

## Pengaruh Profesionalisme dan Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kualitas Audit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Putu Ayu Velia Purwaningsih<sup>1</sup>  
I D.G. Dharma Suputra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: velian.purwaningsih@yahoo.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor dan perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini dilakukan pada kantor Akuntan Publik di Bali dengan sembilan kantor pada tahun 2017 dengan jumlah auditor sebanyak 74 orang sebagai sampel melalui metode *sample jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. 48 kuesioner dianalisis melalui teknik moderasi regresi analisis (MRA). Berdasarkan hasil analisis, variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit di Kantor KAP di Bali. Perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif signifikan pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik di Bali. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik di Bali. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh positif profesionalisme pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik di Bali. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh negatif perilaku disfungsional auditor pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik di Bali.

**Kata kunci:** Profesionalisme auditor, perilaku disfungsional auditor, kepuasan kerja dan kualitas audit

### ABSTRACT

*The purpose of this study to determine the effect of auditor professionalism and dysfunctional behavior of auditors to audit quality with job satisfaction as a moderation variable at Public Accounting Firm in Bali. Penelitian conducted at Public Accounting Firm in Bali with nine offices in 2017 with the number of auditors as many as 74 people as sample through saturated sample method. Data collection was done by distributing questionnaires. 48 questionnaires were analyzed through moderation regression analysis (MRA). Based on the analysis result, professionalism variable had a significant positive effect on audit quality at Public Accounting Firm in Bali. Dysfunctional behavior of auditors has a significant negative effect on audit quality in Public Accounting Firm in Bali. Job satisfaction has a significant positive effect on audit quality at Public Accounting Firm in Bali. Job satisfaction moderates the positive influence of professionalism on audit quality at Public Accounting Firm in Bali. Job satisfaction moderates the negative effect of auditor dysfunctional behavior on audit quality at Public Accounting Firm in Bali.*

**Keywords:** Auditor professionalism, auditor dysfunctional behavior, job satisfaction and audit quality

## **PENDAHULUAN**

Kualitas audit merupakan hal yang sangat penting, dikarenakan dengan kualitas audit yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan dan dapat dipercaya sebagai dasar pembuatan keputusan (Desmond *et al.*, 2012). Hasil dari kualitas audit yang baik berupa laporan keuangan yang transparan, dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku, mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan nantinya hasil laporan keuangan tersebut dapat dilihat oleh *stakeholder* yang berkepentingan serta mencerminkan *image* perusahaan dimata masyarakat (Halil *et al.*, 2010). De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai kemungkinan dimana auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang ada dalam system akuntansi.

Sampai saat ini masih terdapat keraguan terhadap akuntan public oleh pemakai laporan keuangan dikarenakan banyaknya skandal yang melibatkan akuntan publik. Kasus umah Sakit Sumber Waras saat ini merupakan salah satu contohnya, dimana BPK sebagai badan pemeriksa keuangan Negara terbukti adanya tindakan disfungsiional dikarenakan terlibat dalam hal manipulasi data kerugian pemerintah DKI Jakarta di Era kepemimpinan Basuki Tjahya Purnama (Ahok) dan berdampak pada kepailitan Rumah Sakit Sumber Waras tersebut sampai saat ini ([www.majalahtempo.com](http://www.majalahtempo.com)). Tujuan perencanaan audit yang harus dipertimbangkan oleh auditor eksternal adalah masalah penetapan tingkat resiko pengendalian yang direncanakan dan pertimbangan awal tingkat materialitas untuk tujuan audit, sehingga keberadaan auditor independen pada suatu entitas sebagai pendeteksi kejanggalan-

kejanggalan dalam laporan keuangan klien diharapkan mampu mengemukakan kecurangan yang mungkin dilakukan oleh pihak manajemen dan menghindarkan principal dari kerugian sebagai pihak pemilik dana dalam entitas (Carl, 2013).

Teori keagenan terkait permasalahan audit memperlihatkan bahwa, permintaan jasa audit muncul karena adanya konflik kepentingan antara manajemen sebagai agen dan pemegang saham sebagai principal, dan pihak-pihak lain yang mengadakan kontrak dengan klien (Kenneth and Jeffrey, 2007). Auditor dalam hal ini merupakan pihak yang dianggap mampu menjembatani kepentingan principal dan agen dalam mengelola keuangan perusahaan (Anis, 2014). Pentingnya hal tersebut dilakukan agar terpenuhinya kebutuhan masing-masing pihak principal dan agen. Akuntan publik dalam melaksanakan profesinya harus memperhatikan kualitas auditnya (Andreas, 2016). Contoh dalam kasus tersebut diatas memperlihatkan bahwa sikap independensi dan profesionalisme sangat dibutuhkan auditor dalam melaksanakan kewajibannya.

