PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TEHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL
(Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun oleh:
Erlynda Dian Afsari
NIM. 13.0102.0013

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

TAHUN 2018

PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TEHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL
(Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun oleh:
Erlynda Dian Afsari
NIM. 13.0102.0013

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018

SKRIPSI

PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL

(Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Erlynda Dian Afsari

NPM **13.0102.0013**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **23 Februari 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Siti Noor Khikmah, SE., M.Si

Pembimbing I

Farida, SE., M.Si., Ak. CA

Pembimbing II

Tim Penguji

Nur Laila Yuliani, SE., M.Sc. Ak

Ketua

Muji Mranani, SE., M.Si., Ak. CA

Sekretaris

Farida, SE., M.Si., Ak. CA

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 23 MAR 2018

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Erlynda Dian Afsari
NIM	: 13.0102.0013
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun dengan judul:

PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA PADA PERILAKU DISFUNGSIONAL (Studi Empiris Pada Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)

adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya ini tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 16 Maret 2018
Pembuat Pernyataan,

Erlynda Dian Afsari
NIM. 13.0102.0013

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Erlynda Dian Afsari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Magelang, 20 Februari 1995
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Blondo I, Blondo, RT 002/RW 009, Mungkid Magelang.
Alamat Email	: erlynda95@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2001 - 2007)	: SDIT Zaid Bin Tsabit Blondo
SMP (2007 - 2010)	: SMPIT Bina Umat Moyudan Sleman
SMA (2010 - 2013)	: SMK Muhammadiyah Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2013-2018)	: S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 16 Maret 2018
Peneliti,

Erlynda Dian Afsari
NIM. 13.0102.0013

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap"

(Al-Insyirah, 6-8)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyu'.

(Q.S. Al Baqoroh: 45)

"Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan; dan saya percaya pada diri saya sendiri"

(Muhammad Ali)

"Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum"

(Mahatma Gandhi)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "**PENGARUH SIFAT MACHIAVELLIAN, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL (Studi Empiris pada Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)".**

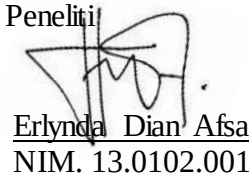
Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntanso Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Ibu Siti Noor Khikmah, S.E, M.Si, Ak dan Ibu Farida, S.E, M.Si, Ak, CA selaku Pembimbing I dan Pembimbing II Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya serta nasehat-nasehatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Muhzen Rusanto dan Ibu Mudrikaturrahmah serta adik-adikku Nisrina Zayyana, Imtiyaz Nadia, Jihan Alya, Noviana Abyan Faza terima kasih semua do'a, kasih sayang dan dukunan moral maupun material.
7. Teman-teman seperjuangan yang saling memberikan semangat Arum Rahmawati, Hamdelah dan Khuswatun Hidayah.
8. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Magelang, 16 Maret 2018
Peneliti



Erlynda Dian Afsari
NIM. 13.0102.0013

DAFTAR ISI

Halaman Judul i

Halaman Pengesahan.....ii

Halaman Pernyataan Keaslian.....iii

Halaman Riwayat Hidup.....iv

Motto v

Kata Pengantar vi

Daftar Isi.....vii

Daftar Tabel.....ix

Daftar Gambar x

Daftar Lampiran xi

Abstrak.....xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah.....7
C. Tujuan Penelitian.....7
D. Kontribusi Penelitian.....7
E. Sistematika Pembahasan.....8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESISI

A. Telaah Teori.....10
   1. Teori Atribusi.....10
   2. Perilaku Disfungsional.....12
   3. Sifat *Machiaveliian*.....14
   4. Tipe Kepribadian.....16
   5. Stres Kerja.....20
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....26
C. Perumusan Hipotesis.....27
D. Model Penelitian Data.....31

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.....32
B. Data Penelitian.....33
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....33

D. Metode Analisis Data 36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data 41
B. Statistik Deskriptif Responden.....42
C. Deskriprif Variabel Penelitian.....43
D. Pengujian Kualitas Data 45
   1. Uji Validitas.....45
   2. Uji Reliabilitas.....47
E. Uji Regresi Linier Berganda 47
F. Uji Hipotesis.....49
   1. Uji Koefisien Determinasi.....49
   2. Uji F.....49
   3. Uji t.....50
G. Pembahasan.....52
   1. Pengaruh Sifat *Machiavellian* terhadap Perilaku Disfungsional.....52
   2. Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Perilaku Disfungsional 54
   3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional.....55

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....57
B. Keterbatasan Penelitian.....57
C. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA.....59

LAMPIRAN 64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B.....20
Tabel 2.2 Telaah Penelitian Sebelumnya 26
Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian.....41
Tabel 4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner 41
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Responden 42
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif.....43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 47
Tabel 4.7Hasil Uji Analisis Linier Berganda 48
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi.....49
Tabel 4.9 Uji F 50
Tabel 4.10 Uji t.....51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Korupsi Berdasarkan Jabatan Tahun 2015 dan 2016 2
Gambar 1.2 Korupsi Berdasarkan Sektor Tahun 2015 dan 2016.....3
Gambar 2.1 Model Penelitian.....31
Gambar 3.1 Uji Statistik F 40
Gambar 3.2 Uji t Positif.....40
Gambar 4.1 Nilai Kritis Uji F 50
Gambar 4.2 Nilai Kritis Uji t Variabel Sifat *Machiavellian*.....51
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji t Variabel Tipe Kepribadian.....52
Gambar 4.4 Nilai Kritis Uji t Variabel Stres Kerja 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 65
Lampiran 2 Tabulasi Data Berdasarkan Kuesioner 71
Lampiran 3 Tabulasi Data yang Diolah 76
Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif 81
Lampiran 5 Uji Validitas 82
Lampiran 6 Uji Reliabilitas 90
Lampiran 7 Uji Hipotesis 92
Lampiran 8 Tabel F 93
Lampiran 9 Tabel t 94
Lampiran 10 Surat Ijin Penelitian 95

ABSTRAK

PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL
(Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo)

Oleh :
Erlynda Dian Afsari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sifat *Machiavellian,* tipe kepribadian dan stress kerja terhadap perilaku disfungsional. Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden semua yaitu auditor pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo. Kuesioner yang disebar kepada responden sejumlah 45 eksemplar, kuesioner yang kembali 43 eksemplar dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 42 eksemplar. Metode pengambilan sampel dengan metode *sampling* sensus. Analisis data yang menggunakan uji statis deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliablitas serta uji hipotesisi menggunakan analissis linier berganda dengan program *SPSS for window versi 21.00.* hasil dari pengujian pengujian menunjukkan sifat *machiavellian* dan tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku difungsional

Kata Kunci : Sifat Machiavellian, Tipe Kepribadian, Stres Kerja, Perilaku Disfungsionl

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat dan harus diterapkan. Hal tersebut harus dilaksanakan, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan dan birokrasi. Aspek-aspek utama yang mendukung terciptanya kepemerintahan yang baik (*good governance)* yaitu pengawasan, pengendalian *(control)* dan pemeriksaan *(audit).*

