

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Disfungsional Audit

2.1.1. Definisi Disfungsional Audit

Auditor memiliki potensi untuk melakukan penyimpangan pada perilakunya saat menjalankan prosedur audit. Perilaku Disfungsional Audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Otley dan Pierce, 1996). Penting bagi auditor untuk bisa memahami standar yang mengatur, agar segala proses dan perilakunya tidak menyimpang serta merugikan banyak pihak. Maka, dapat dirumuskan bahwa perilaku disfungsional audit merupakan sebuah tindakan penyimpangan yang menyebabkan adanya potensi terhadap turunnya kualitas audit. Secara langsung, perilaku yang memberi pengaruh adalah *premature sign-off* dan *altering or replacing audit procedure*. Contoh *premature sign-off* misalnya auditor tidak melakukan konfirmasi piutang kepada pelanggan dengan alasan sudah percaya pada data klien, padahal prosedur tersebut wajib dilakukan untuk memastikan keandalan laporan keuangan. Sedangkan *altering or replacing audit procedure* dapat dicontohkan ketika auditor mengganti prosedur observasi fisik persediaan dengan hanya mengandalkan laporan internal perusahaan tanpa melakukan pengecekan langsung di lapangan, yang tentu dapat mengurangi kualitas bukti audit.

Sementara itu, perilaku yang mempengaruhi secara tidak langsung adalah *underreporting of time*. Contohnya, auditor yang sebenarnya membutuhkan waktu sepuluh jam untuk menyelesaikan suatu prosedur audit, namun hanya melaporkan enam jam saja. Hal ini biasanya dilakukan agar terlihat lebih efisien atau sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan, tetapi pada akhirnya dapat memunculkan tekanan yang berpengaruh pada kualitas pekerjaan audit secara keseluruhan.

2.1.2. Indikator Disfungsional Audit

Terdapat tiga indikator pengukuran *dysfunctional audit behavior* yaitu, sebagai berikut:

1. *Premature Sign Off*

Premature Sign Off merupakan dengan penghentian prosedur audit secara lebih dini oleh auditor dalam melaksanakan penugasan.

2. *Altering or Replacing Audit Procedure*

Altering or Replacing Audit Procedure merupakan penggantian prosedur audit dalam proses dikarenakan beberapa alasan tertentu.

3. *Under Reporting of Time*

Under Reporting of Time merupakan tindakan yang dilakukan auditor dengan melaporkan waktu audit secara lebih singkat dari waktu aktual yang telah digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu.

2.2. Locus Of Control

2.2.1. Definisi Locus Of Control

Rotter pada tahun 1966 menguraikan sebuah pemikiran yang kemudian dikenal dengan istilah *locus of control*. Hal ini kemudian secara umum diaplikasikan sebagai pedoman dalam penelitian yang membahas perilaku organisasi. Rotter (1966) dalam Donnelly et al. (2003) menyarankan agar harapan yang berkaitan dengan kesuksesan dapat dikendalikan dengan baik sebab faktor penentunya bisa berasal dari orang lain atau tergantung perilaku individu. *Locus of control* sebagai rasa kepercayaan terhadap jati diri individu dalam mendefinisikan suatu peristiwa yang dialami untuk menakdirkan nasib diri sendiri (Devi dan Ramantha, 2017). Menurut Usmany et al. (2017) *locus of control* berindikasi pada motivasi sehingga perbedaan motivasi dan kinerja pada tiap individu dikarenakan persepsi masing-masing individu akan locus of control berbeda pula

2.2.2. Indikator Locus Of Control

Menurut Devi dan Ramantha (2017) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah

1. *Locus Of Control Internal*
 - a. Keyakinan bahwa peristiwa yang dialaminya merupakan hasil dari perilaku dan tindakanya sendiri.
 - b. Memiliki kontrol yang baik atas perilakunya sendiri.
 - c. Mampu mempengaruhi orang lain.
 - d. Percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa berhasil.

- e. Aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

2.3. Integritas

2.3.1. Definisi Integritas

Meningkatkan integritas suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan, dengan integritas karyawan yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dari segi apapun. Karena nilai dari integritas itu sendiri yang mampu membawa sikap seorang karyawan bagaimana cara dia bekerja yang baik dan benar agar perusahaan tempat dia bekerja bisa terus berkembang dan bersaing secara global.