Kualitas audit yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi auditor dalam kualitas audit adalah profesionalisme dan perilaku disfungsional auditor (Muslim, 2016). Profesionalisme adalah sebuah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin melalui sikap dan perilaku mereka sebagai seorang auditor (Rudi dan Nera, 2015). Profesionalisme merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang auditor dimana hal ini akan berdampak kepada sikap serta keteguhan didalam menjalankan profesi sebagai auditor independen (Surtikanti, 2015). Seorang akuntan public yang profesional dapat

dilihat dari hasil menjalankan tugas fungsinya dalam melaksanakan audit. Untuk menghasilkan kualitas audit yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan (Martina dan Dharma, 2013).

Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang akan dihasilkan (Surtikanti, 2015). Menurut William dan Budiarta (2015) profesionalisme auditor secara parsial tidak mempengaruhi kualitas audit. Indri dan Sukartha (2017) menjelaskan hal yang sama dimana sikap profesionalisme seorang auditor tidak sepenuhnya mempengaruhi kualitas audit. Medhat (2015) memberikan pendapat hasil kualitas audit secara parsial tidak dipengaruhi oleh sikap profesionalisme auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas audit adalah perilaku disfungsional. Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku akuntan public yang menyimpang yang dilakukan selama melakukan proses yang dapat merugikan pihak lain. Perilaku disfungsional auditor dalam pelaksanaan program audit merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap hasil temuan audit yang dihasilkan KAP (Mahatma dan Suaryana, 2012). Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan audit yang dapat mereduksi atau menurunkan hasil temuan audit secara langsung maupun tidak langsung (Siti, 2013). Dalam literatur, tindakan-tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan audit yang dapat mereduksi hasil temuan audit secara langsung disebut sebagai perilaku

disfungsional audit, yang dapat mereduksi hasil temuan audit secara tidak langsung, seperti penghentian premature prosedur audit, *review* yang dangkal terhadap dokumen klien, bias sampel, tidak memperluas skor pengujian ketika tidak terdeteksi ketidakepatuhan dan tidak meneliti kesesuaian perilaku akuntansi yang diterapkan klien (Dian dan Erna, 2013).

Surtikanti (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme dan perilaku disfungsional auditor pada kualitas hasil audit, dan *member* organisasi puas dengan hasilnya. Perilaku disfungsional auditor dalam pelaksanaan program audit merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan KAP (Dian dan Erna, 2013). Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; dalam Dian dan Erna, 2013). Dalam literatur, tindakan-tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku disfungsional audit, yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung.

Handoko (2007:98) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri. Apabila seseorang puas akan pekerjaannya yang dijalankannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya (Hashanah *et al.*, 2015).

Dian dan Erna (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara profesionalisme dan perilaku disfungsional auditor dengan kualitas audit, dimana anggota organisasi belum merasa puas dengan kualitas pekerjaannya. Profesionalisme menurut Priyanka (2013) adalah akuntan public yang melakukan secara objektif pada laporan keuangan berdasarkan tujuan untuk menyatakan bahwa laporan keuangan wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum.

Pada penelitian ini akan lebih berfokus pada pengaruh kepuasan kerja yang memperkuat hubungan profesionalisme dan perilaku disfungsional auditor pada kualitas audit (William dan Budiarta, 2015). Penelitian ini melibatkan responden auditor yang bekerja di Provinsi Bali. Alasannya karena Bali termasuk salah satu Provinsi yang besar dengan wilayahnya yang banyak terdapat KAP besar maupun kecil, yang menuntut eksistensi auditor independen dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dalam memberikan pendapat atas dasar pemeriksaan, sehingga keterlibatannya dalam penentuan kualitas audit dan cukup representatif untuk dilakukannya penelitian ini (Semiukand Temitope,2010).

