

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSONAL AUDITOR  
INDEPENDEN TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT**  
(Studi empiris pada Auditor di KAP Pekanbaru dan Padang)

**Oleh :**  
**Rizki Pratiwi**  
**Pembimbing : Azwir Nasir dan Devi Safitri**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
Email : [rizkipratiwi95@yahoo.co.id](mailto:rizkipratiwi95@yahoo.co.id)

*Factors Affecting the Independent Auditors on Personal to Dysfunctional Audit  
Behavior (The empirical study on an Auditor at public accounting firm in  
Pekanbaru and Padang)*

**ABSTRACT**

*Audit dysfunctional behavior is behavior that justifies the occurrence of irregularities in the audit, which resulted in a decrease of audit quality, both directly and indirectly. Such as manipulation by the auditors in the audit assignment in order to achieve the target of individual work. This study aims to examine and analyze the effect of locus of control, work experience, underreporting of time and job stress on dysfunctional behavior audit. The study population is the auditor who works at KAP Pekanbaru and Padang. The number of respondents of the study was 65 copies, only 50 copies that can be processed. The sample is determined by purposive sampling method, data analysis techniques using Structural Equation Model (SEM) with the help SmartPLS version 3.0 was used to test whether the independent variables affect the dependent variable. The result of this study shows that the locus of control, work experience, underreporting of time, job stress have the positive to the dysfunctional audit behavior. The results showed that the locus of control, work experience, underreporting of time and job stress affect the audit dysfunctional behavior in KAP pekanbaru and padang. The results also showed the contribution of independent variable influence on the dependent variable is equal to 92%. While the remaining 8% is influenced by other variables not included in this SmartPLS model.*

*KeyWords : Locus of Control, Work Experience, Underreporting of Time, Job Stress.*

**PENDAHULUAN**

Sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa meningkatkan kualitas jasa audit yg diberikan. Audit yang

baik yaitu mampu meningkatkan kualitas informasi dan mampu memberikan keyakinan kepada para pemakai jasa audit bahwa proses audit telah dilakukan dengan tepat, hati-hati dan telah dilaksanakan sesuai dengan kode etik. Namun

pada kenyataannya, semakin banyak perilaku yang mengarah pada penurunan kualitas audit. Auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) mempunyai peran yang sangat penting dalam pemeriksaan pengelolaan keuangan yang berguna bagi pihak yang penting dalam pemeriksaan pengelolaan keuangan yang berguna bagi pihak yang mengambil keputusan. Pada prinsipnya auditor kantor akuntan publik dalam setiap kegiatan pemeriksaan harus bersikap objektif dan independen. Sehingga hasil yang diperoleh akan menunjukkan informasi yang relevan dan berguna bagi pemakainya (Maya,2011).

Manipulasi atau kecurangan dalam konteks auditing disebut perilaku disfungsional. Perilaku disfungsional dilakukan oleh auditor dalam rangka meraih target kerja individual. Perilaku disfungsional memiliki pengaruh langsung seperti penghentian prosedur audit secara dini (*premature sign-off*), mengubah atau mengganti tahapan – tahapan audit (*replacing or altering of audit procedures*) serta pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit seperti (*underreporting of time*) (Silaban, 2011).

Perilaku seseorang pada hakikatnya berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari sisi internalnya (*personal*) dan faktor lingkungan atau faktor eksternal (*situasional*) yang mendukung seseorang dalam membuat suatu keputusan untuk melakukan suatu perbuatan. Sama halnya dengan perilaku akuntan publik atau auditor yang menurut Kartika dan Wijayanti (2007) menyimpulkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan oleh faktor karakteristik

internal dari auditor serta faktor eksternal saat melakukan proses audit.

Dalam literatur akuntansi, *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya (Engko dan Gudono, 2007). *Locus of control* sendiri dibedakan menjadi dua bagian, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa mereka memegang kendali atas segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka sedangkan *external locus of control* adalah tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada diluar dirinya seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Arens dkk., 2004). Pengalaman juga memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan audit sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki auditor maka auditor akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Penelitian Asih (2006), menemukan bahwa pengalaman auditor baik dari sisi lama bekerja, banyaknya tugas

maupun banyaknya jenis perusahaan yang diaudit berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing.

*Underreporting of time* mencerminkan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan dengan waktu pribadi dan dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari atau meminimumkan anggaran yang berlebihan (Sososutikno, 2003). Selain itu, Silaban (2009) menyatakan bahwa perilaku URT juga dapat dilakukan melalui tindakan berupa mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu personal (misalnya bekerja pada jam istirahat), mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu pada tugas lain yang pengerjaannya dilakukan pada waktu yang bersamaan. Perilaku URT terutama dimotivasi keinginan auditor untuk dapat menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu.

