

---

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK, NILAI ETIKA  
PERUSAHAAN, TEKANAN ANGGARAN WAKTU DAN  
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL  
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PROVINSI BALI**

**Dewa Ayu Melly Dewayanti<sup>1</sup>  
Ni Putu Shinta Dewi<sup>2</sup>  
Ni Wayan Rustiarini<sup>3</sup>**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*  
[mellydewayanti26@gmail.com](mailto:mellydewayanti26@gmail.com)

***Abstract***

*Dysfunctional behavior in the context of auditing is deviant behavior or detrimental behavior carried out by the auditor in carrying out audit assignments. The auditor's dysfunctional behavior can have an impact on the results of audit quality so that report users can experience a crisis of confidence on the results of the audit reports produced by the auditors. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of authentic leadership, corporate ethical values, time budget pressure and task complexity on the dysfunctional behavior of auditors at Public Accounting Firms in Bali Province. The population in this study are auditors who work at KAP in Bali Province. The sample used in this study were 87 respondents at 17 KAPs in Bali Province. With the sampling technique using a saturated sampling technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that authentic leadership variables and corporate ethical values have no effect on auditor dysfunctional behavior. The time budget pressure variable has a negative effect on auditor dysfunctional behavior and the task complexity variable has a positive effect on auditor dysfunctional behavior.*

***Keywords: Authentic leadership, corporate ethical values, time budget pressure, task complexity and auditor dysfunctional behavior.***

**PENDAHULUAN**

Laporan keuangan merupakan sarana pengambilan keputusan yang menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Laporan keuangan digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan atas pengelolaan keuangan yang dipercayakan kepadanya (Yuesti et al., 2016). Untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen bebas dari salah saji material, maka perusahaan perlu melakukan pengauditan terhadap laporan keuangannya dan membutuhkan jasa akuntan publik agar laporan keuangan teruji secara independen serta menunjang pembuatan keputusan bisnis (Winanda dan Wirasedana, 2017). Pihak yang melakukan penugasan audit adalah pihak yang independen dalam mengadakan penilaian dalam laporan keuangan suatu perusahaan. Pihak tersebut adalah akuntan publik atau biasa juga disebut dengan auditor independen. Akuntan publik dalam melaksanakan proses audit wajib berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang terdiri atas standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Sebagai seorang auditor harus selalu mempertahankan kinerjanya dan mempertahankan profesionalismenya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit. Perilaku disfungsi yang dimaksud adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit.

Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit (Winanda dan Wirasedana, 2017). Sementara perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time* (Rustiarini & Novitasari, 2014; Silaban, 2011). Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor guna meraih target kinerja individual auditor. Perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor tersebut mengakibatkan kurangnya kepercayaan publik terhadap KAP.

Salah satu kasus pelanggaran yang melibatkan profesi akuntan publik di Indonesia yaitu kasus KAP Purwantono, Suherman dan Surja pada Februari 2017. Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young's tersebut melakukan tindakan pelanggaran kode etik akuntan publik yang dinilai oleh PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*). KAP Purwantono, Suherman dan Surja telah memberikan opini audit atas bukti yang tidak memadai pada salah satu perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Dalam kasus tersebut KAP Purwantono, Suherman dan Surja menerbitkan opini wajar tanpa pengecualian namun tidak dapat memberikan data yang akurat mengenai persewaan lebih dari 4.000 menara seluler di tahun 2011 yang dilakukan oleh PT. Indosat, Tbk. Akibat atas pelanggaran tersebut PCAOB mengenakan sanksi berupa denda sebesar US\$ 1 juta (Rp 13,3 Miliar) kepada KAP Purwantono, Suherman dan Surja (Bisnis.tempo.co, 2017).

Perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan dari berbagai faktor, dapat berasal dari internal yang ada pada dalam diri auditor itu sendiri dan tekanan pekerjaan yang dibebankan oleh masing-masing auditor. Hal lainnya yang dapat mempengaruhi auditor melakukan tindakan disfungsional dapat juga berasal dari kepemimpinannya dan nilai etika atau budaya etika pada perusahaannya. Kepemimpinan autentik merupakan seorang pemimpin yang jujur pada dirinya sendiri dan pengikutnya. Seorang pemimpin autentik harus memahami dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri karyawannya guna mencapai pekerjaan yang terbaik (Winbaktianur dan Sutono, 2019). Keunggulan atau kelebihan dari kepemimpinan autentik ini adalah pertama, memberdayakan dan membimbing bawahan melalui tugas dengan cara yang empatik dan jujur. Kedua, berfokus pada hubungan bawahan dengan pemimpin dimana hubungan yang saling mendengarkan ide dan pemikiran masing-masing. Ketiga, menekankan penggunaan moralitas sebagai pedoman kepemimpinan sehingga organisasi dapat memiliki pijakan etika yang kuat (Aulia, 2021). Pemimpin autentik memiliki perilaku konsisten dengan nilai-nilai dan moral, menjunjung tinggi integritas dan kepercayaan di antara pengikutnya (Henviana dan Sutisna, 2017). Pemimpin autentik memiliki nilai inti positif, seperti kejujuran, altruisme, kebaikan hati, keadilan, akuntabilitas dan optimisme (Yukl, 2017:478). Menurut Faisal et al. (2017), kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Faktor selain kepemimpinan autentik ada juga budaya etika perusahaan atau nilai etika perusahaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap tindakan disfungsional apabila diterapkan dengan baik pada perusahaannya. Nilai etika perusahaan (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Sistem nilai ini dihasilkan dari proses akulturasi dari berbagai nilai-nilai yang ada, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Lingkungan etika di dalam perusahaan terbuat dari berbagai praktik yang dijalankan oleh manajemen beserta nilai-nilai yang menyertainya (*espoused values*) (Hayunigtas dan Murtanto, 2019). Nilai etika perusahaan merupakan faktor pendukung suasana kondusif dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para atasan yang menjadi kunci penting dan menentukan dalam mencegah terjadinya perilaku-perilaku menyimpang (Rezkyanti dan Fitriawan, 2020). Penelitian dari Rezkyanti dan Fitriawan (2020) serta penelitian dari Faisal et al. (2017) menyatakan nilai etika perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Tekanan anggaran waktu merupakan waktu yang dialokasikan kepada para auditor dalam menyelesaikan suatu tugas audit. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja auditor. Ketika auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, maka ia akan berusaha dengan cara apapun untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan, salah satu caranya adalah melakukan perilaku disfungsi (Fa'niansah et al., 2020; Rustiarini et al., 2021). Penelitian Widiyanti dan Astika (2018) serta penelitian Dewi dan Suputra (2019) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor, sedangkan penelitian dari Hartanto (2016) dan Widhiawati et al. (2021) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai tekanan anggaran waktu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya

Kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, sehingga auditor merasa kesulitan dalam menyelesaikan penugasan audit tepat pada waktunya (Rustiarini et al., 2021). Bagi auditor yang mendapatkan tugas audit yang memiliki tingkat kompleksitas tugas yang tinggi, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerjanya (Dewi dan Suputra, 2019). Kompleksitas pekerjaan audit juga dapat mempengaruhi kemungkinan auditor melakukan perilaku yang merugikan. Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan kesalahan penilaian audit dan auditor dapat melepaskan ketegangan melalui perilaku disfungsi (Faisal et al., 2017). Menurut Winanda dan Wirasedana (2017), kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor, sedangkan menurut Wibowo (2015), kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor.