Teori keagenan ini terkadang menimbulkan masalah, karena para pelaku yang terlibat dalam hubungan ini memiliki kepentingan yang berbeda-beda dan masing-masing pihak berusaha untuk memenuhi kepentingannya sendiri, sehingga permasalahan tersebut menimbulkan terjadinya konflik kepentingan (Anthony dan Govindarajan, 2005:269. Pemegang saham memiliki kepentingan untuk memperoleh tingkat pengembalian atas investasinya dalam bentuk deviden dengan jumlah yang besar secepat mungkin, sedangkan manajer selaku pengelola perusahaan

berkepentingan untuk mendapatkan kompensasi dan bonus atas kinerjanya sebesar mungkin. Pemilik perusahaan menilai kinerja manajer dalam menghasilkan laba melalui laporan keuangan yang dibuat oleh manajer, sebaliknya manajer berusaha memenuhi tuntutan pemegang saham dengan menghasilkan laba yang tinggi sehingga bisa memperoleh kompensasi yang diinginkan (Medhat, 2015).

Pada kenyataannya, laporan keuangan yang dibuat oleh manajer tidak selamanya menggambarkan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Hal tersebut dilakukan oleh manajer agar tujuannya untuk mendapat kompensasi bisa tercapai. Guna mencegah segala bentuk kecurangan maupun kesalahan yang terkandung dalam laporan keuangan, maka laporan keuangan tersebut harus diperiksa oleh auditor eksternal (auditor independen). Laporan keuangan yang telah diperiksa oleh auditor eksternal (auditor independen) diharapkan dapat menjadikan dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan (Nor *et al.*, 2013).

Mekanisme kelembagaan antara auditor dan manajer sering menimbulkan masalah keagenan (Fikri, 2015). Pada satu sisi manajer menunjuk auditor untuk melakukan audit, namun disisi lain manajer membayar jasa audit yang dilakukan oleh auditor yang ditunjuk. Pada akhirnya mekanisme kelembagaan tersebut membuat auditor bergantung pada independensi yang dimiliki oleh auditor (Ongky, 2012). Tidak hanya itu, auditor juga dituntut untuk memenuhi keinginan klien demi menjaga perikatan antara auditor dengan klien di masa mendatang. Keadaan ini yang nantinya akan menimbulkan konflik kepentingan dalam diri auditor tersebut.

*Dysfunctional audit behavior* (DAB) merupakan suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan yang berkaitan dengan sistem pengendalian (Donnelly dkk., 2003) dalam (Mahatma dan Suaryana, 2016). Sistem pengendalian yang berlebih dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan timbulnya konflik yang mengarah pada perilaku disfungsional. Donnelly dkk. (2003) dalam (Mahatma dan Suaryana, 2016) menjelaskan apabila auditor bersikap menerima perilaku disfungsional, hal tersebut mengindikasikan bahwa auditor tersebut telah melakukan disfungsional aktual.

Perilaku disfungsional audit dapat memberikan pengaruh pada kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* dan *altering* atau *replacing audit procedures* (Donnelly dkk., 2003; Fikri, 2015). *Premature sign off* atau penghentian prematur atas prosedur audit berkaitan dengan penghentian prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan. Sementara itu, *altering* atau *replacing audit procedures* berkaitan dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan untuk melakukan audit lapangan.

Perilaku yang dapat memengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time* (Donnelly dkk., 2003; Fikri, 2015). Perilaku *under reporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tetapi ia tidak melaporkan waktu yang sebenarnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perilaku *underreporting of time* oleh auditor bisa terjadi karena auditor memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas audit sesuai dengan batas waktu yang dianggarkan, dengan tujuan untuk memperoleh evaluasi kinerja personal yang

lebih baik (Otley & Pierce, 1995 dalam Fikri, 2015). Edy & Tjiptohadi (2006:112), perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku akuntan publik yang menyimpang yang dilakukan selama melakukan proses audit yang dapat merugikan pihak lain.

Profesionalisme merupakan komponen kualitas yang benar-benar harus dipertahankan oleh akuntan publik. Kualitas audit disini berarti akuntan publik lebih mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan manajemen atau kepentingan auditor itu sendiri dalam membuat laporan auditan. Oleh sebab itu, keberpihakan auditor dalam hal ini seharusnya lebih diutamakan pada kepentingan public (IAI, 2011).

Penelitian seperti Marisa (2016) menyatakan bahwa profesionalisme dapat mempengaruhi tingkat kualitas audit. Badjuri (2011) membuktikan ada pengaruh positif profesionalisme terhadap kualitas audit dalam melaksanakan audit. Atas dasar argumentasi ilmiah tersebut di atas, maka yang dapat dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : profesionalisme auditor berpengaruh positif pada kualitas audit.

Perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku disfungsional memberikan dampak negatif terhadap kualitas audit (Marisa, 2016). Beberapa penelitian seperti Mahatma & Suaryana (2016) menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Marisa

(2016) menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor secara tidak langsung memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Sadaf *et al.* (2014) menyatakan hal yang sama dimana perilaku disfungsional auditor memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Atas dasar argumentasi ilmiah tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut

H<sub>2</sub> : perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif pada kualitas audit.

Kepuasan kerja auditor dimaksud sebagai suatu hasil memuaskan yang telah dicapainya, dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur oleh mutu kerja yang dihasilkan (Badjuri, 2011).

Beberapa penelitian seperti Futri (2013) menyatakan bahwa profesionalisme auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang diperkuat oleh kepuasan kerja. Badjuri (2011) menyatakan bahwa profesionalisme auditor secara tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Medhat & Gary (2015) menyatakan hal yang sama dimana profesionalisme auditor memiliki pengaruh positif pada kualitas audit dengan moderasi kepuasan kerja. Atas dasar argumentasi ilmiah tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : kepuasan kerja auditor memperkuat pengaruh positif profesionalisme auditor pada kualitas audit.

Seorang auditor harus cukup *qualified* untuk memahami kriteria yang digunakan dan cukup kompeten untuk mengetahui berapa jumlah dan jenis bukti

yang dibutuhkan untuk mengambil kesimpulan dalam menjalankan audit laporan keuangan dan operasional (Bambang, 2009).

Medhat & Gary (2015) menyatakan hal kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh perilaku disfungsional secara parsial pada kualitas audit. Kepuasan mampu memoderasi pengaruh perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit (Surtikanti dan Lena, 2012). Indri & Sukartha (2017) menyatakan bahwa perilaku disfungsional memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : kepuasan kerja auditor memperlemah pengaruh negatif perilaku disfungsional pada kualitas audit.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Moderasi, yaitu Kepuasan Kerja, Variabel Bebas terdiri dari Profesionalisme Auditor dan Perilaku Disfungsional Auditor, dan Variabel Terikat, yaitu Kualitas Audit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan Metode Sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 68). Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 responden dengan menggunakan metode sensus. Perhitungan dan analisis data menggunakan *Moderating Regression Analysis. Moderating Regression*

*Analysis* dinyatakan dalam bentuk regresi berganda dengan persamaan mirip regresi *polynomial* yang menggambarkan pengaruh nonlinier (Hair *et al.*, 2010; 176)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini merupakan profil dari 48 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, jenjang pendidikan dan lama bekerja, Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Keterangan		Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	36	75
	Perempuan	12	25
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	4	8.3
	S1	37	77.1
	S2	7	14.6
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>
Pengalaman Bergabung dalam Tim Audit	Kurang dari 5 Tahun	19	39.6
	Lebih dari 5 Tahun	29	60.4
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 1 menunjukkan proporsi auditor laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui jumlah auditor laki-laki sebanyak 36 orang responden (75%) dan auditor perempuan sebanyak 12 orang responden (25%). Ini menandakan bahwa sebagai seorang auditor yang memiliki tugas cukup berat dalam melaksanakan

audit, lebih banyak laki-laki yang menggelutinya sehingga terkesan berani mengambil risiko tanpa memperdulikan tekanan dari pihak-pihak tertentu

Tabel 1 berfungsi untuk mengetahui jenjang pendidikan yang dimiliki responden. Responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (8,3%), S1 sebanyak 37 orang (77,1%) dan S2 sebanyak 7 orang (14,6%). Ini menandakan seorang auditor juga ditentukan oleh tingkat pendidikannya, yang mengartikan bahwa semakin baik tingkat pendidikan seorang auditor dapat menunjukkan tingkat kinerjanya dalam melakukan audit dengan kualitas yang lebih baik serta pengetahuan yang lebih luas

Tabel 1 berfungsi untuk mengetahui lama responden bergabung dalam suatu tim audit. Dapat dilihat responden yang tergabung dalam tim audit kurang dari atau sama dengan lima tahun sebanyak 19 orang (39,6%). Responden yang tergabung dalam tim audit lebih dari lima tahun sampai 10 tahun sebanyak 29 orang (60,4%). Berdasarkan data tersebut bisa kita lihat seluruh responden sudah pernah tergabung dalam tim audit. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dan menunjukkan data yang *valid*, karena dengan bergabungnya dalam tim audit tentunya akan menambah atau meningkatkan standar kinerja Auditor internal tersebut