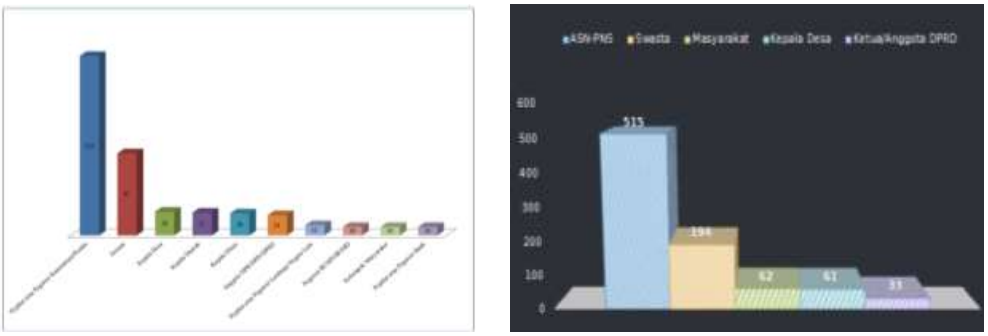
Lingkungan pemerintahan melaksanakan pengawasan serta pemeriksaan atas kegiatannya dalam rangka mewujudkan *good governance.* Perilaku yang kurang etis dari setiap elemen di lingkungan pemerintah menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya pencapaian *good governance* dalam pemerintahan. Korupsi merupakan salah satu fenomena yang masih tinggi di lingkungan pemerintah yang mencerinkan kurang etisnya perilaku para pejabat atau pegawainya. Pemeriksaan *(audit)* merupakan hal yang paling signifikan dan dalam hal pelaksanaannya akan tercipta *good governance.* Pemeriksaan yang dilakukan di daerah atau kabupaten setempat dilakukan oleh auditor yang berada di kantor inspektorat daerah masing-masing.

Sebagai profesi yang menyediakan jasa audit bagi pihak eksternal, sudah seharusnya auditor mampu menilai kewajaran laporan keuangan suatu entitas

sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku. Penilaian kewajaran tidak hanya didasarkan pada kompetensi auditor dalam laporan keuangan, tetapi auditor eksternal juga perlu bersikap independen dan memerhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil audit internal yang berkualitas menunjukkan pengawasan dan pengelolaan keuangan pemerintah yang baik dan tanggung jawab. Apabila kualitas audit internal rendah, maka memberikan kelonggaran lembaga pemerintah untuk melakukan kesalahan dan penyimpangan penggunaan anggaran yang mengakibatkan risiko tuntutan hukum terhadap aparat pemerintah yang melaksanakannya.

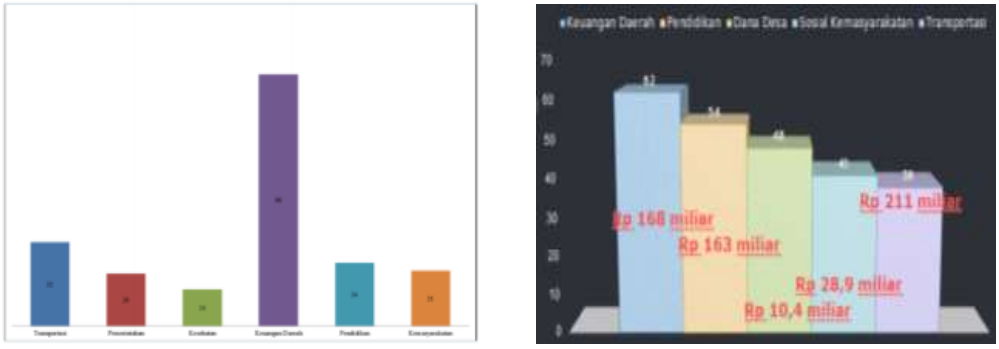
Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh *Indonesian Corruption Watch* (ICW) tahun 2015, masih terdapat banyak korupsi di Indonesia seperti pada bagian jabatan dan sektor.



Gambar 1.1
Korupsi Berdasarkan Jabatan 2015 dan 2016

Gambar 1.1 menjelaskan tentang penanganan kasus korupsi berdasarkan jabatan pelaku tindak pidana korupsi. Dapat dilihat bahwa pejabat atau pegawai pemda/kementrian masih menduduki peringkat pertama pada tahun

2015 dengan jumlah kasus sebanyak 212 dan pada tahun 2016 mengalami meningkat menjadi 515 kasus.



Gambar 1.2
Korupsi Berdasarkan Jabatan 2015 dan 2016

Gambar 1.2 menjelaskan tentang penanganan kasus korupsi berdasarkan sektor. Dapat dilihat bahwa sektor keuangan daerah menjadi peringkat pertama pada tahun 2015 dengan jumlah kasus sebanyak 96 dan tahun 2016 mengalami penurunan dengan jumlah kasus sebanyak 62.

Berdasarkan data diatas, pada tahun 2015 dan 2016 masih banyak kasus korupsi yang terjadi di daerah baik di tingkat provinsi, kabupaten atau kota. Sehingga terdapat indikasi bahwa fungsi pengawasan da kontrol di tingkat daerah belum berjalan dengan efektif dan efisien yang berdampak pada banyaknya kasus korupsi di Indonesia.

Korupsi dana PNPM Mandiri pedesaan terjadi di Kabupaten Magelang dengan modus menggunakan Dana Simpan Pinjam Khusus Perempuan (SPP) tanpa pertanggungjawaban pada tahun 2011-2014 senilai Rp 507.000.000,- (KRjogka.com , 2016). Di Kota Magelang, terjadi pada proses pembangunan Pasar Rejowinangun yang bernilai miliaran rupiah (TrimbunJogja.com, 2016).

Kasus korupsi bantuan sosial (bansos) juga terjadi di Temanggung pada tahun 2016, yang diperkirakan mencapai lebih dari Rp 100.000.000,- (Krjogja.com, 2017). Sedangkan di Purworejo, sebanyak 14 kepala desa tersangkut kasus korupsi Alokasi Dana Desa (ADD) yang rata-rata terindikasi melakukan mark up harga dan kuantitas barang saat pembangunan desa (detikNews, 2017).

Penelitian ini dilakukan guna meneliti perilaku etis auditor inspektorat, selaku auditor internal pemerintah. Auditor inspektorat memiliki peranan yang cukup penting dalam hal pemeriksaan dan pengawasan lembaga pemerintah kabupaten / kota. Keterkaitan tindak pidana korupsi dengan perilaku auditor dikarenakan auditor inspektorat sebagai pihak yang melakukan pengawasan terhadap lembaga atau pemerintah di kabupaten atau kota. Perilaku etis auditor inspektorat menjadikan hasil pemeriksaan dan pengawasan di lingkungan lembaga pemerintah kabupaten atau kota menjadi lebih baik. Pemeriksaan dan pengawasan yang baik akan meminimalisasi tindak kecurangan yang masih marak dilakukan oleh para pejabat pemerintahan.

Seorang auditor harus mampu bersikap objektif dan independen. Dalam melaksanakan peran audit, auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan yang memadai tentang laporan keuangan bebas dari salah saji yang material dengan dukungn teknik-teknik audit. Selain itu, perilaku disfungsional juga menjadi salah satu tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit karena perilaku yang dimaksud di sini merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk

manipulasi, kecurangan maupun penyimpangan terhadap standar audit yang berdampak negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Dewa (2015) tentang pengaruh sifat *machiavellian* dan tipe kepribadian pada perilaku disfungsional menemukan pengaruh positif pada perilaku disfungsional auditor. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Richmond (2003), Purnamasari (2006, 2008) tentang sifat *machiavellian* dan pertimbangan etis, auditor dengan sifat *machiavellian* akan memiliki peluang memanipulasi hasil audit untuk kepentingan pribadinya yang mencerminkan rendahnya perilaku etis auditor.