Berdasarkan uraian diatas dengan melihat adanya fenomena mengenai perilaku disfungsi auditor yang merupakan perilaku yang harus dihindari oleh auditor dan melihat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsi auditor.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi**

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Penyebab perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal (Surya et al., 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori atribusi karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor. Faktor-faktornya dapat berasal dari kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu, dan kompleksitas tugas. Faktor-faktor tersebut termasuk kedalam faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku auditor. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, namun perilaku seseorang tidak hanya berasal dari faktor internalnya saja faktor eksternal juga dapat menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Kepemimpinan autentik merupakan seorang pemimpin yang jujur pada dirinya sendiri dan pengikutnya. Kepemimpinan autentik dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena pemimpin autentik merupakan pemimpin yang memiliki nilai kejujuran dan mementingkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadinya. Pemimpin autentik dapat memberikan pengarahan kepada para bawahannya untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan etika. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang bawahan menganggap kepemimpinan autentik sebagai bagian dari budaya perusahaan, maka hal tersebut dapat menurunkan frekuensi perilaku auditor yang disfungsional. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.**

### **Pengaruh Nilai Etika Perusahaan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Nilai etika perusahaan (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Nilai etika perusahaan atau budaya etis perusahaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Nilai etika perusahaan yang tercipta dari para atasan dan kebijakan perusahaan memberikan suasana kondusif didalam perusahaan, sehingga hal tersebut akan memberikan pengaruh pada para bawahan untuk selalu menjalankan etika dalam bekerja dan akan menghindarkan para auditor untuk melakukan perilaku menyimpang. Penelitian dari Faisal et al. (2017) dan Rezkyanti dan Fitriawan (2020) menyatakan bahwa nilai etika perusahaan atau budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi pemahaman dan implementasi nilai etika perusahaan oleh auditor, maka dorongan untuk melakukan perilaku audit disfungsional semakin menurun. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Nilai etika perusahaan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.**

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.**

Tekanan anggaran waktu merupakan waktu yang dialokasikan kepada para auditor dalam menyelesaikan suatu tugas audit. Tekanan anggaran waktu dapat berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Pemberian tekanan anggaran waktu yang terbatas akan tetapi pekerjaan yang dikerjakan oleh auditor memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, maka hal tersebut dapat memberikan tekanan kepada para auditor dalam menjalankan penugasan audit. Situasi ketika auditor di batasi pada tekanan anggaran waktu yang ketat atau singkat akan memotivasi auditor untuk melewati atau mengabaikan beberapa prosedur audit, melakukan pekerjaan dengan terburu-buru dan kurang teliti sehingga penugasannya dapat selesai pada waktunya tanpa memperhatikan hasil temuan audit. Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dan Astika (2018) dan penelitian dari Dewi dan Suputra (2019) menemukan hasil bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2016) dan Widhiawati et al. (2021) menemukan hasil bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa semakin auditor. dihadapkan pada tekanan anggaran waktu yang ketat dalam menyelesaikan penugasan auditnya maka auditor mencari jalan pintas yaitu dengan melakukan tindakan disfungsional dalam bekerja. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.**

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, sehingga auditor merasa kesulitan dalam menyelesaikan penugasan audit tepat pada waktunya. Kompleksitas tugas dapat berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Peningkatan beban kerja dan sulitnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang auditor mengakibatkan auditor dapat melakukan kesalahan dalam penilaian audit dan agar pekerjaan cepat terselesaikan auditor memilih jalan pintas dengan melakukan perilaku disfungsional (Faisal et al., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Winanda dan Wirasedana (2017) dan penelitian dari Arsantini dan Wiratmaja (2018) menemukan hasil bahwa kompleksitas tugas (*task complexity*) berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) yang menemukan hasil bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan semakin kompleks tugas audit maka perilaku disfungsional auditor dalam kegiatan auditnya akan semakin meningkat. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Provinsi Bali yang telah terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2021. Objek penelitian ini adalah persepsi auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik terkait kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan perilaku disfungsional auditor. Populasi dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 87 responden pada 17 KAP di Provinsi Bali. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