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yaitu jumlah amatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan standar deviasi. Untuk mengukur nilai sentral dari distribusi data dapat dilakukan dengan pengukuran rata-rata (*mean*) sedangkan standar deviasi merupakan perbedaan

nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean.	Std. Deviasi
Profesionalisme	48	9	16	15,29	2,518
Perilaku disfungsi	48	12	20	19,96	2,783
Kepuasan kerja	48	9	17	15,50	2,568
Kualitas audit	48	12	25	23,04	3,655

*Sumber:* Data diolah, 2017

Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 16, mean sebesar 15,29, dan standar deviasi sebesar 2,518. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai profesionalisme yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,518.

Variabel perilaku disfungsi ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 19,96, dan standar deviasi sebesar 2,783. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai perilaku disfungsi yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,783. Variabel kepuasan kerja ( $M$ ) memiliki nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 17, mean sebesar 15,50, dan standar deviasi sebesar 2,568. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai kepuasan kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,568. Variabel kualitas audit ( $Y$ ) memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 23,04, dan standar deviasi sebesar 3,655. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai kualitas audit yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,655.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,830
	X <sub>1.2</sub>	0,742
	X <sub>1.3</sub>	0,807
	X <sub>1.4</sub>	0,868
Perilaku disfungsional auditor (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,744
	X <sub>2.2</sub>	0,827
	X <sub>2.3</sub>	0,698
	X <sub>2.4</sub>	0,641
	X <sub>2.5</sub>	0,887
Kepuasan kerja (M)	M <sub>1</sub>	0,885
	M <sub>2</sub>	0,684
	M <sub>3</sub>	0,758
	M <sub>4</sub>	0,791
Kualitas audit (Y)	Y <sub>1</sub>	0,815
	Y <sub>2</sub>	0,779
	Y <sub>3</sub>	0,756
	Y <sub>4</sub>	0,724
	Y <sub>5</sub>	0,707
	Y <sub>6</sub>	0,805

*Sumber:* Data diolah, 2017

Tabel 3 dibawah terlihat variabel profesionalisme memiliki *pearson correlation* dari 0,742 – 0,868 (> 0,30), hal ini berarti bahwa pernyataan tersebut valid. Variabel perilaku disfungsional auditor memiliki *pearson correlation* dari 0,641 – 0,887 (> 0,30), hal ini berarti bahwa pernyataan tersebut valid. Variabel kepuasan kerja memiliki *pearson correlation* dari 0,684 – 0,885 (> 0,30), hal ini berarti bahwa pernyataan tersebut juga valid. Variabel kualitas audit memiliki *pearson correlation*

dari 0,724 – 0,815 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Profesionalisme ( $X_1$ )	0,813
Perilaku disfungsi auditor ( $X_2$ )	0,809
Kepuasan kerja (M)	0,772
Kualitas audit (Y)	0,851

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai *alpha* di hitung masing-masing variabel lebih besar dari R *alpha* tabel yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel. Dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yaitu Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen dan variabel independen ataupun keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas nilai residual dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Uji normalitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,853 ( $0,853 > 0,05$ ). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai toleransi lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas didapatkan bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Pelaporan Analisis MRA**

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	-2.762	6.871		
Profesionalisme	2.746	0.773	3.551	.001
Perilaku disfungsional	-1.209	0.556	-2.174	.035
Kepuasan kerja	0,827	0.523	1.582	.021
Profesionalisme – Kepuasan kerja ZXM <sub>1</sub>	0,140	0.057	2.473	.018
Perilaku disfungsional – Kep. kerja ZXM <sub>2</sub>	-0,092	0.041	-2.273	.028
Dependen variabel : Kualitas audit				
F Statistik : 75.867				
Sig F : 0.000				
R <sup>2</sup> : 0.900				