Hasil penelitian Saputri dan Dewa (2015) tentang pengaruh sifat *machiavellian* dan tipe kepribadian pada perilaku disfungsional menyatakan bahwa auditor dengan tipe kepribadian A memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berperilaku disfungsional. Auditor dengan tipe kepribadian A akan melakukan perilaku yang tidak etis apabila dihadapkan dengan konflik audit. Sedangkan, Kristanti (2012) tentang pengaruh tipe kepribadian dan penerimaan perilaku disfungsional terhadap audit judgment menyatakan bahwa individu dengan tipe kepribadian A akan semakin agresif dan ambisius dalam dunia kerja sehingga akan cenderung menolak perilaku disfungsional.

Penelitian sebelumnya tentang stres kerja sering kali dihubungkan dengan profesi auditor. Chen dkk, (2006) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga diketahui dapat berpengaruh pada *job burnount* (Fernet dkk., 2010; Hseih & Wang, 2012). Penelitian stres kerja pada perilaku auditor juga dilakukan Golparvar dkk,

(2012). Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja dengan skor rendah dapat mereduksi perilaku disfungsional audit, sedangkan stres kerja dengan skor tinggi dapat berdampak pada peningkatan perilaku disfungsional audit. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rustiarini (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres auditor, maka auditor akan cenderung melakukan perilaku disfungsional. Di sisi lain, penelitian Rahmi (2015) tidak menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional.

Penelitian ini pengembangkan dari penelitian Saputri dan Dewa (2015) dengan perbedaan yang **pertama** ialah menambahkan variabel independen yaitu stress kerja. Alasan penambahan variabel karena stres kerja pada seorang individu di lingkungan kerja dapat mengakibatkan seseorang merasakan tekanan yang dan dapat mempengaruhi sikap serta perilaku individual. Konsekuensi stres *(strain outcome)* mengacu pada sikap dan perilaku yang berhubungan dengan stimulus tekanan dan respon stres yang berbahaya bagi individu (Beehr, 1998). Meskipun stres tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi stres yang berlebihan dapat menjadi disfungsional dan mengakibatkan konsekuensi negatif.

Perbedaan **kedua**, pada auditor pemerintahan di kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo, karena melihat dari beberapa temuan kasus korupsi di Magelang, Temanggung dan Purworejo.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional?
2. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap perilaku disfungsional.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan akan dapat bermanfaat sebagai beikut :

1. Keilmuan

Hasil dari penelitian ini diharaokan bisa menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya penelitian mengenai pengaruh sifat *machiavellian*, tipe kepribadian dan stres kerja terhadap perilaku disfungsional.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi keuntungan bagi Inspektorat untuk mengevaluasi kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang dasar teori-teori yang digunakan sebagai dasar pemecahan permasalahan yang diteliti, yaitu berisi tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan metoda penelitian yang digunakan, yang berisi tentang populasi dan sampel, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menerangkan tentang pembahasan yang diteliti dipecahkan, yang berisi tentang statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian skripsi yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori atribusi

Menurut Robbins dan Judge (2008:177), pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa usaha ketika individu-individu mengamati perilaku untuk menentukan apakah hal itu disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu terpaksa berperilaku karena tuntutan situasi.

Teori ini mengacu pada bagaimana cara seseorang dalam menjelaskan penyebab dari perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah itu dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu itu sendiri. Selain itu, teori ini juga bermaksud untuk mengarahkan pengembangan penjelasan atas cara kita dalam menilai seseorang secara berlainan dan itu tergantung dari makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Ayu, 2010).

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perilaku auditor dalam memberikan opini auditor. Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider yang

berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal *(internal forces)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal *(eksternal forces)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181). Teori atribusi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi ketepatan pemberian opini auditor.

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah penyebab internal (*dispositional attributions)* dan penyebab eksternal (*situational attributions)*. Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kamampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Konsensus *(consensus)* adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
b. Kekhususan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.

c. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Hubungan teori atribusi dengan penelitian ini adalah dengan teori atribusi ini kita dapat menilai perilaku seseorang dan mencoba mencari tahu mengapa berperilaku seperti itu. Faktor yang menyebabkan seorang auditor berperilaku tidak etis dapat disebabkan oleh internal yang cenderung mengarah pada perilaku individu maupun eksternal yang mengacu pada lingkungan yang meliputi kondisi sosial dan pandangan dari masyarakat yaitu seorang individu yang memiliki moral baik tanpa terpengaruh dari pihak tertentu maupun kepentingan pribadi yang menyebabkan seorang individu tersebut melakukan tindakan yang tidak etis.

2. Perilaku disfungsional

Dalam konteks auditing manipulasi akan dilakukan dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku ini adalah alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit dalam upaya mencapai tujuan kinerja individual perilaku disfungsional menggambarkan kecenderungan perbuatan penyimpang dari yang semestinya dan dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya perilaku disfungsional merupakan perilaku individu yang memiliki konflik dasar dengan tujuan organisasi (Hansen dan Mowen, 2005). SAS No 82 dalam Donellyet al (2003) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Perilaku disfungsional

auditor *(Disfungsionl audit behavior)* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donelly et al, 2003).

Perilaku disfungsional pada auditor dicerminkan antara lain dengan *premature sign-off* dan *underreporting of time* sebagai berikut:

a. *Premature sign-off*

Premature sign-off merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang (Basuki dan Krisna, 2006). Kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item. *Premature sign-off* memiliki dampak langsung pada kualitas audit, sehingga dapat menciptakan laporan audit yang kurang berkualitas dan akan mempengaruhi judgment atau opini pada laporan auditan. Oleh karena itu *premature sig-off* harus dapat diminimalisasi sekecil mungkin.

b. *Underreporting of time*

Dimensi perilaku disfungsionl yang lain ialah *underreporting of time*. *Underreporting of time* menyebabkan keputusan personal yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. Basuki dan Krisna (2006) menyatakan bahwa *underreporting of time* atau adalah perilaku disfungsional yang dilakukan auditor dengan tidak

melaporkan waktu yang sebenarnya atau menggunakan waktu pribadinya dalam mengerjakan prosedur audit dengan motivasi untuk menghindari atau meminimumkan anggaran yang berlebihan. Meskipun *underreporting of time* merupakan hal yang lazim dalam kegiatan yang dilakukan oleh auditor tetapi perlikau tersebut tetap pelanggaran terhadap etika profesi.

3. Sifat *Machiavellian*

Kepribadian *Machivellian* dideskripsikan oleh Christie dan Geis (1980) kepribadian yang kurang mempunyai afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Purnamasari dan Advensia (2006) menyatakan bahwa individu dengan sifat *Machiavellian* tinggi cenderung lebih berbohong. Kepribadian *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk memanipulasi orang lain, sangat rendah penghargaannya pada orang lain. *Machiavellian* biasanya dihubungkan dengan individu yang manipulatif, menggunakan perilaku persuasif untuk mencapai tujuan pribadi dan biasanya agresif.

Menurut Chrismastuti dan Purnamasari (2004), Skala *Machiavellian* (Skala Mach IV) merupakan instrumen yang tepat untuk mengukur kecenderungan sikap etis Akuntan (Auditor). Akuntan (Auditor) dengan skala *Machiavellian* tinggi cenderung menerima sikap-sikap yang secara etis diragukan. Pendidikan, status, gender dan usia merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi besar pada perilaku etis Akuntan (Auditor).

