

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengharuskan suatu entitas untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Salah satu entitas tersebut yaitu pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah sebuah badan usaha yang berfungsi sebagai tempat bagi para akuntan publik dalam memberikan jasanya, dalam hal ini akuntan publik berfungsi sebagai pihak ketiga yang menghubungkan manajemen perusahaan dengan pihak luar perusahaan yang berkepentingan untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen dapat dipercaya sebagai dasar dalam membuat keputusan (Ariviana dan Haryono, 2014). KAP memberikan jasa-jasa atau keahlian yang berhubungan dengan akuntansi sesuai dengan standar yang berlaku dan telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan, serta berhak melakukan praktik di Indonesia untuk bekerja secara independen. Ketentuan untuk menjalankan jasa sebagai Akuntan Publik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2015 tentang Praktik Akuntan Publik dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Akuntan publik juga dalam menjalankan profesinya diatur oleh Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode Etik Profesi Akuntan Publik diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia yang disusun oleh Ikatan Akuntan Indonesia dan Institut Akuntan Manajemen Indonesia, yang didukung oleh Pusat Pembinaan Profesi Keuangan - Kementerian Keuangan Republik Indonesia, yang dikeluarkan pada tanggal 01 Juli 2020 dan telah direvisi pada tanggal 03 Agustus 2021.

Profesi Akuntan Publik dikenal oleh masyarakat dari jasa audit yang disediakan bagi pemakai informasi keuangan. Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terjadi antara manajer dan pemegang saham, sehingga perusahaan harus semakin kritis dalam memilih Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan. Banyaknya perkembangan profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar dapat menciptakan auditor yang mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji (Mulyadi 2013:1). Dalam sebuah KAP harus memiliki auditor yang mampu menaati aturan etika profesi dan memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP tersebut. Auditor mampu dikatakan profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan perintah atasan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik auditor.

Dalam melaksanakan audit, auditor bukan hanya semata untuk kepentingan klien, namun juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan, seperti calon investor, investor, kreditor, badan pemerintah, masyarakat, dan pihak lain yang terkait untuk menilai dan mengambil keputusan-keputusan strategis yang berhubungan dengan perusahaan. Dalam hal ini, akuntan publik bertanggung jawab untuk memberi keyakinan memadai dan opini tentang kewajaran laporan keuangan. Auditor juga sebagai pihak yang dipercaya oleh publik dalam mengaudit maupun dalam menyajikan suatu laporan keuangan. Maka dari itu timbullah kepercayaan yang besar dari pemakai laporan

keuangan, inilah yang akhirnya mengharuskan auditor memperhatikan kualitas audit yang akan dihasilkannya.

Fenomena kasus yang terjadi pada auditor akhir-akhir ini membuat independensi seorang auditor dipertanyakan kembali oleh masyarakat. Seiring berjalannya waktu seorang Akuntan Publik dalam kinerjanya sangat banyak terdapat kasus atau masalah yang pernah dilalui, adapun berbagai kasus mengenai Kantor Akuntan Publik di kota-kota besar seperti di Wilayah Jakarta Pusat dan di Wilayah Kota Denpasar Provinsi Bali sebagai berikut:

Pada tahun 2017, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada Kantor Akuntan Publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tidak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX) untuk tahun buku 31 Desember 2016. Benny Tjokrosaputro, selaku Direktur Utama PT Hanson Internasional Tbk, terbukti melakukan pelanggaran Pasal 107 UUPM dan bertanggung jawab atas kesalahan penyajian Laporan Keuangan Tahunan (LKT) PT Hanson International Tbk per 31 Desember 2016, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan angka 4 jis. angka 2 dan angka 3 Peraturan Nomor VIII.G.11 tentang Tanggung Jawab Direksi atas Laporan Keuangan. Adnan Tabrani, selaku Direktur PT Hanson Internasional Tbk per 31 Desember 2016, bertanggung jawab atas kesalahan penyajian LKT PT Hanson Internasional Tbk per 31 Desember 2016. Sherly Jokom, selaku rekan pada Kantor Akuntan Publik Purwantono, Sungkoro dan Surja (member of Ernst and Young Global Limited) yang melakukan audit atas LKT PT Hanson Internasional Tbk per 31 Desember 2016, terbukti melakukan pelanggaran Pasal 66 UUPM jis. paragraf A 14 SPAP SA 200 dan Seksi 130 Kode Etik Profesi Akuntan Publik –