#### **Kepemimpinan Autentik**

Pemimpin autentik merupakan seorang pemimpin yang jujur pada dirinya sendiri dan pengikutnya. Seorang pemimpin autentik harus memahami dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri karyawannya guna mencapai pekerjaan yang terbaik (Winbaktianur dan Sutono, 2019). Indikator dari variabel kepemimpinan autentik dikembangkan oleh Walumbwa et al. (2008) yang memiliki 9 pernyataan yang dikembangkan dari 4 indikator. Variabel kepemimpinan autentik dapat diukur dengan indikator yaitu

- 1) *Self awareness* (kesadaran diri)
- 2) *Relational transparency* (transparansi relasional)
- 3) *Balanced processing* (pengolahan seimbang)
- 4) *Internalized moral perspective* (perspektif moral internal)

#### **Nilai Etika Perusahaan**

Nilai etika perusahaan (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Sistem nilai ini dihasilkan dari proses akulturasi dari berbagai nilai-nilai yang ada, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Indikator dari variabel nilai etika perusahaan dikembangkan oleh Maree dan Radloff (2007) yang memiliki 5 pernyataan yang dikembangkan dari 3 indikator. Variabel nilai etika perusahaan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana karyawan merasa bahwa manajer bertindak secara etis dalam perusahaannya.
- 2) Sejauh mana karyawan merasa bahwa manajer perihatin dengan masalah etika dalam perusahaannya.

- 3) Sejauh mana karyawan merasa bahwa perilaku etis atau tidak etis akan dihargai atau dihukum dalam perusahaannya.

### **Tekanan Anggaran Waktu**

Tekanan anggaran waktu merupakan waktu yang dialokasikan kepada para auditor dalam menyelesaikan suatu tugas audit. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja auditor. Indikator dari variabel tekanan anggaran waktu dikembangkan oleh Gasperz (2014) yang memiliki 5 pernyataan yang dikembangkan dari 2 indikator. Variabel tekanan anggaran waktu dapat diukur dengan menggunakan indicator yaitu :

- 1) Ketetapan anggaran waktu
- 2) Ketercapaian anggaran waktu

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, sehingga auditor merasa kesulitan dalam menyelesaikan penugasan audit tepat pada waktunya. Bagi auditor yang mendapatkan tugas audit yang memiliki tingkat kompleksitas tugas yang tinggi, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerjanya (Dewi dan Suputra, 2019). Indikator dari variabel kompleksitas tugas dikembangkan oleh Jamilah et al. (2007) yang memiliki 6 pernyataan yang dikembangkan dari 2 indikator. Variabel kompleksitas tugas dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- 1) Kesulitan tugas
- 2) Struktur tugas.

### **Perilaku Disfungsional Auditor**

Perilaku disfungsional adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga para pengguna laporan dapat mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor (Winanda dan Wirasedana, 2017). Indikator dari variabel perilaku disfungsional auditor dikembangkan oleh Bryan et al. (2005) yang memiliki 10 pernyataan yang dikembangkan dari 3 indikator. Variabel perilaku disfungsional auditor dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign off*)
- 2) Pelaporan dibawah waktu (*underreporting of time*)
- 3) Penggantian prosedur audit (*altering/replacement of audit procedure*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut :

$$PDA = \alpha + \beta_1KA + \beta_2NEP + \beta_3TA + \beta_4KT + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

PDA : Perilaku Disfungsional Auditor

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$ -  $\beta_5$  : Koefisien Regresi

KA : Kepemimpinan Autentik

NEP : Nilai Etika Perusahaan

TA : Tekanan Anggaran Waktu

KT : Kompleksitas Tugas

e : Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA	87	20,00	34,00	26,5977	3,07072
NEP	87	6,00	20,00	12,5057	2,21451
TAW	87	12,00	20,00	14,3678	1,81797
KT	87	15,00	24,00	17,2874	1,52428
PDA	87	17,00	35,00	22,4368	2,99496
Valid N (listwise)	87				

Sumber : Data diolah (2021)

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil ini diperoleh dari perhitungan masing-masing variabel, dimana r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari 0,30 (r-tabel).