Integritas sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang menurut Wurugian (2012). Integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagai kesatuan empat peran, yaitu menjadi binatang yang baik (fisik), ahli pertukangan yang baik (mental), teman yang baik (sosial), dan orang suci (spiritual).

Dengan demikian integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

2.3.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Integritas

Hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandangan umum Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010:118):

1. Harus memegang teguh prinsip.
2. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
3. Jujur.
4. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

2.3.3. Indikator Integritas

Menurut Agoes (2004), indikator integritas perilaku adalah sebagai berikut:

1. Memahami dan mengenali perilaku yang sesuai dengan aturan etika
Mentaati pedoman etika profesi dan integritas dalam penggunaan dan pengelolaan sumber daya sesuai kewenangan atau kewenangan dan waktunya untuk memastikan bahwa yang dilakukannya tidak melanggar aturan etika.
2. Mengambil tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan mereka
Ambil tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan Anda, dan

bicarakan perbedaan, meskipun itu menyinggung kolega atau teman dekat.

3. Bertindak sesuai dengan nilai-nilai (*value*), meskipun sulit, secara terbuka mengakui bahwa telah melakukan kesalahan, dan jujur, meskipun itu dapat merusak hubungan yang baik.
4. Bertindak berdasarkan nilai meskipun ada resiko atau biaya yang signifikan bertindak berdasarkan perilaku tidak etis orang lain meskipun berisiko signifikan terhadap diri sendiri dan pekerjaan seseorang. Bersedia untuk mendivestasi dan menarik produk/jasa karena praktik bisnis yang tidak etis dan membela mereka yang memiliki kekuatan untuk mempertahankan nilai.

2.4. Kompetensi

2.4.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang lebih berkualitas. Menurut Pura (2021) kompetensi auditor adalah kemampuan yang dimiliki seorang auditor berupa pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melakukan kegiatan pemeriksaan yang dapat dikembangkan melalui proses Pendidikan yang berkelanjutan. Secara regulasi, Standar Audit seksi 210 dalam SPAP 2001 menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Maka, apabila seorang auditor memiliki kompetensi yang tinggi, akan membuat mereka lebih paham, sehingga akan tetap patuh dan menjunjung tinggi ketepatan dalam

melakukan pendekatan dalam proses audit, sehingga hal tersebut mengurangi risiko timbulnya perilaku disfungsional audit.

2.4.2. Indikator Kompetensi

Menurut De Angelo (1981) Kompetensi Auditor diproyeksikan dengan cakupan dua hal utama yaitu pengalaman dan pengetahuan. Keduanya lalu dirincikan pada enam (6) hal yaitu diantaranya :

- 1) Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing.

Auditor tentunya bertugas dengan berdasarkan pada aturan resmi yang berlaku, yaitu pada Prinsip Akuntansi dan Standar Auditing. Kelengkapan tersebut membentuk seorang auditor untuk bisa lebih memahami dan menjadi bentuk mitigasi pada perilaku disfungsional dalam menjalankan audit.

- 2) Pengetahuan tentang jenis industri klien;

Tiap industri klien tentu memiliki tipe dan kondisi yang berbeda-beda. Hal tersebut tentunya perlu menjadi perhatian bagi auditor agar tidak menimbulkan potensi perilaku disfungsional yang terjadi saat melakukan prosedur audit pada klien dengan industri tertentu.

- 3) Pendidikan formal yang sudah ditempuh;

Auditor memerlukan Pendidikan formal sebagai salah satu syarat dasar dalam menjalankan prosedur audit.

- 4) Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki;

Keahlian khusus menjadi syarat lain yang termasuk pada Pendidikan nonformal sebagai tambahan pengetahuan bagi auditor yang nantinya

dapat menambah kepercayaan klien.

- 5) Jumlah klien yang sudah diaudit;

Ukuran seorang auditor dalam menilai tingkatan pengalamannya adalah melalui jumlah klien yang sudah diaudit. Semakin banyak klien tentu akan membuat auditor semakin lebih berpengalaman.