*Underreporting of time* (tidak melaporkan waktu yang sebenarnya untuk menghindari atau meminimumkan anggaran waktu berlebihan) merupakan perilaku disfungsional dalam audit. Ketika auditor melakukan tindakan URT, maka anggaran waktu audit tahun berikutnya menjadi tidak realistis. Anggaran waktu yang tidak realistis mengakibatkan auditor menghadapi kendala anggaran waktu dalam menyelesaikan tugas audit pada penugasan berikutnya, dan sebagai konsekuensinya dapat mengakibatkan keberlanjutan URT, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu atau tindakan RKA pada tahun berikutnya (Shapeero *et al.*, 2003)

Aamodt (2004) menyebutkan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kejadian-kejadian atau situasi-situasi (*stressor*) yang berasal dari lingkungan kerja. Sedangkan Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang menyebabkan seseorang menjadi disfungsional di dalam pekerjaan, merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Sekecil apapun gejala stres kerja yang muncul tidak perlu menunggu hingga menjadi besar dan parah, yang pada akhirnya merugikan tenaga kerja dan perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau performansi pekerja yang dihasilkan (Stranks, 2005). Penelitian yang dilakukan Rustiarini (2014) membuktikan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Lailatul Mufida A (2011) dengan menam-bahkan variabel Stres Kerja karena tekanan yang di alami auditor bisa menyebabkan stres kerja yang mempengaruhi auditor berperilaku disfungsional audit.. Dan memperluas objek penelitian, sebelumnya penelitian pada KAP kota Pekanbaru, seda-ngkan pada penelitian ini objek pada KAP kota Pekanbaru dan Padang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, 3) Apakah *underreporting of time* berpengaruh terhadap disfungsional audit, 4) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari

penelitian ini adalah : 1) untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsi audit, 2) untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap perilaku disfungsi audit, 3) untuk menguji pengaruh *underreporting of time* terhadap perilaku disfungsi audit, 4) untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Perilaku Disfungsi Auditor

Segala bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku atau disebut perilaku disfungsi audit (Irawati et al., 2005) Perilaku audit disfungsi adalah perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit (Donnelly, Quirin dan David O'Bryan, 2003), yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, para pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor.

### *Locus of Control*

Dalam literatur akuntansi, *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya (Engko dan Gudono, 2007). *Locus of control* sendiri dibedakan menjadi dua bagian, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah tingkat kepercayaan yang ada dalam

diri seseorang bahwa mereka memegang kendali atas segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan *external locus of control* adalah tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya. Kusbandiyah (2008) menjelaskan bahwa *locus of control* internal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik dan buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

**H<sub>1</sub>** : *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

### Pengalaman Kerja

Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Arens dkk., 2004). Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidupnya (Justiana, 2010). Pengalaman berdasarkan lama bekerja merupakan pengalaman auditor yang dihitung berdasarkan satuan waktu/tahun. Sehingga auditor yang telah lama bekerja sebagai auditor dapat dikatakan sebagai auditor berpengalaman. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

**H<sub>2</sub>** : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

### ***Underreporting of Time***

Bentuk lain perilaku audit disfungsi yang terjadi dalam praktek audit adalah tindakan auditor dengan memanipulasi laporan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu. Pada literatur auditing perilaku ini disebut sebagai perilaku *underreporting of time* (URT). Perilaku URT terjadi ketika auditor tidak melaporkan dan membebaskan seluruh waktu audit yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit yang dibebankan KAP (Adanan Silaban:2009). Tindakan ini merupakan tindakan dimana auditor menyelesaikan pekerjaannya pada waktunya, dan tanpa melaporkan waktu yang sebenarnya (Edy, 2009). Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

**H<sub>3</sub>** : Underreporting of Time berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

### **Stres Kerja**

Menurut Ivancevich dan Matterson dalam Suwatno dan Priansa (2011:255) stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, gelisah, dan cemas sehingga berpengaruh negatif pada perilaku kerja. Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya, serta tidak mampu beradaptasi dengan

situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele 2009). Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

**H<sub>4</sub>** : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru dan Padang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru dan Padang.

### **Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yaitu perilaku disfungsi audit (Y), sedangkan variabel independen terdiri dari *locus of control* (X1), pengalaman kerja (X2), *underreporting of time* (X3), dan stres kerja (X4) dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari instrument :

- a. Disfungsi Audit menggunakan tiga tipe utama perilaku disfungsi yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu: *premature sign-off*, *underreporting of time audit*, dan penggantian prosedur audit.
- b. *Locus of Control* terbagi : (1) *eksternal*, adalah individu yang mempercayai bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar seperti nasib, kemujuran, atau peluang, dan (2) *internal*, yaitu individu yang percaya bahwa mereka

- memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada diri mereka sendiri. pertanyaan-pertanyaan tentang kesadaran etis dan kepedulian pada etika profesi.
- c. Pengalaman Kerja, bahwa ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas karyawan, semakin tinggi pula senioritasnya (semakin lama masa kerja/pengalaman kerja) maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
  - d. *Underreporting of Time*, Pada literatur auditing perilaku ini disebut sebagai perilaku *underreporting of time* (URT). Perilaku URT terjadi ketika auditor tidak melaporkan dan membebaskan seluruh waktu audit yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit yang dibebankan KAP.
  - e. Stres Kerja diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery et al. 1996).

#### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu auditor eksternal yang bekerja pada KAP di Pekanbaru dan Padang. Skala yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

tentang kejadian atau gejala sosial. Kategori dari penilaian skala likert:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TT = Tidak Tau
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS) dalam hal ini akan menggunakan *software smartPLS 3.0*. dalam latan dan ghozali (2012) menjelaskan bahwa PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendektan SEM.

#### *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasiskomponen atau varian (*variance*). Dan Model Pengukuran atau *Outer Model* serta Model Struktural atau *Inner Model*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

#### Gambaran Umum Responden

Kuesioner disebarkan pada 13 kantor akuntan publik yang berada di kota Pekanbaru dan Padang secara langsung. Dari 50 kuesioner yang kembali sebanyak 46 kuesioner (92%). Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 4 kuesioner (8%).

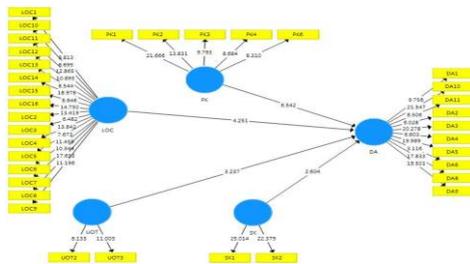
#### Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan

menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel.

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada tabel sebelumnya disajikan gambar hasil bootstrapping.

**Gambar 1**  
**Hasil Bootstrapping**



Sumber: Data Olahan, 2016

**Tabel 1**  
**Hasil Bootstrapping**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t statistics	p value
LOC -> DA	0,330	0,311	0,078	4,251	0,000
PK -> DA	0,437	0,444	0,067	6,542	0,000
UOT -> DA	0,183	0,195	0,057	3,237	0,009
SK -> DA	0,164	0,162	0,164	2,604	0,001

Sumber: Data Olahan, 2016

### Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

#### Pengujian hipotesis 1 (Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Audit)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah

*Locus Of Control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian hipotesis 1 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *Locus Of Control* (LOC) dengan Perilaku Disfungsional Audit (DA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,330 dengan nilai t sebesar 4,251. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

#### Pengujian hipotesis 2 (Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian hipotesis 2 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Pengalaman Kerja (PK) dengan Perilaku Disfungsional Audit (DA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,437 dengan nilai t sebesar 6,542. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

#### Pengujian hipotesis 3 (Pengaruh *Underreporting Of Time* terhadap Perilaku Disfungsional Audit)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Underreporting Of Time*

berpengaruh terhadap disfungsional audit. Hasil pengujian hipotesis 3 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *Underreporting Of Time* (UOT) dengan Perilaku Disfungsional Audit (DA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,183 dengan nilai t sebesar 3,237. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa *Underreporting Of Time* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

#### **Pengujian hipotesis 4 (Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit)**

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian hipotesis 4 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Stres Kerja (SK) dengan Perilaku Disfungsional Audit (DA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,164 dengan nilai t sebesar 2,604. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *locus of control*, pengalaman kerja, *underreporting of time*, dan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit di KAP kota Pekanbaru dan Padang. Untuk menganalisis

hubungan antar variabel tersebut, penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya *Locus Of Control* yang dimiliki oleh auditor, maka akan menimbulkan perilaku disfungsional audit.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan pengalaman kerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti pengalaman kerja seorang auditor akan menentukan perilaku disfungsional auditnya.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan *Underreporting Of Time* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya *Underreporting Of Time*, maka akan menimbulkan adanya perilaku disfungsional audit.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya perasaan stres kerja, maka auditor cenderung melakukan disfungsional audit.

#### **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya bahwa :

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan

- responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya di KAP saja terutama hanya di Kota Pekanbaru dan Padang saja, tetapi dapat dilakukan pada auditor pemerintah di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), Inspektorat Kota, atau Inspektorat Provinsi, sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.
  3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah beberapa variabel independen lain yang diduga juga dapat mempengaruhi perilaku disfungsi audit

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asih, D. A. T, 2006. *Jurnal. Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, dan David O'Bryan, 2003. *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics*, *Journal of Behavioral Research in Accounting* 15 (4): 87-110
- Engko, Cecilia dan Gudono, 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*, *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar.
- Kartika, I. P. Wijayanti, 2007. *Locus of Control and Accepting Dysfunctional Behavior on Public Auditors of DFAB*, *Akuntabilitas*, Vol. 6, No. 2, Maret 2007, pp, 158–164
- Kusbandiyah, Fifi, 2008. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Profesi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit dengan Kesadaran Etis sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Mufida, Lailatul, 2011. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor Independen Terhadap Perilaku Disfungsional Audit*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rustiarini, Ni Wayan, 2014. *Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit*, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Juni 2014, Vol. 11, No. 1, hal 1 – 19
- Shapeero, et.al, 2003. *The Influence of Situational, Ethical and Expentancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior*,

- Auditing: Journal of Practice and Theory*, Vol. 2. Pp, 1-12
- Silaban, Adanan. 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit*, Skripsi Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro
- Suwatno dan Priansa, D.J, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Ugoji, E.I., dan Isele, G., 2009. *Stress Management and Corporate Governance in Nigerian Organizations*, *European Journal of Scientific Research* 27(3): 472-478