*Sumber:* Data diolah, 2017

Persamaan regresi moderasi pada Tabel 5, dapat dijelaskan untuk setiap variabel hal-hal sebagai berikut:

$$Y = -2,762 + 2,746 X_1 - 1,209 X_2 + 0,827 M + 0,140 ZX_1M - 0,092 ZX_2M$$

Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar -2,762 menunjukkan bahwa apabila perubahan variabel bebas dan moderasi yaitu profesionalisme, perilaku disfungsional audit dan kepuasan kerja sama dengan nol atau bersifat konstan, maka kualitas audit mengalami penurunan pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Nilai Koefisien  $\beta_1$  yang diperoleh sebesar 2,746 menunjukkan bahwa interaksi antara variabel profesionalisme dan kualitas audit bersifat positif. Artinya interaksi profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas audit mengalami penurunan pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Nilai Koefisien  $\beta_2$  yang diperoleh sebesar -1,209 menunjukkan bahwa interaksi antara variabel perilaku disfungsional audit dan kualitas audit bersifat negatif. Artinya interaksi perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang mengalami penurunan pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Nilai Koefisien  $\beta_3$  yang diperoleh sebesar 0,827 menunjukkan bahwa interaksi antara variabel kepuasan kerja dan kualitas audit bersifat positif. Artinya interaksi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas audit mengalami penurunan pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Nilai Koefisien  $\beta_4$  yang diperoleh sebesar 0,140 menunjukkan bahwa interaksi antara variabel kepuasan kerja dan profesionalisme bersifat positif. Artinya interaksi kepuasan kerja memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap kualitas audit yang mengalami penurunan pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Nilai Koefisien  $\beta_5$  yang diperoleh sebesar -0,092 menunjukkan bahwa interaksi antara variabel kepuasan kerja dan perilaku disfungsional audit bersifat negatif. Artinya interaksi kepuasan kerja memperlemah pengaruh perilaku disfungsional audit terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hasil uji statistik F pada Tabel 8, menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti profesionalisme, perilaku disfungsional audit dan

kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak dipergunakan.

Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen digunakan uji t. Adapun hasil analisis dari uji t ini adalah sebagai berikut: Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah sebesar 2,746 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka kualitas audit juga semakin meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kualitas audit diterima.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $X_2$  adalah -1,209 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Semakin tinggi perilaku disfungsional seorang auditor maka akan menurunkan kualitas audit. Hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif kualitas audit diterima.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi M adalah sebesar 0,827 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,021 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Semakin baik kepuasan kerja seorang auditor maka mampu meningkatkan kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit diterima.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $ZX_1M$  adalah sebesar 0,140 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang auditor mampu memperkuat pengaruh positif profesionalisme terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali, artinya semakin baik kepuasan kerja seorang auditor maka sikap profesionalisme yang dimilikinya semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi profesionalisme terhadap kualitas audit diterima.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $ZX_2M$  adalah sebesar -0,092 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang auditor memperlemah pengaruh negatif perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali, artinya semakin baik kepuasan kerja seorang auditor maka secara langsung menurunkan perilaku disfungsional auditor yang dimilikinya sehingga kualitas audit

pada Kantor Akuntan Publik di Bali akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi profesionalisme terhadap kualitas audit diterima.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel *dependent* akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab variabel lain di luar model (Ghozali, 2011:97). Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square model 0,900 atau sebesar 90,0% artinya sebesar 10,0% variasi atau kualitas audit dapat dijelaskan oleh variasi variabel dalam model tersebut yaitu profesionalisme, perilaku disfungsional auditor dan kepuasan kerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Profesionalisme merupakan komponen kualitas yang benar-benar harus dipertahankan oleh akuntan publik. Kualitas audit disini berarti akuntan publik lebih mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan manajemen atau kepentingan auditor itu sendiri dalam membuat laporan auditan (IAI, 2011).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Marisa (2016) menyatakan bahwa profesionalisme dapat mempengaruhi tingkat kualitas audit. Shaun *et al.* (2008) menyatakan hal yang sama dimana profesionalisme secara positif mempengaruhi kualitas audit. Badjuri (2011) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh positif profesionalisme terhadap kualitas audit dalam melaksanakan audit perusahaan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Perilaku