- 6) Pengalaman dalam melakukan audit.

Pengalaman auditor secara umum menjadi faktor yang membuat kompetensi auditor menjadi semakin valid.

2.5. Kerangka Konseptual

2.5.1. Teori Atribusi

Menurut Robbins (2008) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan cara-cara menilai manusia dengan berbeda, tergantung pada makna yang diatribusikan kepada sebuah perilaku tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa pada saat mengamati perilaku individu maka kita mencoba untuk menentukan penyebab perilaku seseorang tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Luthans (2006) meyakini bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal bersama-sama menentukan perilaku. Individu yang lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya akan menunjukkan perilaku yang berbeda. Maka dari itu, atribusi dibagi menjadi atribusi internal atau atribusi disposisional, dan atribusi eksternal atau atribusi situasional.

Atribusi disposisional merupakan atribusi yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan. Sedangkan atribusi situasional merupakan atribusi yang

menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain (Luthans, 2006). Dalam Robbins dan Judge (2008) dipaparkan bahwa terdapat 3 faktor yang memengaruhi dalam menentukan apakah perilaku seseorang tersebut disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal, yaitu :

1. Perbedaan, merujuk pada apakah seorang individu menampilkan perilaku yang berbeda pada situasi yang berbeda. Yang perlu diketahui adalah apakah perilakunya tidak biasa. Jika ya, maka pengamat mungkin memberikan atribusi eksternal. Jika tidak, mungkin pengamat akan memberikan atribusi internal.
2. Konsensus, yaitu jika setiap orang dihadapkan dengan situasi yang sama memberikan respon yang sama, maka pengamat dapat mengatakan perilaku itu menunjukkan konsensus. Dari sebuah perspektif atribusi, jika konsensusnya tinggi, pengamat mungkin memberikan atribusi eksternal, sedangkan jika konsensusnya rendah, pengamat mungkin memberikan atribusi internal.
3. Konsistensi, yaitu jika individu melakukan sebuah perilaku yang sama secara terus menerus. Semakin tinggi konsistensinya, maka semakin mungkin pengamat memberikan atribusi internal.

Salah satu temuan dari riset teori atribusi adalah bahwa terdapat kesalahan dan bias yang mempengaruhi atribusi. Terdapat dua penyimpangan dalam atribusi menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu:

1. Kesalahan atribusi fundamental (fundamental attribution error),

merupakan kecenderungan meremehkan pengaruh faktor-faktor eksternal dan melebihkan pengaruh faktor-faktor internal atau pribadi ketika membuat penilaian mengenai perilaku orang lain.

2. Bias pelayanan diri (*self-serving bias*), merupakan kecenderungan individu untuk mengatribusikan kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal seperti kemampuan atau usaha, tetapi mengatribusikan kegagalan pada faktor-faktor eksternal.

Teori atribusi merupakan teori yang mendasari penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengamati suatu perilaku auditor, yaitu Disfungsional Audit. Auditor yang melakukan disfungsional audit dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor *locus of control*, integritas dan kompetensi. Penelitian ini menguji *locus of control* yang mempengaruhi auditor melakukan disfungsional audit karena *locus of control* merupakan sikap dan perilaku individu seorang auditor (karyawan). Dan peneliti akan menguji integritas yang mempengaruhi auditor melakukan disfungsional audit karena integritas sangat mempengaruhi seorang auditor. Begitu juga dengan kompetensi, peneliti akan menguji kompetensi mempengaruhi auditor melakukan disfungsional audit.

2.5.2. Teori Keagenan

Menurut Rankin et al. (2012) teori keagenan digunakan untuk memahami hubungan dimana seseorang atau sekelompok orang (*principal*) menggunakan jasa orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa aktivitas atas nama mereka. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu bertindak sesuai dengan kepentingan atau minat masing-masing. Agent tidak selalu bertindak atas kehendak bebas mereka sendiri.

Hal inilah yang dapat menimbulkan masalah dalam hubungan antara agent dan principal.

