

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Akuntan publik adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, seperti audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Profesi akuntan publik mempunyai peran dalam memberika informasi kepada investor, pemegang saham, kreditur, debitur, dan pemerintah. Maka dari itu kinerja auditor sangat mempengaruhi profesi akuntan publik di masyarakat dalam memberikan suatu informasi yang dapat di pertanggung jawabkan oleh seorang auditor. Profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat kualitas laporan keuangan perusahaan, sehingga *stakeholder* memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan. Ada dua karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan menurut FASB yakni relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Jasa dari para akuntan yang bekerja di suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) atau para-auditor eksternal sangat dibutuhkan sebagai jaminan laporan keuangan tersebut memang relevan serta dapat meningkatkan kepercayaan pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan.

Besarnya harapan pengguna laporan keuangan pada akuntan publik ini mengharuskan akuntan publik memperhatikan kualitas auditnya. Namun pada era globalisasi saat ini, tidak sedikit terjadi kasus-kasus hukum terkait manipulasi akuntansi. Kasus manipulasi pembukuan yang sangat terkenal adalah kebangkrutan *Enron Corporation* yang merupakan salah satu perusahaan distribusi energi terbesar di Amerika Serikat. Kasus Enron

melibatkan kantor akuntansi publik Arthur Andersen, manajemen Enron telah melakukan *window dressing* dengan cara menaikkan pendapatannya senilai US \$ 600 juta dan menyembunyikan utangnya sebesar US \$ 1,2 miliar dengan teknik *off-balance sheet*. Dalam kasus Enron diketahui juga terjadinya perilaku moral hazard diantaranya manipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan 600 juta Dollar AS padahal perusahaan mengalami kerugian. Manipulasi keuntungan disebabkan keinginan perusahaan agar saham tetap diminati investor. Auditor Enron, Arthur Andersen kantor Huston dipersalahkan karena ikut membantu proses rekayasa laporan keuangan selama bertahun-tahun. Akhirnya pada waktu yang singkat, Enron melaporkan kebangkrutannya kepada otoritas pasar modal. Arthur Andersen juga dipersalahkan karena telah melakukan pemusnahan ribuan surat elektronik dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan audit Enron. Perbuatan yang dilakukan oleh Arthur Andersen tidak sesuai dengan *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP) dan *Generally Accepted Auditing Standard* (GAAS). Seharusnya Arthur Andersen bekerja dengan penuh kehati-hatian sehingga informasi keuangan yang telah diauditnya dapat dipercaya tidak mengandung keraguan (Arens, dkk., 2016).

Selain itu, adapun beberapa fenomena kasus yang terjadi terkait pelanggaran kode etik auditor yang terjadi pada Bank BTN yaitu kasus jual beli perkara yang ditemukan saat pemeriksaan oleh Bank Indonesia, dimana terdapat kredit macet pada Kantor Cabang Bank BTN senilai Rp141 Miliar. Bukan hanya itu, terdapat penyalahgunaan jabatan dengan menyelewengkan audit yang tidak sesuai PSAK didalam menutupi kerugian Bank BTN akibat kredit macet, ditemukan pula tindak pidana korupsi pengadaan barang dan

jasa, serta terjadi pelanggaran integritas karena telah menyalahgunakan kekuasaan.

Kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja sepakat membayar denda pada regulator Amerika Serikat sebesar US\$ 1 juta atau Rp 13,3 milyar, akibat vonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Kesepakatan itu diumumkan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB) pada Kamis 9 Februari 2017. Anggota jaringan Ernst & Young di Indonesia yang mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi (ISAT) pada tahun 2011 membuktikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai. Selain mengenakan denda US\$ 1 juta juga memberikan sanksi kepada dua auditor mitra Ernst & Young yang terlibat dalam audit tahun 2017. Roy Imam Wirahardja didenda US\$ 20.000 dan larangan praktik selama lima tahun. Mantan Direktur Ernst & Young Asia-Pacific James Randall Leali didenda US\$ 10.000 dan dilarang praktek selama satu tahun. (Tempo.co, 11 Februari 2017 diakses Tanggal 10 Agustus 2018).

Gambaran kasus-kasus skandal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja auditor bersangkutan bahkan Kantor Akuntan Publik (KAP) naungannya juga ikut tersangkut. Kondisi demikian pada akhirnya dapat memicu penurunan kepercayaan publik terhadap jasa dari para akuntan publik. Di mata publik menjadi pertanyaan besar ketika seorang auditor yang memiliki kompetensi yang memadai tetapi tidak mampu menjaga mutu pekerjaan profesionalnya. Akuntan publik yang seharusnya selalu menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan kinerja serta prestasi kerja yang baik. Dari beberapa kasus

skandal akuntansi tersebut dapat diasumsikan bahwa salah satu pemicu terjadinya kasus skandal akuntansi adalah kinerja akuntan publik. Hal ini didasarkan seorang akuntan publik yang memiliki kompetensi yang memadai belum mampu menjaga sepenuhnya mutu pekerjaan profesionalnya. Ketika akuntan publik memiliki kinerja yang rendah, maka tidak sedikit peluang skandal akuntansi tersebut terulang kembali serta tidak terkecuali di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali. Untuk mengantisipasi terjadinya skandal akuntansi tersebut, maka kepuasan akuntan publik dirasa perlu menjadi perhatian lebih untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme para akuntan publik.