disfungsional auditor merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku disfungsional memberikan dampak negatif terhadap kualitas audit (Marisa, 2016).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Mahatma & Suaryana (2016) menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Marisa (2016) menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor secara tidak langsung memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Sadaf *et al.* (2014) menyatakan hal yang sama dimana perilaku disfungsional auditor memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Badjuri (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Putri (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Medhat & Gary (2015) menyatakan hal yang sama kepuasan kerja auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh auditor yang akan menghasilkan kualitas audit secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tentunya berdasarkan sikap profesionalisme serta menjunjung tinggi etika profesi dalam melaksanakan audit (Badjuri, 2011).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Putri (2013) menyatakan bahwa profesionalisme auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang diperkuat oleh kepuasan kerja. Badjuri (2011) menyatakan bahwa profesionalisme auditor secara tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Medhat & Gary (2015) menyatakan hal yang sama dimana profesionalisme auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit dengan moderasi kepuasan kerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh negatif perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Seorang auditor harus cukup *qualified* untuk memahami kriteria yang digunakan dan cukup kompeten untuk mengetahui berapa jumlah dan jenis bukti yang dibutuhkan untuk mengambil kesimpulan dalam menjalankan audit laporan keuangan dan operasional (Bambang, 2009).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Medhat & Gary (2015) menyatakan hal kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh perilaku disfungsional secara parsial pada kualitas audit. Nor *et al.* (2013) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh perilaku disfungsional terhadap kualitas audit yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan mampu memoderasi pengaruh perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit (Surtikanti dan Lena, 2012). Indri & Sukartha (2017) menyatakan bahwa perilaku disfungsional memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

## **SIMPULAN**

Berlandaskan hasil analisis pada pembahasan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut. 1). Profesionalisme berpengaruh positif signifikan pada kualitas audit di Kantor KAP di Bali; 2). Perilaku disfungsional auditor berpengaruh negatif signifikan pada kualitas audit di Kantor KAP di Bali; 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kualitas audit di Kantor KAP di Bali, 4). Kepuasan kerja memoderasi pengaruh positif profesionalisme pada kualitas audit di Kantor KAP di Bali; 5). Kepuasan kerja memoderasi pengaruh negatif perilaku disfungsional auditor pada kualitas audit di Kantor KAP di Bali.

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. 1). Seorang auditor yang mengalami tingkat kepuasan yang tinggi cenderung tidak memperlakukan tuntutan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sebagai pihak yang bertanggung jawab kantor KAP Provinsi Bali harus memperhatikan segala pekerjaan yang dibebankan kepada auditor seperti jumlah pemeriksaan, waktu pemeriksaan untuk pelaporan yang akan membantu pihak auditor untuk bekerja secara profesional dan mengurangi terjadinya perilaku disfungsional untuk menghasilkan laporan temuan audit yang berkualitas; 2). Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya selain profesionalisme, perilaku disfungsional audit, kepuasan kerja dalam mengukur kualitas audit seperti kompetensi, *ethical sensitivity*, dengan menerapkan di lokasi penelitian yang lain seperti BUMN, Pemerintahan dan lainnya.

## REFERENSI

- Ahmad Nugraha Syaiful Anwar, 2010. Pengaruh Fee Audit, tekanan anggaran waktu audit terhadap kualitas audit (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di IAPI). *Jurnal Akuntansi*. 1(1): h: 1-16
- Amanita Novi Yushita dan Rahmawati Hanung Triatmoko 2013. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Auditor, dan Likuiditas Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Economia*. 9(2): h: 141-155
- Andreas. 2016. Interaction Between Time Budget Pressure and Profesional Commitment Towards Underreporting of Time Behavior. *International Journal of Social and Behavioral Sciences*. 21 (19): h: 91 – 98
- Anis Rachma Utary. 2014. Effect of Time Budget Pressure on Dysfunctional Audit and Audit Quality, Information Technology as Moderator. *International Journal IJER*. 11(3): h: 689-698
- Anthony, N. and Govindarajan, V. 2005. “*Management control systems*”, 9 ed. Irwin/McGraw-Hill
- Badjuri, Achmat. 2011. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Dianmika Keuangan dan Perbankan*. 3(2) (Nov) : 183-197
- Basit Fauzi Nugraha, A. 2014, Pengaruh Pengalaman, Due Professional Care, dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Survey pada Auditor Inspektorat dan BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Accounting*. 17(2): h: 1-21
- Bambang Hartadi, 2009. Pengaruh fee audit, rotasi KAP, dan reputasi auditor terhadap kualitas auditor di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 16(1): h: 84-103
- De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, “Low Balling”, and Disclosure Regulation. *Journal of Accounting and Economics* 3.Agustus. p. 113-127