Penelitian ini menempatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai *principal*, sedangkan auditor yang menjadi pekerja di KAP tersebut berperan sebagai *agent*. Maka, Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah yang memberikan tugas audit kepada auditornya. Oleh karena itu, dari teori agensi dijelaskan bahwa *principal* perlu mengawasi *agent*-nya. Auditor sebagai agent akan terus mendapat pengawasan dan evaluasi dari Kantor Akuntan Publik (KAP).

Hubungan antara teori keagenan (*agency theory*) terhadap *dysfunctional audit behavior* sangatlah erat, karena teori keagenan (*agency theory*) akan memecahkan masalah asimetris antara *principal* dan *agent* dengan memerlukan pihak ketiga yang independen (auditor). Namun kenyataannya tidak jarang ditemukan skandal akuntan publik yang terjadi karena pelaksanaan jasa auditnya bertolak belakang dengan standar dan kode etik profesi mereka. Salah satu pemicunya adalah *dysfunctional audit behavior*.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh penulis sebagai dasar dan acuan dalam penulisan penelitian ini. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai literatur penelitian. Penelitian terdahulu diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Variabel	Subjek	Hasil
1.	Wulano (2012)	Variabel Dependen (Y): Perilaku Disfungsional Auditor. Variabel Independen (X): <i>Locus of Control</i> , Tekanan Anggaran Waktu, dan Komitmen Profesional.	Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdapat di Surabaya.	a. Komitmen Profesional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dengan nilai signifikansi lebih kecil dari standar. b. <i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dengan nilai signifikansi lebih kecil dari standar. c. Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dengan nilai signifikansi lebih kecil dari standar.
2.	Putri (2017)	Dependen: Y = Perilaku Disfungsional Variabel Independen: X1 = Turnover Intention X2 = Komitmen Organisasi X3 = Tekanan Anggaran Waktu X4 = <i>Locus of Control</i> X5 =	KAP wilayah D. I. Yogyakarta dan Jawa Tengah.	Hasil menunjukkan bahwa Turnover Intention, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu, <i>Locus of Control</i> dan Skeptisisme Profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

		Skeptisme Profesional Variabel		
3	Oktaviani et al. (2017)	Variabel Dependen (Y): Perilaku Audit Disfungsional Variabel Independen (X): Personalitas Auditor dan Etika Profesi	BPK RI Perwakilan Provinsi Riau	1. Variabel kepribadian auditor berpengaruh signifikan positif terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. 2. Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.
4	Rohman (2018)	Variabel Dependen (Y): Personalitas Auditor dan Etika Profesi Variabel Independen (X): Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Independensi Auditor	Inspektorat Provinsi Banten.	1. Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. 2. Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku auditor disfungsional. 3. Independensi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. 4. Perilaku auditor, dan perilaku auditor disfungsional berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.
5	Widhiaswari et al. (2021)	Variabel Dependen (Y): Perilaku Disfungsional Auditor Variabel Independen (X): Tekanan Anggaran Waktu, Locus Of Control,	KAP Provinsi Bali	1. Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh negatif terhadap disfungsional auditor 2. Locus Of Control berpengaruh negatif terhadap disfungsional auditor 3. Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap disfungsional auditor

		Kompleksitas Tugas dan Turnover Intention		
6	Martini & Pertama (2019)	Variabel Dependen (Y): Perilaku Disfungsional Auditor Variabel Independen (X): Kompetensi Auditor, Sifat Machiavellian Tekanan Waktu	KAP Provinsi Bali	1. Tekanan Waktu berpengaruh positif terhadap disfungsional auditor 2. Kompetensi Auditor berpengaruh terhadap disfungsional auditor 3. Sifat Machiavellian berpengaruh positif terhadap disfungsional auditor

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap jati diri dalam mendefinisikan suatu peristiwa yang dialami serta bagaimana hal tersebut memengaruhi perjalanan hidup dan nasib dirinya (Devi & Ramantha, 2017). Konsep ini menjelaskan bagaimana seseorang memaknai hubungan antara usaha pribadi dengan hasil yang diperolehnya. Dengan kata lain, *locus of control* menjadi landasan penting dalam memahami perilaku individu, termasuk dalam konteks profesional seperti akuntan atau auditor.