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table diatas diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen dinyatakan *reliabel* karena hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2  
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,082	0,164		18,786	0,000
KA	-0,007	0,004	-0,182	-1,680	0,097
NEP	-0,009	0,006	-0,166	-1,547	0,126
TAW	-0,016	0,008	-0,232	-2,027	0,046
KT	0,033	0,010	0,399	3,340	0,001

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.7 diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$PDA = 3,082 - 0,007 (KA) - 0,009 (NEP) - 0,016 (TAW) + 0,033 (KT)$$

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table diatas maka dapat dijelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0,089 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini ini berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan autentik sebesar 0,873, nilai etika perusahaan sebesar 0,894, tekanan anggaran waktu sebesar 0,784, dan kompleksitas tugas sebesar 0,722 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Nilai *Variance Infation Factor* (VIF) variabel kepemimpinana autentik sebesar 1,145, nilai etika perusahaan sebesar 1,118, tekanan

anggaran waktu sebesar 1,276, dan kompleksitas tugas sebesar 1,385 dimana nilai tersebut kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.10 diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan dari variabel kepemimpinan autentik sebesar 0,844, nilai etika perusahaan sebesar 0,644, tekanan anggaran waktu sebesar 0,810, dan kompleksitas tugas sebesar 0,525 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,394 <sup>a</sup>	0,155	0,114	0,117330

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,114 atau 11,4% yang berarti bahwa kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas mempunyai pengaruh sebesar 11,4% terhadap perilaku disfungsi auditor dan sisanya sebesar 88,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model atau penelitian.

#### Uji Statistik F

**Tabel 4**  
**Uji Statistik F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	0,207	4	0,052	3,765	0,007 <sup>b</sup>
Residual	1,129	82	0,014		
Total	1,336	86			

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji F pada table diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai F sebesar 3,765 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel perilaku disfungsi auditor.

#### Uji Statistik t

**Tabel 5**  
**Uji Statistik t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,082	0,164		18,786	0,000
KA	-0,007	0,004	-0,182	-1,680	0,097
NEP	-0,009	0,006	-0,166	-1,547	0,126
TAW	-0,016	0,008	-0,232	-2,027	0,046
KT	0,033	0,010	0,399	3,340	0,001

Sumber : Data diolah (2021)



Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.13 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai pada variabel kepemimpinan autentik menunjukkan nilai t sebesar -1.680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama ditolak, berarti kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor.
- 2) Nilai pada variabel kepemimpinan autentik menunjukkan nilai t sebesar -1.680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama ditolak, berarti kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor.
- 3) Nilai pada variabel nilai etika perusahaan menunjukkan nilai t sebesar -1,547 dengan nilai signifikansi sebesar 0,126 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis kedua ditolak, berarti nilai etika perusahaan tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor.
- 4) Nilai pada variabel tekanan anggaran waktu menunjukkan nilai t sebesar -2.027 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga ditolak, berarti tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.
- 5) Nilai pada variabel kompleksitas tugas menunjukkan nilai t sebesar 3.340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat diterima, berarti kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Disfungsi Auditor**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai kepemimpinan autentik sebesar -1,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa auditor merasa bagaimanapun cara pemimpin atau atasan auditor tersebut dalam memimpin jalannya penugasan audit, tidak dapat mempengaruhi auditor dalam melakukan tindakan disfungsi. Selain itu auditor merasa meskipun pemimpin auditor tersebut memimpin mereka dengan hati yang tulus, memiliki keterbukaan kepada bawahannya, memiliki moral yang tinggi, optimis dan tangguh, tetap tidak dapat mempengaruhi seorang auditor untuk melakukan tindakan disfungsi. Auditor menganggap tindakan disfungsi bisa saja terjadi karena adanya ketakutan untuk tidak dapat mencapai target dalam melaksanakan tugas audit yang berakibat pada tidak maksimalnya bonus yang didapatkan oleh auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faisal et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