Adapun indikator-indikator yang dapat mempengaruhi sifat *Machiavellian* adalah:

a. Afeksi

Merupakan aspek kepribadian yang berupa perasaan atau emosi pada diri individu. Chaplin (1995) menjelaskan afeksi sebagai "satu kelas yang luas dari proses-proses mental, termasuk perasaan, emosi suasana hati, dan temperamen".

b. Komitmen ideologis rendah

Mowday (1982) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan organisasi kerja.

c. Ego

Egois berasal dari kata ego, ego yang berarti aku dalam bahasa Yunani. Seseorang yang disebut egois yaitu yang selalu mementingkan dirinya sendiri di atas kepentingan orang lain. Seseorang egois merupakan seseorang yang takut kehilangan apa yang dimiliki atau haknya. Sikap egois merupakan kelanjutan dari apa yang telah diterima selama ini.

d. Manipulatif

Pengertian manipulatif adalah suatu tindakan memanipulasi yang berasal dari kata dasar manipulasi yang berarti sebuah proses rekayasa dengan melakukan penambahan, pensembunyian, penghilangan atau pengkaburan terhadap suatu bagian atau keseluruhan sebuah realitas,

kenyataan, fakta-fakta ataupun data-data yang dilakukan berdasarkan sistem perancangan sebuah tata sistem nilai, manipulasi adalah bagian penting dari tindakan penanamkan gagasa, sikap, sistem berfikir, perilaku dan kepercayaan tertentu.

e. Agresif

Perilaku agresif cenderung bersikap otoriter yang bermain perintah. Individu yang bertipe agresif selalu tidak mempertimbangkan kepentingan orang lain, yang ada hanya kepentingan pribadinya. Apapun yang menjadi keinginannya maka itu harus dilaksanakan. Orang yang berperilaku agresif, akan menemui berbagai kesulitan pada waktu bekerja pada tim.

4. Tipe kepribadian

Allport (Suryabrata, 1995: 248) kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

Sullivan (Suryabrata, 1995: 260) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian.

Kepribadian *(personality)* didefinisikan oleh Salvator Maddi sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang menentukan perilaku psikologis sesorang seperti cara berpikir, berperasaan dan bertindak. Tipe kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah penciptaan tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi di bawah tekanan (Kristanti, 2012).

Pengertian kepribadian tipe A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Frieldman dan Ray Rosenman. Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai kepribadian tipe A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat.

Secara lebih detail Frieldman dan Rosenman (dalam Attkinson, 1987: 375) menyebutkan ciri tipe kepribadian A adalah sebagai berikut:

a. Memikirkan dan melakukan dua hal sekaligus.
b. Menjadwalkan semakin banyak aktivitas dalam waktu yang semakin sempit.
c. Tidak memperlihatkan atau tidak tertarik terhadap lingkungan atau keindahan.

d. Menyuruh orang lain berbicara dengan cepat.
e. Sangat tidak sabar jika harus mengantri atau menyetir mobil dibelakang kendaraan yang jalannya lambat.
f. Selalu menggerakkan tangan ketika berbicara.
g. Sering menggoyang-goyangkan kaki dan mengetuk-ngetukkan jari.
h. Pola bicara yang eksplosif dan sering berbicara cabul.
i. Menjadikan selalu datang tepat waktu sebagai pemujaan.
j. Sulit untuk duduk saja tanpa melakukan apapun.
k. Bila bermain ingin selalu menang, walaupun bermain dengan anak-anak.
l. Menilai kesuksesan diri sendiri dan orang lain dengan membandingkan jumlah (jumlah pasien yang datang, artikel yang ditulis dan sebagainya).
m. Bila bicara sering membasahi bibir, mengangguk-anggukkan kepala, menggenggam tangan, memukul meja atau menghela nafas.
n. Tidak sabar melihat orang lain mengerjakan hal-hal yang menurut anda dapat dilakukan lebih cepat dan baik.
o. Suka mengedip-ngedipkan mata atau menaikkan alis.

Fieldman (1985: 1999) menyebutkan individu yang mempunyai kepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri seperti berikut:

a. Gaya bicara tajam dan sangat agresif.
b. Selalu makan, berbicara dan berjalan cepat.

c. Tidak sabar terhadap orang yang lamban, suka memotong pembicaraam orang lain.
d. Sering mengerjakan banyak hal dalam waktu yang bersamaan (polyphasic).
e. Egois, hanya tertarik pada pembicaraan yang berhubungan dengan dirinya dan mencoba mengarahkan pembicaraan sesuai dengan kehendaknya.
f. Merasa bersalah bila santai dan sulit tenang setelah selesai bekerja.
g. Mengarah pada hal-hal yang sepatutnya dihargai.
h. Tidak ada perhatian dan tidak bisa mengingat rincian suatu ruang.
i. Bila disaingi tipe A lainnya akan terjadi keributan.
j. Percaya bahwa keberhasilan dicapai dengan mengerjakan segala sesuatu lebih cepat, sehingga ia terus bekerja dengan cepat

Turban *et al.*, (2005) menyebutkan bahwa tipe kepribadian, gender dan kondisi manusia mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Tipe kepribadian mempengaruhi orientasi umum kearah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi dibawah tekanan. Tipe kepribadian mempengaruhi kemampuan para pengambil keputusan untuk memproses sejumlah besar informasi, tekanan waktu, dan ketahanan diri. Ia juga mempengaruhi aturan dan pola komunikasi dari seorang pengambilan keputusan.

Tipe kepribadian kemungkinan dapat menyebabkan persepsi dan sikap yang berbeda dalam menanggapi perilaku etis auditor. Pekerjaan

auditor yang penuh dengan tuntunan dan tekanan akan menyebabkan stres pada individu yang merasa tertantang dan terbebani karena melebihi daya penyesuaian dirinya yang kemudian akan mempengaruhi tindakan atau perilaku individu.

Tabel 2.1
Indikator Tipe Kepribadian A

Tipe Kepribadian	Aspek	Deskripsi
Tipe Kepribadian A	Terburu-buru	Dalam melakikan aktivitas
	Ketidaksabaran	Dalam menunggu
	Persaingan	Semangar kompetitif tinggi
	Perfeksionis	Melakukan sesuatu harus sempurna
	Ambisius	Keberhasilan dilihat dari kuantitatif
	Polyphasic	Mengerjakan dua hal dalam waktu yang sama
	Asertif	Berbicara terus terang

5. Stres Kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar. Tidak dapat dihindari lagi, banyaknya pekerjaan, tingkat stress kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan atau bawahan. Untuk menghadapi itu semua, bawahan diharapkan mempunyai kemampuan dan pengendalian diri yang memadai. Karena jika tidak, dikhawatirkan akan membawa dampak yang negatif bagi bawahan, yaitu timbulnya stress kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja seorang bawahan. Pengertian tentang stres ini banyak

definisi yang dikemukakan para ahli dengan penekanan yang berbeda-beda.

Menurut Handoko (1988) yang dikutip oleh Martoyo (1994, 136) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Davis (1996: 195) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Szilagyi yang dikutip oleh Gitosudarmo dan Sudita (1997: 50) stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri sebagai akibat dari faktor eksternal, organisasi dan orang lain.