Dalam pelaksanaan tugas, *locus of control* dapat memengaruhi cara seseorang merespons tekanan, kesulitan, maupun pencapaian kinerja. Auditor yang memiliki *locus of control* kuat akan lebih cenderung melihat tantangan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerjanya serta menjaga integritas terhadap standar dan aturan yang berlaku (Widhiaswari et al., 2021).

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa locus of control berperan dalam menekan perilaku disfungsional, karena individu dengan keyakinan yang mantap terhadap kendali dirinya cenderung memiliki keteguhan sikap dan orientasi positif terhadap keberhasilan (Chasbiandani, 2019).

Sebaliknya, kelemahan dalam *locus of control* dapat membuat seseorang merasa kurang mampu menentukan arah pencapaian keberhasilan tanpa adanya dukungan atau dorongan dari pihak luar. Dalam kondisi demikian, individu dapat terdorong untuk melakukan perilaku disfungsional, misalnya dengan cara manipulasi, demi memenuhi target yang ditetapkan lingkungan (Anita dkk., 2016; Chasbiandani dkk., 2019). Oleh karena itu, locus of control merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan bagaimana auditor mengarahkan tindakannya, apakah tetap menjaga etika profesional atau justru terjebak dalam perilaku disfungsional.

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Devi dan Ramantha (2017), juga mendukung bahwa *locus of control* berhubungan erat dengan perilaku auditor. Semakin kuat *locus of control* yang dimiliki seorang auditor, semakin besar pula kemungkinan ia dapat menekan perilaku disfungsional dalam pekerjaannya.

H_{A1}: *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

2.7.2. Pengaruh Integritas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Mulyadi (2002:56) mengatakan bahwa, integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan professional. Integritas

merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Sunarto (2003) menyatakan bahwa, integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip.

Integritas adalah keadaan bebas dari ancaman yang dapat menghambat kemampuan aktivitas audit intern untuk menjalankan tanggung jawabnya secara objektif. Untuk mencapai tingkat integritas yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas aktivitas audit intern dengan efektif, pimpinan APIP harus memiliki akses langsung dan tidak terbatas kepada atasan mereka. Ancaman terhadap integritas harus dikelola pada tingkat individu auditor, penugasan audit intern, fungsional, dan organisasi (Standar Audit Intern Pemerintah, 2014).

Menurut definisi De Angelo (1981)), integritas auditor berpengaruh pada kemampuan untuk mendeteksi kesalahan dan meningkatkan kualitas pengauditan. Auditor seringkali menghadapi konflik antara kepentingan pribadi dan tanggung jawab profesional mereka untuk memberikan nasihat, layanan, dan konsultasi yang berkualitas (Moore et al., 2006). Seorang auditor mungkin mengambil tindakan, termasuk perilaku yang menyimpang, untuk memenuhi kebutuhan akan kepatuhan terhadap tuntutan yang mereka hadapi. Integritas adalah aspek krusial dalam membentuk profesionalisme seorang auditor, dan auditor yang memiliki integritas tinggi cenderung memiliki kemungkinan kecil untuk terlibat dalam perilaku disfungsional. Penelitian Yuen et al. (2013) membuktikan bahwa integritas auditor memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman (2018) dan yang menyatakan bahwa integritas atau independensi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme auditor dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka kecil kemungkinan akan melakukan perilaku disfungsional.

Berdasarkan pada teori dan juga penelitian terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi integritas seorang auditor maka semakin kecil kemungkinan seorang auditor akan melakukan perilaku disfungsional. Dari penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan yaitu:

H_{A2}: Integritas berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

2.7.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Semakin tingginya kompetensi auditor, akan diikuti pula dengan perilaku disfungsional audit yang rendah dan begitu pula sebaliknya. Sebab, semakin tingginya kompetensi menandakan bahwa auditor memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang tinggi untuk menyelesaikan proses audit dengan tetap sesuai pada standar dan kesepakatan yang berlaku. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Pura (2021) yang menemukan bahwa Kompetensi Auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Audit. Martini & Pertama (2019) pada KAP Bali, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap disfungsional auditor. Dari teori dan penelitian

terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_{A3}: Kompetensi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit.