Institut Akuntan Publik Indonesia. Kesalahan yang dilakukan perusahaan adalah tidak profesional dan tidak cermat atau teliti dalam mengaudit laporan keuangan dalam pelaksanaan prosedur audit terkait apakah laporan keuangan tahunan perusahaan milik Benny Tjokro mengandung kesalahan material yang memerlukan perubahan atau tidak atas fakta yang diketahui oleh auditor setelah laporan keuangan diterbitkan. Kesalahan yang dimaksud oleh OJK yaitu adanya kesalahan penyajian (*overstatement*) dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (*full accrual method*) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu, dalam laporan keuangan tersebut juga tak mengungkapkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) atas kavling siap bangun (KASIBA) tertanggal 14 Juli 2019 yang dilakukan oleh Hanson International sebagai penjual. Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. (CNBCIndonesia.com, 2019).

Selain itu diatas terdapat kasus yang telah menimpa Akuntan Publik Drs. Ketut Gunarsa, yang terletak di kota Denpasar, Provinsi Bali. Menteri Keuangan (Menkeu) terhitung sejak tanggal 23 Mei 2007 membekukan izin Akuntan Publik (AP) Drs. Ketut Gunarsa, Pemimpin Rekan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) K.Gunarsa dan I.B Djagera selama enam bulan. Pembekuan izin yang tertuang dalam keputusan Nomor 325/KM.1/2007 yang berlaku sejak tanggal 23 Mei 2007. Pembekuan izin diberikan karena AP tersebut melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and Spa untuk tahun buku 2004 yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap Laporan Auditor Independen. Kesalahan yang

dilakukan Drs. Ketut Gunarsa adalah mengaudit atas laporan keuangan yang berpengaruh signifikan terhadap Laporan Auditor Independen dan telah melanggar Etika Profesi Akuntan Publik. Dalam kasus ini Drs. Ketut Gunarsa telah melanggar Kode Etik sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Dimana setiap auditor harus bertanggung jawab profesional sesuai dengan etika profesi serta memiliki moral atas seluruh aktivitas mereka.

2) Kepentingan Publik

Setiap auditor wajib melayani kepentingan masyarakat, menghargai kepercayaan publik serta menunjukkan komitmennya pada profesionalisme.

3) *Due Care*

Setiap auditor harus selalu memperhatikan standar teknik dan etika profesi dalam melaksanakan tugasnya dan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas jasa yang diberikannya serta melaksanakan tanggung jawab profesional sesuai dengan kemampuan terbaiknya, dan tidak penyalahgunaan etika profesi.

4) Lingkup dan Sifat Jasa

Auditor harus berpraktek bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip pada Kode Etik Profesi dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan (Detik Finance. 2007)

Adanya permasalahan tersebut menyebabkan kepercayaan masyarakat berkurang dan mempertanyakan kinerja auditor. Adanya permasalahan tersebut juga menuntut auditor untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menghasilkan hasil audit yang dapat dipercaya dan diandalkan oleh berbagai pihak yang

membutuhkan. Kinerja merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja auditor merupakan hasil yang diperoleh seorang akuntan publik yang menjalankan tugasnya secara objektif dan independen atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi (Elizabeth dan Friska, 2013). Kinerja auditor adalah bagaimana seorang auditor memiliki hasil kerja yang baik dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal baik material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor ini mempunyai peranan yang penting dan signifikan dalam mengaudit laporan keuangan. Dengan adanya kinerja auditor yang baik dan terarah maka akan memberikan suatu hasil yang baik pula, dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Adapun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi dari kinerja auditor adalah sebagai berikut :

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja auditor adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu pekerjaan maupun tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawannya secara sistematis dengan menggunakan keterampilan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Beban kerja dikatakan berkaitan dengan kinerja auditor sebab beban kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan kemampuan seseorang dalam mendeteksi kecurangan atau kekeliruan dalam mengaudit sebuah laporan keuangan, sehingga akan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan menjadi rendah. Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak beban kerja yang dimiliki oleh auditor atau