Menurut Gibson, *et. al* (1996: 339) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Dengan demikian dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul pada lingkungan kerja dan nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh stres dan kerja, menurut Gibson, et. Al (1996, 342) bekerja tidak hanya merupakan sejumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan kerja, namun banyak individu mendapatkan bagian yang subtansial dari kepuasan kerja. Suatu pekerjaan

yang harus diselesaikan membutuhkan banyak pikiran, tantangan, komitmen, sehingga apabila tidak terkontrol akan menyebabkan daya tahan tubuh terganggu, sehingga akan mengalami stres. Mobilisasi dari mekanisme pertahanan tubuh bukan hanya konsekuensi potensial akibat dari kontak dengan stressor. Akibat dari stres banyak dan bervariasi.

Faktor-faktor timbulnya stress, menurut Gibson, et. al (1996: 343) untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres *(stressor)* dan kaitannya dengan stres serta konsekuensinya, penyebab stres ditempat kerja dikelompokkan kedalam empat kategori, yaitu : lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat disebut sebagai penyebab stres bagi seorang karyawan diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal yaitu penyebab stres yang timbul dari dalam lingkungan kerja, yang terdiri atas :

1) Lingkungan fisik

Penyebab stres lingkungan fisik sering disebut penekan biru, karena lebih banyak timbul dalam pekerjaan-pekerjaan teknis. Penyebab stres yang bersumber dari lingkungan kerja meliputi cahaya, suara, suhu, kebersihan dan sirkulasi udara.

2) Individu

Stressor individu mempunyai dampak langsung dan tidak langsung atas individu tersebut. Stres yang ditimbulkan oleh

individu itu sendiri dapat disebabkan karena adanya konflik peran, beban kerja berlebihan, tidak ada kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3) Kelompok

Keefektifan setiap organisasi, dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama bagi kesejahteraan individu. Hubungan yang buruk dalam suatu organisasi mencakup rendahnya kepercayaan, dukungan yang rendah dan minat yang rendah untuk menanggapi dan menanggulangi masalah yang dihadapi seorang karyawan lainnya.

4) Organisasi

Suatu bagian kerja didalam organisasi adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi menunjukkan dimana pengetahuan, pendapat seseorang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi seperti itu dapat menyebabkan timbulnya stres. Hal lain yang mendukung timbulnya stres didalam suatu organisasi adalah bentuk struktur organisasi. Tingkat stres yang tinggi dialami oleh karyawan dari organisasi yang strukturnya panjang atau terlalu birokrasi. Sebaliknya didalam organisasi yang strukturnya pendek / kurang birokrasinya karyawan kurang mengalami stres, lebih banyak mengalami kepuasan kerja, dan berprestasi lebih tinggi.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan penyebab stres kerja yang berasal diluar lingkungan kerja, yang terdiri atas :

1) Masalah keluarga : Orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga, dan kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan dalam hal kedisiplinan anak merupakan contoh masalah yang dapat menciptakan stres bagi karyawan di tempat kerja.
2) Perekonomian : Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka, merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres para karyawan dan mengganggu perhatian terhadap kepuasan kerja.
3) Kepribadian : Suatu faktor yang paling penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerja itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang itu.

Menurut Gibson, et. al (1996, 354) reaksi dari situasi stres, dapat dibedakan dua tipe yaitu :

1) *Tipe A Behavior Pattern (TABP).*

Orang TABP mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

a) Secara kronis berjuang untuk mendapatkan sesuatu sebanyak mungkin dalam periode waktu yang paling pendek.

b) Bersifat agresif, ambisius, bersaing dan memaksa.

c) Berbicara meledak-ledak, cepat beralih ke masalah lain setelah menyelesaikan apa yang mereka katakan.

d) Tidak sabar, benci menunggu, mengenggap pekerjaan menunggu 30 merupakan tindakan membuang waktu.

2) *Tipe B Behavior Pattern (TBBP)*

Orang TBBP mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

a) Umumnya tidak merasakan ada tekanan konflik, baik dengan orang atau waktu.

b) Memiliki sifat sungguh-sungguh ingin menyelesaikan sesuatu dan bekerja keras.

c) Corak kepercayaan diri yang memungkinkan bekerja dengan kecepatan yang tinggi dan tidak berpacu dengan waktu.

Dengan demikian dari beberapa pendapat para ahli yang ditinjau dari beberapa pandangan dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul pada lingkungan kerja dan nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja.

B. Telaah penelitian sebelumnya

Tabel 2.2
Telaah Penelitiaan Sebelumnya

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Saputri, dan Wiratama, 2015	Dependen : *Perilaku disfungsional* Independen : Sifat *Machiavellian* dan Tipe Kepribadian	Hasil pengujian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* dan tipe kepribadian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Auditor yang memiliki sifat Machiavellian tinggi dan tipe kepribadian A akan cenderung berperilaku disfungsional.
2.	Murtini, dan Setyaningrum, 2014	Dependen : Perilaku disfungsional audit Independen : Locu s of control, kinerja auditor, komitmen organisasi dan ESQ.	*locus of control* eksternal, kinerja auditor, komitmen organisasi, dan ESQ secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. *Locus of control* eksternal dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Sedangkan kinerja auditor dan ESQ secara parsial tidak berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.
3.	Sartika, 2013	Dependen : *Perilaku disfungsional* Independen : Sifat *Machiavellian* dan Perkembangan Moral	Sifat *Machiavellian* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku disfungsional (H1 diterima), dan Perkembangan Moral berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku disfungsional (H2 ditolak).

Tabel 2.2
Telaah Penelitiaan Sebelumnya
(Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Setiwan, 2011	Dependen : *Perilaku disfungsional* Independen : Sifat *Machiavellian* dan Perkembangan Moral	Persepsi mahasiswa akuntansi tentang sifat *machiavellian* mahasiswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku disfungsional* serta perkembangan moral akuntansi memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap *Perilaku disfungsional.*
5.	Wahyudin, dkk, 2011	Dependen : *disfungsional audit behavior, turnover intention* dan kinerja. Independen : *locus of control*	locus of control berpengaruh secara bermakna pada kinerja auditor, turnover intention, sangat berpengaruh pada disfungsionl audit behavior. Sebaliknya, locus of control dan turnover intention tidak berpengaruh pada disfungsionl audit behavior.
6.	Rustiarini, 2013	Dependen : Perilaku Disfungsional Independen : Stres kerja	Stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional sehingga stress kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap perilaku disfungsional.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh sifat *machiavellian* terhadap perilaku disfungsional

Sifat *machiavellian* merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi tersebut akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari perilaku dalam berhubungan dengan orang lain. Secara teoritis, individual *machiavellian*

yang tidak peduli dengan penilaian moralitas dari tindakan ambigu secara etika dan lebih mungkin bertindak dengan cara (etis atau tidak etis) untuk mencapai tujuan akhirnya. Akan tetapi, jika kecenderungan sifat *machiavellian* rendah maka seorang akan cenderung untuk berperilaku etis karena pada dasarnya karakteristik kepribadian menjukkan pada pengaturan sikap-sikap seseorang untuk berbuat, berpikir dan merasakan, khususnya bila seseorang tersebut berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan dan kepribadian itu mencakup kebiasaan, sikap dan sifat.