- Desmond C.Y. Yuen, Philip K.F. Law, Chan Lu, JieQi Guan. 2012. Dysfunctional Auditing Behaviour: Empirical Evidence on Auditors' Behaviour in Macau. *International Journal of Accounting and Information Management*. 4(5): h: 1-20
- Dian Purnamasari dan Erna Hernawati, 2013. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan dan Prilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Neo-Bisnis*. 7(2): h: 1-17
- Edy Sujana dan Tjiptohadi Sawarjuwono. 2006. Perilaku Disfungsional Auditor : Perilaku Yang Tidak Mungkin Dihentikan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Vol.8 No.3 Desember 2006 hal.247-259
- Fikri Ismail. 2015. Pengaruh Tipe Kepribadian, Pengalaman dan Penerimaan Perilaku Disfungsional terhadap Audit Judgment. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 5(2): h: 263-278
- Futri, Septiani. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kc-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greg Jones dan Graham Bowrey. 2013. Local council governance and audit committees -the missing link. *Journal of New Business Ideas and Trends*, 11 (2): h: 58-66
- Halil Paino, Zubaidah Ismail, Malcolm Smith. 2010. Dysfunctional Audit Behaviour: An Exploratory Study in Malaysia. *Journal of Asian Review of Accounting*. 18(2): h: 162-173
- Handoko T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFU UGM

- Hashanah B. Ismail, Lee Shu Hui. 2015. Dysfunctional Audit Behaviour Among Accounting Undergraduates During Industrial Training: Case of Halatuju2 Cohorts. *Journal of Asian Review of Accounting*. 1(4): h: 1-11
- Ikatan Auditor Indonesia. 2011. *Standar Profesional Auditor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indri Septiani, Ni Made,., Sukartha, I Made. 2017. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Skeptisme Profesional Auditor pada Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit di Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 18(1): h: 471-499
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta
- Mahatma Setya Devi, Luh,., Suaryana I G.N.A,. 2016. Time Budget Pressure Memoderasi Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 15(3): h: 1994-2023
- Margi Kurniasih dan Abdul Rohman, 2014. Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit. Diponegoro *Journal of Accounting*. 3(3): h: 1-10
- Marisa Fitria. 2016. Pengaruh Time Budget Pressure, Due Profesional Care dan Eika Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Perilaku Disfungsional Auditor sebagai mediator (Study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Dan Medan). *Jurnal JOM F-KOM*. 3(1): h: 119-132
- Martina Dianta Putri, KOMPIANG dan Dharma Suputra, I.D.G., 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4(1): h: 39-53
- Medhat Endrawes, Gary S. Monroe. 2015. Professional Scepticism of Auditors: A Cross-Cultural Experiment. *International Journal of Accounting and Information Management*. 2(5): h: 1-41

- Muslim Al Kautsar. 2016. The Influence of Time Budget Pressure on Dysfunctional Audit Behaviour. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 10(1): h: 2289-1560
- Nor Balkish Zakaria, Nurhidayah Yahya, Kalsom Salleh. 2013. Dysfunctional Behavior among Auditors: The Application of Occupational Theory. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 3(9): h: 495-503
- Ongky Hartanto. 2012. Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu, Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 20(4): h: 473 – 490
- Priyanka Aggarwal, 2013. Impact of Corporate Governance on Corporate Financial Performance. *Journal of Business and Management*. 13(3): h: 1-5
- Rudi Lesmana, Nera Marinda Machdar. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*. 2(1): h: 33-40
- Semiu Babatunde Adeyemi dan Temitope Olamide Fagbemi, 2010. Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(5): h: 1-11
- Sadaf Khan, Siti Aisyah binti Panatik and Maisarah binti Saat. 2014. Dysfunctional Audit Behaviour: an Exploratory Study in Pakistan. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 3(5): h: 1-11
- Shaun M. McNamara, Gregory A. Liyanarachchi. 2008. Time budget pressure and auditor dysfunctional behaviour within an occupational stress model. *International Journal of Accountancy Business and the Public Interest*. 7(1): h: 1-43
- Siti Kustinah. 2013. The Influence Of Dysfunctional Behavior And Individual Culture On Audit Quality. *International Journal of Scientific dan Technology Research*. 2(5): h: 118-125
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RdanD*. Bandung: Alfabeta

Surtikanti, Lena Lestary. 2015. Pengaruh Profesionalisme Akuntan Publik dan Perilaku Disfungsional Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Bandung). *Jurnal Akuntansi*. pp: 69-80

William Jefferson Wiratama dan Budiarta, Ketut. 2015. Pengaruh independensi, pengalaman kerja, *due professional care*, dan akuntabilitas auditor terhadap kualitas audit auditor Kantor Akuntan Publik di Denpasar. *Jurnal Akuntansi Publikasi*. 10(1): h: 91-106