dengan beban kerja yang banyak, maka semakin tidak akan meningkatkannya kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan dengan gejala-gejala dalam hal kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpta dan Setiawan (2017), Fitriana (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Lasodi (2018), Larasati dan Puspitasari (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Yusrianti (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi, kompetensi dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan terarah. Seorang auditor juga sangat perlu memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengaudit karena dari kompetensi maupun kemampuan tersebut dapat mempermudah dalam mengaudit dan dapat mengetahui salah sajian dalam menyusun laporan, maka dapat dikatakan kompetensi menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya proses pengauditan. Seorang auditor yang berkompeten pasti memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan sesuai dengan kode etik auditor. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja auditor tersebut akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Salju, dkk (2014) menunjukkan bahwa kompetensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Irawati (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi, sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki tekad yang tinggi untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi daripada golongan, dan keinginan yang besar untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi sangat penting dalam hal membangun sebuah organisasi karena semakin besarnya rasa memiliki dari setiap individu dalam organisasinya maka semakin besar juga hasil kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut dalam mengaudit. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat bekerja, akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, rasa memiliki yang tinggi, dan bertanggung jawab, tentunya terlibat lebih banyak dalam memajukan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2020), Putri (2015), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Hariyanti (2018), Juliantari, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Purbowati, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *locus of control*. *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996) seorang ahli teori sosial. Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob

Sabran (2013:48) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib mereka sendiri. Sebagian orang juga meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Dalam penelitian ini saya menggunakan *locus of control internal*. Jika auditor memiliki *Locus of control internal*, sehingga mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka, maka sebab itu dapat dikatakan *locus of control* dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jadi semakin baik *locus of control* yang dimiliki oleh auditor maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2020), Sanjiwani dan Wisadha (2016), Pamudi Dan Badera (2017) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Andani dan Mertha (2014), Lautania (2011), Srimindarti dan Hardiningsih (2017) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana, dkk (2012), Al Azhar L (2013), Astuti dan Putra (2015) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja auditor adalah Profesionalisme, istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, yang mencakup ilmu pengetahuan maupun keterampilan. Profesionalisme dikatakan berpengaruh terhadap kinerja auditor karena seorang profesional dipercaya dan dapat

diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan dengan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme dengan kinerja auditor adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), dan Juliantari, dkk (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Muhayati (2016) dan Trisnawati (2015) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan hasil berbeda yang diperoleh dari Ismail dan Sjahrudin (2018) menunjukkan profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, dan ketentuan-ketentuan yang ada, peneliti ingin memperbaiki kinerja auditor sehingga tidak ada lagi kasus yang terjadi seperti kasus diatas, peneliti juga ingin membuktikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, dengan itu peneliti menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Denpasar).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar?

- 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar?
- 4) Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar?
- 5) Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar.
- 4) Untuk mengetahui Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar.
- 5) Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan datang terkait Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.
- b) Dapat dijadikan perbandingan dan penyempurnaan dari penelitian-penelitian terdahulu. Selain itu, diharapkan dapat memberikan tambahan literatur dan pertimbangan pada penelitian yang akan datang.

2) Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik mengenai pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Profesionalisme yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Landasan Teori yang mendasari pada penelitian ini adalah teori atribusi. Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal dan eksternal, penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada pada diri seseorang seperti sifat pribadi dan kompetensi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, lingkungan atau dalam organisasi, nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans, 2011:173). Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu, peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Berdasarkan hal tersebut, seorang akan termotivasi memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Karakteristik internal auditor yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kompetensi, *locus of control*, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sedangkan karakteristik eksternal dalam penelitian ini yaitu beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan teori tersebut, peneliti ingin membuktikan pengaruh beberapa variabel yang telah dipilih dalam penelitian ini apakah akan dapat mempengaruhi

kinerja auditor atau tidak. Karena berdasarkan uraian diatas dan dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada latar belakang, telah diuraikan bahwa kinerja yang maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan sekitarnya.

2.1.2 Kinerja Auditor

Suatu entitas dikatakan maju apabila entitas tersebut memiliki pegawai yang berkualitas baik dari segi kinerjanya maupun hasil yang diberikan. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai dalam suatu entitas menentukan efektif tidaknya kinerja entitas tersebut. Secara etimologi, kinerja diartikan sebagai prestasi kerja (*performance*). Istilah dari kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yendrawati dan Narastuti, 2014).

Menurut Mulyadi (2013:11) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Kinerja Auditor juga berarti hasil kerja yang bisa dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolak ukur untuk mengukur kepuasan kerja masing-masing auditor (Nuraini, 2016).