Purnamasari dan Advensia (2006) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian sifat *machiavellian* tinggi cenderung lebih berbohong. Menurut Jones dan Kavanagh (1996) dan Richmond (2003) menemukan individu dengan sifat *machiavellian* tinggi akan lebih mungkin melakukan tindakan yang tidak etis dibandingkan individu dengan sifat *machiavellian* rendah. Sehingga diekspektasikan bahwa individu dengan sifat *machiavellian* tinggi akan lebih mungkin melakukan tindakan yang tidak etis dibandingkan individu dengan sifat *machiavellian* rendah.

Sifat *machiavellian* yang tinggi pada seorang individu maka perilaku disfungsionalnya juga semakin tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya perilaku yang menyimpang dari seorang individu sehingga apabila diberikan kesempatan maka akan melakukan perbuatan manipulasi keuangan.

H1. Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional

2. **Pengaruh tipe kepribadian terhadap perilaku disfungsional**

Kepibadian merupakan suatu unsur yang terdapat dalam diri atau individu. Kepribadian mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dan berfikir. Selain itu kepribadian juga dapat diartikan sebagai gambaran sosial tertenu yang diterima individu dari kelompok masyarakat, kemudian individu itu diharapkan bertingkah laku sesuai dengan gambaran sosial (peran) yang diterimanya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem diri dalam diri individu, sebagai wujud dari pengorganisasian dalam dirinya, yang mana sistem tersebut bersifat dinamis mengikuti keadaan mental seseorang dan bersifat unik atau khas.

Tipe kepribadian auditor menjadi salah satu faktor yang berpotensi menyebabkan perilaku disfungsional auditor dalam melakukan proses audit. Tipe kepribadian seseorang juga menjadi salah satu faktor yang menentukan sikap yang dimiliki oleh individu (Noviyanti, 2008). Tipe kepribadian juga mempengaruhi orientasi umum kearah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi di bawah tekanan (Kristanti, 2012).

Tipe kepribadian dapat menjadikan suatu persepsi yang berbeda dalam menanggapi perilaku etis seorang auditor dan pekerjaan auditor yang banyak tuntutan dan tekanan, sehingga mengakibakan stres pada individu karena melebihi kemampuan dirinya yang kemudian akan mempengaruhi tindakan atau perilaku individu.

H2. Tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional

3. **Pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional**

Anggaran waktu audit yang digunakan secara tidak benar dapat merugikan. Keterbatasan anggaran waktu dapat mengakibatkan auditor merasakan suatu tekanan dalam mengerjakan tugas audit tertentu sehingga mendorong auditor melakukan perilaku disfungsional. Hal tersebut sesuai dengan literatur stres kerja yang menyatakan bahwa stressor (penyebab stres) yang dihadapi individual dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan individu merasakan tekanan (stres) dalam melakukan pekerjaan, dan selanjutnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual.

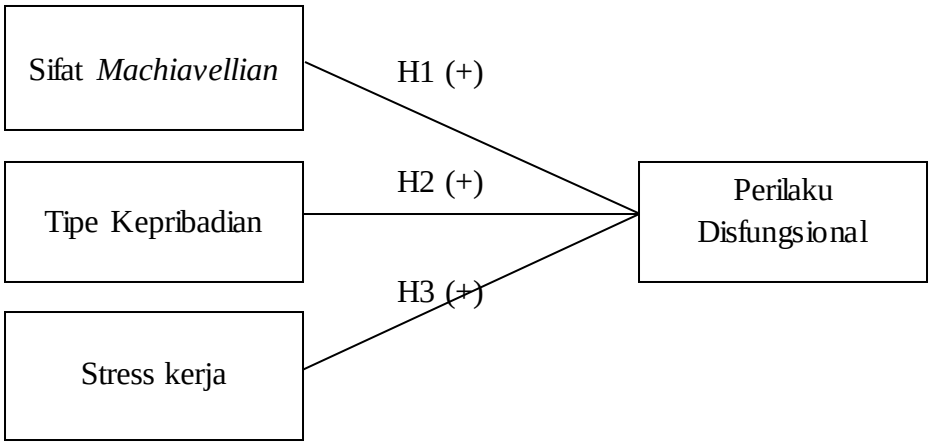
Rustiarini (2014) menjelaskan bahwa stres kerja pada level tinggi dapat menyebabkan gangguan stabilitas emosional yang berpengaruh terhadap perilaku kerja yang menyimpang. Kondisi tersebut dapat dialami oleh auditor karena sering berhadapan dengan banyak pekerjaan dan dituntut untuk menyelesaikan dengan waktu yang terbatas. Chen dkk, (2006) menemukan bahwa beberapa auditor pada tingkat tertentu tidak menganggap stres kerja melainkan menjadikan suatu motivasi.

Adanya tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi dapat memaksa auditor untuk bekerja lebih keras lagi dan ketika individu tersebut merasa tidak mampu dengan tekanan tersebut maka bisa mengakibatkan stres. Apabila auditor tersebut tidak mempuyai kekuatan yang cukup untuk mengontrol stres tersebut maka perilaku disfungsional dapat terjadi.

H3. Stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional

D. Model Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada profesionalisme seorang auditor secara umum yang dipengaruhi oleh beberapa aspek individual yang meliputi anatara lain: sifat *Machiaveliian*, tipe kepribadian dan stress kerja. Dari ketiga aspek tersebut memiliki peran yang besar terhadap perilaku disfungsional.



Gambar 2.1
Model penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo karena seorang audit internal yang mempunyai kredibilitas yang tinggi sangat dibutuhkan dalam sektor publik, dengan harapan mereka bertanggung jawab kepada para pemangku kepentingan yang beragam apablia dibandingkan sektor swasta. Di sisi lain, auditor internal juga diharapkan dapat memberikan perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi, sehigga suditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya pengelikaan keuangan daerah yang transparan, akuntabel, efektif dan efisien.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling sensus* yaitu penenetuan pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2012 : 96). Penelitian ini menggunakan *sampling* sensus Karena populasi relatif sedikit yaitu 45 auditor.

Responden diminta untuk mengisi sejumlah pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat dan diberikan langsung. Penentuan sampel didukung dengan kriteria sebagai berikut :

1. Auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo.

2. Auditor yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan pertimbangan telah memahami peran dan fungsi sebagai lembaga pengawas daerah.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data primer yang diperoleh dari lapanagan melalui penyebaran kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah auditor intern pemerintahan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode angket yaitu menyebarkan daftar pernyataan yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo, responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut dan kemudian peneliti akan secara langsung mengambil angket yang telah diisi oleh responden sesuai waktu yang telah disepakati bersama. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Perilaku Disfungsional

Perilaku disfungsional merupakan reaksi terhadap lingkungan, perilaku ini bisa mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap mutu audit. Perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika

individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri.

Pengukuran perilaku disfungsional dilakukan dengan menggunakan 8 butir pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sugeng dan Sabeni (2007). Pengukuran skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *summated rating* dari Likert, di mana Likert menggunakan lima alternatif sebagi berikut : (1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=netral; 4=setuju; 5=sangat setuju) (Sugiyono, 2012:135).

2. Sifat *Machiavellian*

Sifat *Machiavellian* dideskripsikan oleh Christien dan Geis (1980) kepribadian yang kurang mempunyai afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Pertimbangan-pertimbangan untuk mengantisipasi dilema etis merupakan definisi dari perkembangan moral (Sukrisno, 2011).