#### **Pengaruh Nilai Etika Perusahaan terhadap Perilaku Disfungsi Auditor**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan nilai etika perusahaan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai dari variabel nilai etika perusahaan sebesar -1,547 dengan nilai signifikansi sebesar 0,126 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai etika perusahaan tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman dan implementasi nilai etika perusahaan yang dimiliki oleh auditor tidak dapat mengurangi niat auditor untuk melakukan perilaku disfungsi. Tingginya nilai etika perusahaan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa dijadikan sebagai patokan agar seorang auditor tidak melakukan tindakan disfungsi, karena perilaku seorang auditor dapat dipengaruhi melalui faktor eksternal dan faktor internal. Nilai etika perusahaan merupakan

salah satu faktor eksternal, sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi auditor untuk melakukan tindakan disfungsional adalah seperti keinginan auditor untuk mendapatkan evaluasi yang terbaik dari atasan ataupun rekan sesama auditor dan keinginan auditor untuk mendapatkan bonus yang lebih tinggi atas hasil pekerjaannya. Faktor eksternal lainnya yang mungkin memicu auditor untuk melakukan tindakan disfungsional adalah adanya tugas yang sulit untuk dikerjakan oleh auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faisal et al. (2017) dan Rezkyanti dan Fitriawan (2020) yang menyatakan bahwa nilai etika perusahaan atau budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

#### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai tekanan anggaran waktu sebesar -2.027 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa auditor menyikapi tekanan anggaran waktu tidak dianggap sebagai tekanan (*pressure*) bagi auditor melainkan dianggap sebagai motivasi bagi auditor untuk dapat bekerja dengan lebih giat lagi dan waktu tersebut dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya guna memaksimalkan kinerja dan mencapai sasaran waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2016) dan Widhiaswari et al. (2021) yang menemukan hasil bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiantri dan Astika (2018) dan penelitian dari Dewi dan Suputra (2019) yang menemukan hasil bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

#### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor**

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai kompleksitas tugas sebesar 3,340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesulitan sebuah tugas maka semakin besar kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional. Kompleksitas tugas yang semakin tinggi dapat memberikan kesulitan kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya yang kemudian akan berdampak pada kinerjanya dan akhirnya akan memunculkan perilaku disfungsional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanda dan Wirasedana (2017) dan penelitian dari Arsantini dan Wiratmaja (2018) yang menemukan hasil bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2015) yang menemukan hasil bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yang terdaftar di direktori IAPI tahun 2021. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulannya adalah kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor

pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, karena auditor menganggap tindakan disfungsi bisa saja terjadi karena adanya ketakutan untuk tidak dapat mencapai target dalam melaksanakan tugas audit yang berakibat pada tidak maksimalnya bonus yang didapatkan oleh auditor. Nilai etika perusahaan tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, karena tingginya nilai etika perusahaan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa dijadikan sebagai patokan agar seorang auditor tidak melakukan tindakan disfungsi, karena perilaku seorang auditor dapat dipengaruhi melalui faktor eksternal dan faktor internal. Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, kondisi ini menunjukkan bahwa auditor menyikapi tekanan anggaran waktu tidak dianggap sebagai tekanan (*pressure*) bagi auditor melainkan dianggap sebagai motivasi bagi auditor untuk dapat bekerja dengan lebih giat lagi dan waktu tersebut dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya guna memaksimalkan kinerja. Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesulitan sebuah tugas maka semakin besar kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku disfungsi.