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk pencapaian kinerja auditor yang lebih baik, harus sesuai dengan tiga standar yang berlaku yaitu:

- 1) Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor.
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta

kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

- 3) Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan berbagai tugasnya secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum serta diukur dengan mempertimbangkan kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Kualitas kerja auditor ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha) maksudnya yaitu seberapa keras seorang auditor dalam bekerja, *ability* (kemampuan) yaitu terfokus pada kapabilitas seorang auditor, dan *direction* (arahan) berarti seberapa baik seorang auditor memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan.

2.1.3 Beban Kerja

Suatu kinerja yang dihasilkan oleh individu pasti memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja dikatakan sebagai suatu tuntutan pekerjaan yang melibatkan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi Anita, dkk (2013).

Beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stress, sumber stress itu sendiri merupakan faktor yang membuat kinerja menjadi terhambat. Beban kerja adaah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Tuntutan dari suatu pekerjaan atau kombinasi pekerjaan diantaranya adalah menjaga stabilitas sikap, melakukan aksi fisik, dan melakukan pekerjaan *cognitive* (*performing cognitive task*).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja menurut Soleman (2011:85) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:
 - a) Tugas (*Task*), Meliputi tugas yang bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang

bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) adalah sebagai berikut:

1) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

3) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja diartikan sebagai sesuatu kegiatan atau tugas-tugas yang dilakukan oleh seseorang ataupun unit organisasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan begitu, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan mental, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2.1.4 Kompetensi

Dalam Kamus Besar Indonesia, Kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. (Wiramurti, 2011).

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting (Hariyanti, 2018).

Menurut Cahya (2019) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1) *Motives*

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.

2) *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu seperti percaya diri, kontrol diri, kekuatan melawan ketegangan, ketabahan atau daya tahan.

3) *Self-Concept*

Self-Concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai sebagai “*leader*” seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan, sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

4) *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes kemampuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5) *Skills*

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dalam kompetensi menurut Cahya (2019), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari 3 (tiga) faktor yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Terdapat 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual:

- a) Kecerdasan numeric
- b) Pemahaman verbal
- c) Kecepatan perceptual
- d) Penalaran induktif
- e) Penalaran deduktif
- f) Visualisasi ruang

g) Ingatan

2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Terdapat kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

3) Kemampuan emosional (EQ)

Kemampuan emosi atau *emotional intelligence* (EQ) menunjukkan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada 5 (lima) unsur yaitu: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan emosi menunjukkan berapa banyak potensi itu telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dapat dimiliki seorang auditor yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Oleh karena itu, auditor harus mempertahankan kompetensinya karena ini sangat diperlukan auditor agar ia tidak gagal dalam mendeteksi kecurangan dan setelah kecurangan tersebut terdeteksi, auditor tidak ikut menyembunyikan kecurangan tersebut.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Suatu entitas, memiliki komitmen merupakan hal yang sangat diperlukan, komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan bahwa seseorang peduli terhadap keberlangsungan kinerjanya di dalam suatu entitas atau organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Lubis (2011:105) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Menurut Wati (2013), komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Menurut Steers dalam Sopiah (2014:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Lubis (2011:55) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ini menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
- 2) Komitmen continue (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan kerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Berdasarkan pendapat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan cara bagaimana seseorang memihak organisasinya dalam hal memiliki tujuan yaitu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya. Dengan kata lain komitmen organisasi menggambarkan perasaan seseorang di dalam organisasi tersebut untuk tetap bersama oganisasinya dengan tujuan dan nilai yang dimiliki.

2.1.6 Locus Of Control

Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Sabran (2013:48) mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Sebagian orang

meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan.

Locus of control adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun keberhasilan (Luthans, 2011). Menurut Farinna (2019) menjelaskan bahwa karakteristik dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* adalah sebagai berikut:

- 1) *Internal locus of control* yaitu persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan, minat dan usaha menentukan nasib sendiri, yaitu:
 - a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri dengan pantang menyerah dan optimis.
 - b) Keberhasilan individu karena kerja keras
 - c) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. Artinya bahwa seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki bukan karena keberuntungan.
 - d) Kemampuan dan tindakan individu menentukan kejadian dalam pekerjaan
 - e) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri
- 2) *External locus of control* yaitu Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain.
 - a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.