Pengukuran sifat *Machiavellian* dilakukan dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang diadopsi dari penelitian Purnamasari (2008). Pengukuran skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *summated rating* dari Likert, di mana Likert menggunakan lima alternatif sebagi berikut : (1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=netral; 4=setuju; 5=sangat setuju) (Sugiyono, 2012:135). Semakin tinggi skor berarti semakin tinggi sifat *Machiavellian* responden.

3. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian seseorang juga menjadi salah satu faktor yang menentukan sikap yang dimiliki oleh individu (Noviyanti, 2008). Tipe kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi di bawah tekanan (Kristianti, 2012).

Tipe kepribadian diukur dengan skala pengungkapan diri yang mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Kristianti (2012) dengan 17 item pernyataan. Pengukuran skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *summated rating* dari Likert, di mana Likert menggunakan lima alternatif sebagi berikut : (1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=netral; 4=setuju; 5=sangat setuju) (Sugiyono, 2012:135).

4. Stres kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar. Tidak dapat dihindari lagi, banyaknya pekerjaan, tingkat stress kerja yang tinggi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan atau bawahan. Untuk menghadapi itu semua, bawahan diharapkan mempunyai kemampuan dan pengendalian diri yang memadai. Karena jika tidak, dikhawatirkan akan membawa dampak yang negatif bagi bawahan, yaitu timbulnya stress kerja yang berakibat pada

menurunnya kinerja seorang bawahan. Pengertian tentang stres ini banyak definisi yang dikemukakan para ahli dengan penekanan yang berbeda-beda.

Pengukuran stres kerja dilakukan dengan menggunakan 4 butir pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr dkk. (1976) dalam Kesuma 2016. Pengukuran skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *summated rating* dari Likert, di mana Likert menggunakan lima alternatif sebagi berikut : (1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=netral; 4=setuju; 5=sangat setuju) (Sugiyono, 2012:135).

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif pada intinya yaitu suatu metode-metode pengumpulan, penyajian dan pengaturan data yang berguna untuk membuat gambaran yang jelas variasi sifat data yang dapat mempermudah proses analisis dan interpretasi. Peneliti juga menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari nilai minimum, maksimum, rata-rata *(mean)* dan standar deviasi (Ghozali 2013:19). Analisis ini dilaksanakan terhadap jawaban responden yang telah memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Analissi dalam penelitian ini memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

2. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52). Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Perhitungan korelasi dilakukan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan *product moment* dari Pearson, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika terjadi korelasi yang signifikan antara masing-masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi < 0,05 maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
2) Jika tidak terjadi korelasi yang signifikan antara masing-masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi > 0,05 maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:48).

3. Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan analisis regresi yaitu mengukur hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:96). Penelitian ini untuk menguji keseluruhan hipotesis digunakan model regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{PD = \alpha + B_1SM + B_2TP + B_3SK + e}$$

Dimana :

PD	= Perilaku disfungsional
α	= konstanta
$B_{1,2,3}$	= koofisien regresi untuk variabel SM, TP dan SK
SF	= Sifat *Machiavellian*
TP	= Tipe Kepribadian
SK	= Stres Kerja
e	= Tingkat Kesalahan Penganggu (error)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

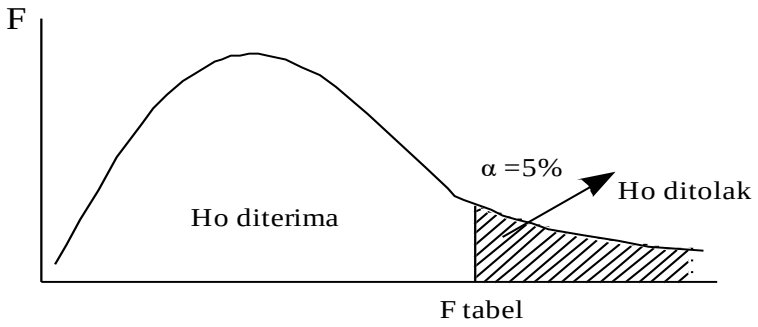
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi varibel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Multikolonieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variable-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dan model dalam penelitian bagus dan tepat (*fit*). Menurut Ghozali (2013, 98) menentukan F tabel dapat dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k, derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan dengan kriteria:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau p value < α = 0,05, maka hipotesis diterima, artinya model penelitian yang digunakan bagus (*fit).*
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau p value > α = 0,05, maka hipotesis ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

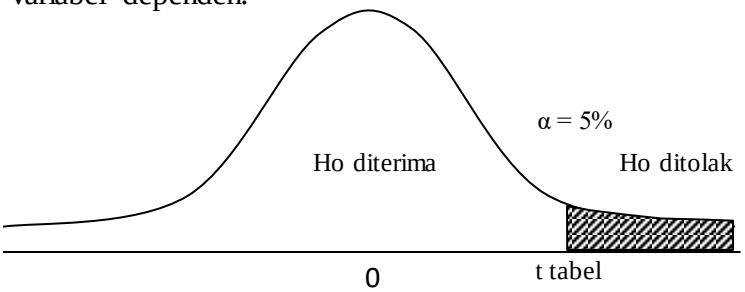


Gambar 3.1
Uji Statistik F

c. Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2013: 98-99), Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. *Level of Significant* pada tarif α = 5% dengan derajat kebebasan dinyatakan dalam df = n-1 yang merupakan uji dua sisi (*two tailed test*).

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *p value* < α = 0,05 maka H_o ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau *p value* > α = 0,05 maka H_o diterima atau H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t positif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, tipe kepribadian dan stres kerja terhadap perilaku disfungsional. Sampel yang dapat diolah sebanyak 42 kuesioner. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji *Adjusted* R^2 menunjukkan bahwa variabel sifat *machiavellian*, tipe kepribadian dan stres kerja dalam menjelaskan perilaku disfungsional sebesar 24,9 % sedangkan sisanya 75,1 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini sudah fit.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* dan tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungional.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitia ini antara lain :

1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas, hal dapat dilihat dai R^2 yang menunjukkan hasil

sebesar 24,9% dimana masih terdapat 75,1% dipengaruhi pengaruhi oleh variabel lain.

2. Objek penilitian hanya terbatas pada Kantor Inspektorat di Kota Magelang, Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Purworejo.
3. Terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional yaitu stres kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan sedikit saran yang mungkin dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya :

1. Penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi perilaku disfungsional seperti tekanan anggaran waktu.
2. Pada Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian seperti menambah Wonosobo dan Kebumen sebagai sampel penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat memilih variabel serta menambah variabel yang tentang perilaku disfungsional, serta dapat menambahkan item pertanyaan pada kuesioner yang berkaitan dengan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.A., Arens dan Loebbecke, J.K.. 2003, *Auditing : Pendekatan Terpadu Buku 1 dan 2* (Edisi e-3), (Alih Bahasa Jusuf, AA), Jakarta : Salemba Empat

Aji, Pandhit Seno. 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Audit ditinjau dari Persepsi Auditor atas Independensi, Pengalaman dan Akuntabilitas. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman Purwokerto. Tidak dipublikasikan)

Agus, Budi Setyawan dan Mutmainah. 2006. Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan perkembangan moral terhadap dysfuncitonal behavior (Studi kasus pada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang). *Skripsi.* Universitas

Arum, Enggar Diah Puspa. 2008. Pengaruh Persuasi atas Preferensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor Dalam Mengevaluasi Bukti Audit. Universitas Jambi, *Jurnal akuntansi dan keuangan Indonesia*. Vol.5 No.i2

Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.