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 111 kuesioner dan jumlah kuesioner yang terjawab adalah sebanyak 87 kuesioner dengan persentase 78,38%, dimana jumlah tersebut masih berada dibawah 80%. Hal tersebut dikarenakan terdapat auditor yang sedang bertugas diluar kantor dan auditor yang sedang bekerja dari rumah (*work from home*). Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh respon rate lebih dari 78,38% yaitu sebesar 80% ataupun lebih dengan cara memberikan waktu pengisian kuesioner yang lebih panjang dan memeberikan pengingat kepada auditor baik itu dengan cara mengunjungi KAP, menelepon ke KAP ataupun mengirim pesan.
2. Nilai *Adjusted R Square* variabel kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas mempunyai pengaruh sebesar 11,4% terhadap perilaku disfungsi auditor dan sisanya sebesar 88,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengganti atau menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor seperti *locus of control*, sifat machiavellian ataupun independensi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsantini, M. H., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of Control, Task Complexity, dan Turnover Intention pada Dysfunctional Audit Behavior. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 1826–1855.
- Aulia, S. (2021). *Definisi Pemimpin yang Bekerja dengan Hati: Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership Theory)*. Pemimpin.Id.
- Bisnis.tempo.co. (2017). *Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS*. Tempo.Co.
- Bryan, D. O., Quirin, J. J., & Donnelly, D. P. (2005). Locus of control and dysfunctional audit behavior. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 3(10).
- Dewi, I. A. W. K., & Suputra, I. D. G. D. (2019). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Komitmen Organisasi, dan Time Budget Pressure Pada Perilaku Disfungsi Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(1), 62–89.
- Fa'niansah, N., Mursalim, M., & Amiruddin, A. (2020). Pengaruh Locus of Control, Job

- Performance, Komitmen Profesionalisme, Time Budgeted Pressure, Etika Profesi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(3), 42–56.
- Faisal, F., Syam, M. A., Ghozali, I., & Achmad, T. (2017). The Impact of Authentic Leadership, Corporate Ethical Values, Employee Incentives and Workload/Task Complexity on Dysfunctional Auditor Behavior. *International Journal of Economic Research*, 14(10), 1–18.
- Gasperz, J. (2014). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan antara Faktor Individu dan Kualitas Audit. *Dinamika Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 3(1).
- Hartanto, O. (2016). Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 20(4), 473–490.
- Hayunigtyas, A. R., & Murtanto, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Audit, Komitmen Profesional, Orientasi Etika, Dan Nilai Etika Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor Dalam Situasi Dilema Etika. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 9(1), 1–24.
- Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 99–110.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (2007). Pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 26–28.
- Maree, K. W., & Radloff, S. (2007). Factors affecting ethical judgement of South African chartered accountants. *Meditari Accountancy Research*, 15(1), 1–18.
- Rezkyanti, N., & Fitriawan, E. (2020). Persepsi Auditor atas Efek Tekanan Anggaran Waktu, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Audit Disfungsional. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 2(2), 117–128.
- Rustiarini, N. W., & Novitasari, N. L. G. (2014). Persepsi auditor atas tingkat efektivitas red flags untuk mendeteksi kecurangan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3), 345–354. <https://doi.org/10.18202/jamal.2014.12.5025>
- Rustiarini, N. W., Putra, I. G. C., & Astakoni, I. M. P. (2021). Job Stress among Auditor: Antecedents and Consequences to Dysfunctional Behavior. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 132–144.
- Silaban, A. (2011). Pengaruh Multidimensi Komitmen Profesional terhadap Perilaku Audit Disfungsional. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Vol.8(No. 7), 1–11.
- Surya, L. P. L. S., Dwirandra, A., & Suputra, I. D. G. D. (2017). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada Audit Judgement. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 1909–1938.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Wibowo, M. M. Y. (2015). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnoverintention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, XIV, 92–110.
- Widhiaswari, D. A. S., Putra, I. M. W., & Damayanti, N. N. S. R. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Kompleksitas Tugas dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2(1), 54–59.
- Widiantari, I. A. M., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dengan Mediasi Skeptisisme Profesional di KAP Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(2), 905–933.

- Winanda, I. K. H., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh tekanan anggaran waktu, sifat Machiavellian, dan kompleksitas tugas terhadap perilaku audit disfungsional. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(18), 500–528.
- Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 71–78.
- Yuesti, A., Novitasari, L. G., & Rustiarini, N. W. (2016). Accountability of non-government organization from the perspective of stakeholder theory. *International Journal of Accounting and Taxation*, 4(2), 98–119.
- Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta Barat: Indeks.