : (0341) 328528; E-mail : btfd_malang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Sodikin dan Harijanto (pusat)** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

KANTOR AKUNTAN PUBLIK SODIKIN & HARIJANTO SEMARANG

.....

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Sarastanto** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

(SARASTANTO A.M.P)

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (cabang)** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

YOHANA SUZY ARIE
REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANTS
KAP. AKUNTAN PUBLIK

(Chinya Desi A)

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Suratman** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

SURATMAN
Registered Public Accountants
Licence: 1475/KM.1/2016
Auditing - Accounting - Tax - Training

Rama Indra. Co.

SURAT KETERANGAN

Bersama ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Prodi	: Akuntansi S1
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah menyebarkan kuesioner penelitian pada **Kantor Akuntan Publik Jonas Subarka** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"STRES KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH FAKTOR INDEPENDENSI AUDITOR, SIFAT MACHIAVELLIAN, DAN ESQ-EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,

Hormat Kami

KAP Jonas Subarka

KANTOR AKUNTAN PUBLIK

ENDANG DEWIWATI

Izin Usaha : Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor Kep : 880/KM.1/2016

SURAT KETERANGAN

132/IX/KAP.ED/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Miladia Fadilasari
NIM	: 7211415138
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi / Akuntansi
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Semarang

Telah melakukan penyebaran kuesioner di kantor kami dalam rangka penelitian untuk keperluan penulisan skripsi yang berjudul :

"Stres Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Faktor Independensi Auditor, Sifat *Machiavellian*, dan ESQ-*Emotional Spiritual Quotient* terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)".

Demikian surat keterangan ini dibuat menurut keadaan yang sebenarnya.

Semarang, 05 September 2019

KANTOR AKUNTAN PUBLIK ENDANG DEWIWATI AP. 1215

Ong Carolina, SE, Ak., CA, CPA

Jalan Lingkar Tanjung Mas A-19 Semarang 50177
Telpon (024) 3517413, Fax (024) 3567060, Email : kap.endangdewi@gmail.com