- b) Percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
- c) Kejadian yang dialami dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan. Artinya seseorang menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi (yang memberikan pekerjaan) dapat mempengaruhi perilaku mereka. Sehingga individu eksternal lebih mudah dipengaruhi oleh orang lain.
- d) Kesuksesan individu karena faktor nasib

Berdasarkan pendapat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control internal* adalah keyakinan individu bahwa sumber penentu dari peristiwa atau kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh usaha dan keputusan-keputusan yang dimilikinya. Sedangkan *locus of control eksternal* adalah keyakinan yang timbul dari luar diri individu itu sendiri untuk menghasilkan suatu hasil akhir. Oleh sebab itu sangatlah diperlukan sikap *locus of control* terhadap kinerja auditor sebab *Locus Of Control* merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika seseorang bekerja keras maka akan berhasil, dan percaya bahwa seseorang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi dalam dirinya.

2.1.7 Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata “profesional”, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan atau pendidikan tertentu. Sedangkan profesionalisme merupakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan, keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas, serta memerlukan kepandaian khusus untuk melaksanakannya. Profesionalisme dalam suatu entitas sangat diperlukan sebagai tindakan bahwa

orang tersebut bijak, baik, dan bertanggung jawab dalam berkerja. Arens *et al* dalam Kusuma (2012:14) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Menurut pengertian secara umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan

Profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dilandasi pengetahuan dan dedikasi dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesional yang ada. Menurut Mulyadi (2013) menyatakan bahwa profesi yang menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan anggota profesi, karena dengan demikian masyarakat akan terjamin untuk memperoleh jasa yang dapat diandalkan dari profesi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan keahlian, teknik, dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Oleh sebab itu sangatlah diperlukan sikap profesionalisme tersebut dalam menyelesaikan tugas - tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Arifin (2014) meneliti dengan Objek penelitian yang digunakan yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi

Auditor dan Kinerja Auditor Pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Independen, Kompetensi dan Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung.

Nugraha dan Ramantha (2015) meneliti dengan objek penelitiannya adalah pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor dan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 15.00 for windows. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Sanjiwani dan Wisadha (2016) meneliti dengan objek penelitian yang digunakan adalah *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di provinsi Bali. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Pamudi dan Badera (2017) melakukan penelitian dengan Objek penelitian yang digunakan adalah *time budget pressure*, *locus of control* dan *good governance* dan kinerja auditor internal pada PT. Nindya Karya Persero Regional IV Provinsi Bali. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa *locus of control*, dan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. Nindya Karya Persero Regional IV. Sedangkan *Time Budget Pressure* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. Nindya Karya Persero Regional IV.

Suprpta dan Setiawan (2017) meneliti dengan objek penelitian yang digunakan adalah beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy* dan *time budget pressure* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Propinsi Bali. Kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor di KAP Propinsi Bali.

Putri (2018) meneliti dengan objek dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis serta Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta.

Hariyanti (2018) meneliti dengan Objek penelitian yang digunakan yaitu independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja serta Kinerja Auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor,

sedangkan komitmen organisasi dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Fitriana (2019) meneliti dengan objek penelitian yang digunakan yaitu Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Time Budget Pressure* dan Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung Timur). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif, Kepuasan Kerja berpengaruh positif, *Self Efficacy* berpengaruh negatif, dan *Time Budget Pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung Timur.

Juliantari, dkk (2020) meneliti dengan objek penelitian yang digunakan adalah Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control internal*, dan *Locus Of Control eksternal* dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor, komitmen organisasi, dan *Locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan *Locus of control eksternal* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Mahardika (2020) meneliti dengan Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor di kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, *Locus of control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di Bali sedangkan Ketidakpastian

Lingkungan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Bali.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, terletak pada teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja auditor. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tahun penelitian, seperti pada penelitian sebelumnya memakai tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 sedangkan pada penelitian ini menggunakan tahun 2021, dan pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya berlokasi di KAP Wilayah Yogyakarta, BPK RI Perwakilan Propinsi Sumatera Barat, dan PT. Nindya Karya Persero Regional IV sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar. Selain itu variabel bebas atau variabel independen berbeda pada penelitian ini, yang terdahulu menggunakan Ketidakpastian Lingkungan, Motivasi Kerja, Perilaku Etis, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, *Time Budget Pressure*, Pengalaman, dan *Skeptisme Profesional*, Fee Audit, Etika auditor, Tekanan anggaran waktu, Independensi, Pengalaman dan Motivasi Kerja, Pelatihan Auditor, Gaya Kepemimpinan, *Time Budget Pressure*, dan *Good Governance* sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas atau variabel independen yaitu Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, dan Profesionalisme.