Atkinson, R. L., R. C. Atkinson, E. R. Hilgard. 1987. *Pengantar Psikologi*. Jilid 1 Edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta.

Ayu, Puji Lestari. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Basuki dan Krisna. 2006. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Oublik di Surabaya. *Jurnal Maksi,* Vol 6 (2) : 203-233.

Beehr, T.A., Walsh, J.T., dan Taber, T.D. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *The Journal of Applied Psychology*, 61(7), 41 47

Boynton, Johnson and Kell, 2003. *Modern Auditing Jilid 1 Edisi Tujuh (Alih Bahasa Rajoe, P.A., Gania, G., Budi, I.S.).* Jakarta :Erlangga

Chrismastuti, Agnes. A. dan S.T. Vena Purnamasari. 2004. Hubungan Sifat *Machiavellian*, Pembelajaran Etika dalam Mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang. *Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar 2-3 Desember.

Chen, J.-C., Silverthorne, C., & Hung, J.-Y.2006. Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242–249.

Devaluisa, Titanny. 2009. Hubungan Pertimbangan Etis, Perilaku Machiavellian dan Gender dalam Pengambilan Keputusan Etis (Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi dan Mahasiswa PPA di Univesitas Diponegoro dan Auditor si Semarang)

Donelly. 2003. *Manajemen*. Terjemahan Darkasih. Jakarta : Erlangga

Donnelly, David P., Jeffrey J. Q, dan David O. 2003. Auditor Acceptance of Disfungsionl Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Journal of Behavior Research In Accounting*. Vol. 15.

Elly, Suhayati,2013, Sikap Negatif dari Akuntan Publik Akan Menimbulkan *Disfungsionl* Akuntansi Publik, Volume 11

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. 2012. Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99–112.

Gusti, Maghfirah dan Syahril Ari. 2008. A Research Note on The Effect of Gender and Task Complexity on Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Pontianak.

Hendriani, Eunike. 2014. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Perilaku Audit Disfungsional. *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.

Henny, Murtini dan Setyaningrum. 2014. Determinan perilaku disfungsional audit (pada perguruan tinggi negeri badan layanan umum di jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal* 3 (1).

Herliansyah, Yudhi dan Meidida Ilyas. 2006. Pengaeuh Pengalaman Auditor terhadap Penggunaan Bukti tidak Relevan dalam Auditor Judgement. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.

Himanidham.2009."http://hilmanidham.blogspot.com/2009/04/machiavellitheory.html."

Ismail, Fikri. 2015. Pengaruh Tipe Kepibadian, Pengalaman dan Penerimaan Perilaku Disfungsional terhadap Audit Judgment. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 5, No. 2, Oktober.

Kesuma, Windasari Citra. 2016. Efektivitas Pemoderasi Sifat Kepribadian dan Komitmen Organisasi pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Kantor AKuntan Publik DIY - Jawa Tengah). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

King, Laura A.2006. *"Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiasi"*.: Salemba Humanika.

Kristianti, Ika. 2012. Pengaruh Tipe Kepribadian dan Penerimaan Perilaku Disfungsional terhadap Audit Judgment. *Tesis*. Salatiga: Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana.

Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Noviyanti, Suzy. 2008. Skeptisme Profesional Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia,* Vol.5, No.1, pp.102-125.

Purnamasari, St. Vena. 2006. Sifat Machiavellian dan pertimbangan Etis: Anteseden Independensi dan Perilaku Etis Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang 23-26 Agustus.

Purnamasari, St. Vena dan Agnes Advensia C. 2006. Dampak Reinforcement Contigency terhadap Hubungan Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral. *Simposium Nasional IX*. Padang.

Purnamasari, St. Vena. 2008. Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral: Anteseden Etika dan Kualitas Audit. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2: 167-177.

Putri, Pritta Amina dan Herry Laksito. 2013. Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditro dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment", *Diponegoro Jurnal Of Accounting*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Rahmi, M. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit (*Locus of Control* sebagai Pemoderasi). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Ratnaningsih, Nuryani. 2013. Pegaruh Motivasi Kerja dan Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. *D3 thesis.* Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Richmond, Kelly A.2001. Ethical Reasoning, Machivealian Behavior, and Gender, The Impact on Accounting Students' Ethical Decision Making. *Desertasi.* Blacksburg. Virginia.

Richmond, Kelly. 2003. "Machiavellianism and Accounting: An Analysis of Ethical Behavior of US Undergraduate Accounting Student and Accountants". *Symposium on Ethics Research in Accounting.* American Accounting Association.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Rustiarini, Ni Wayan. 2013. Sifat Kepribadian dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsonal Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VXI.* Manado 25-28 September.

Sartika. 2013. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral terhadap Perilaku Disfungsional. *Jurnal Akuntansi.* Vol 5, no. 2, Oktober.

Saputri, I G Yuli., dan Dewa, G M. 2015 .Pengaruh sifat machiavellian dan tipe kepribadian pada perilaku disfungsional auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.* Vol.13. No. 2 (hal 386-386)

Schwartz, N.D. (2001). *Enron Fallout: Wide But Not Deep*. Fortune

Setiawan, Agus Budi. 2011. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral terhadap Disfungsional Behavior (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro). *Skripsi.* Universitas Diponegoro. Semarang.

Suartana, I Wayan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sugeng Lili dan Sabeni Arifin. 2007. Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen Dengan Perilaku Disfungsional : Budaya Nasional sebagai Variabel Moderatng. *Simposium Nasional Akuntansi x*. UNHAS Makasar. Hal 1-35

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta

Sukiah, dkk. 2009. Pengaruh Stress kerja, Independensi, Objektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi 12*. Palembang.

Sukrisno, Agoes, 2004, *Auditing* (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik Jilid Dua, Edisi Ketiga, Jakarta : FEUI

Suryabrata, Sumadi. 1995. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: CV Rajawali.

Soekrisno, Agoes, 2011, *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.

Vosvasari, Elsa. 2015. Pengaruh Sifat Machiavellian dan perkembangan moral terhadap dysfuncitonal behavior (Studi kasus pada mahasiswa S1 Akuntansi angkata 2011 Universitas Negeri Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Wahyudin, Indah, dan Dwi , 2011, Analisis *Disfungsionl Audit Behavior :*Sebuah Pendekatan Karakteristika Personal Auditor, *Juornal Dinamika Akuntansi*, Volume 3 No. 2

Walker. 2007. Analisis Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi Keperilakuan: Peranan Masalah Etika Persepsian dalam Pengambilan Keputusan Etis yang Terkait dengan Sistem Informasi.

http://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/11566

http://regional.kompas.com/read/2016/10/27/17174751/alokasi.dana.desa.ditilap. pensiunan.pns.jadi.tersangk

http://responsibank.id/banks/tema/inklusi-keuangan/

http://www.beritasatu.com/makro/415965-literasi-rendah-dan-serakah-picu fraud.html

http://www.kompasiana.com/www.chachaichajose.com/isu-isu-permasalahan audit_55547e8d7397730d1490558a

http://www.sorotpurworejo.com/berita-purworejo-3010-kasus-dugaan-korupsi-rp-72-miliar-tenggelam-ditelan-bumi.html