Dari adanya kasus tenaga kinerja auditor, Maka disimpulkan bahwa komitmen profesional sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif, dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kinerja auditor akan meningkat. Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (mempunyai keterikatan terhadap) nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Para profesional yang merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dan mereka lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah- masalah yang mereka hadapi (Tranggono dan Kartika 2018:88) menyatakan bahwa jika komitmen professional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja auditor apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-

sungguh demi kepentingan profesi dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kinerja auditor tersebut.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. (Nadhiroh, 2015). Berapa tugas audit di pertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Nadhiroh, 2015). Kompleksitas tugas merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat yang disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur. (Arywati dan Martani, 2015). Pengujian pengaruh sejumlah faktor tersebut terhadap kompleksitas tugas juga bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Bonner dalam Fera (2015) mengemukakan pada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua, saran dan tehnik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit.

Pada dasarnya *locus of control* sangat diperlukan dalam melaksanakan audit. Dimana *locus of control* sebagai pengendalian dalam melakukan kinerja auditor, *locus of control* ialah pemikiran seseorang mengenai sebab

sesuatu terjadi atau kekuatan yang dapat mendorong aksinya. Auditor dengan *locus of control* internal akan mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit, oleh karena itu mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of control* eksternal di sebabkan oleh factor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang dapat melakukan control terhadap aktivitas dan perilakunya untuk melaksanakan tugas audit maka dapat berpengaruh pada kinerja (Kusnadi dan Suputhra, 2015). Dengan adanya *locus of control* kinerja yang dihasilkan semakin baik pula.

Time pressure memiliki dua dimensi, yaitu *time budget pressure* dan *time deadline pressure*. *Time budget pressure* merupakan keadaan di mana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang telah disusun, atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat. Auditor yang menghadapi tekanan anggaran waktu dapat merespon dalam dua cara yaitu dengan bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu. Tekanan waktu sering dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja auditor dan KAP (Cook dan Kelley dalam Fera, 2015). Penelitian ini akan menggunakan dimensi *time budget pressure*. Keadaan *time budget pressure* (tekanan anggaran waktu) akan menyebabkan suatu fenomena dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah ditetapkan atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang cenderung ketat dan kaku (Soobaroyen and Chengabroyen, 2015). Tekanan anggaran waktu dalam lingkungan kerja, merupakan hal penting yang dapat

memengaruhi individual, organisasional dan konsekuensi sosial. Individual menyangkut isu kesehatan, organisasional yaitu penurunan kualitas dari penugasan audit dan konsekuensi sosial mengenai masalah biaya dan gender dalam staff audit (Cooper, Dewe and O'Driscoll, 2015).

Time budget pressure juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Menurut Lautania (2011), dalam melaksanakan proses audit, auditor dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan efisiensi dalam biaya waktu. Adanya *time budget pressure* seorang auditor dapat menyelesaikan tahapan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan, sehingga auditor dapat lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Tekanan anggaran waktu dapat juga digunakan untuk mengukur kinerja auditor. Semakin efisien waktu yang digunakan oleh seorang auditor dalam menyelesaikan suatu kasus, maka semakin baik kinerja dari seorang auditor tersebut. *Time budget pressure* tidak selalu berdampak baik bagi auditor. Sebaliknya, *time budget pressure* dapat menyebabkan perilaku menyimpang dari seorang auditor, karena auditor cenderung tertekan dalam melakukan tugasnya. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *time budget pressure* adalah auditor sengaja untuk menghilangkan beberapa tahapan audit karena alasan keterbatasan waktu, sehingga akan menurunkan kualitas audit. Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan *fee*, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personil (Rustiarini, 2014).

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Pengertian *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau

prestasi kerja dan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah ditentukan. Maka itu kinerja auditor sangat penting bagi profesinya (Putri, 2015).

Kinerja auditor merupakan kinerja bagi akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif 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. Adanya fenomena KAP yang masih banyak terkena kasus laporan keuangan bahkan terbukti melanggar ketentuan yang berlaku yang disebabkan oleh karena menurunnya kinerja auditor, sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian dengan alasan: pertama, karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor dan sejauh mana pengaruh setiap faktor terhadap kinerja auditor. Kedua, hasil penelitian yang tidak konsisten. Ketiga, isu tentang kinerja atau profesi audit masih sesuai dengan perkembangan zaman karena menyangkut kode etik sebagai pedoman dalam bekerja, tetapi pelaku profesi banyak melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul: “Pengaruh Komitmen Professional, Kompleksitas Tugas, *Locus of Control*, Dan *Time Budget Pressure* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen professional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali?
- 2) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali?
- 3) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali?
- 4) Apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen professional terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Praktis

Dapat bermanfaat bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam manajemen organisasi dan auditornya.

2) Manfaat Teoritis

- a) Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari penulis di bangku perkuliahan.
- b) Dapat memberikan wacana bagi perkembangan Studi Akuntansi yang berkaitan dengan kinerja auditor.
- c) Dapat memberikan kontribusi untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya untuk penelitian-penelitian dengan pendekatan kontijensi yang hendak menguji hubungan komitmen profesional, kompleksitas tugas, *locus of control*, dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan

Teori keagenan menggambarkan lingkungan dari suatu perusahaan, satu pihak pemilik perusahaan (*principals*) mendelegasikan pekerjaan dari pihak lain (*agent*) yang melakukan pekerjaan tersebut. Teori Agensi pertaman kali ini dicetuskan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Menurut Jensen dan Meckling (1976), hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan investor (*principal*). Menurut Sukmasari, (2016) situasi agensi seringkali digambarkan muncul ketika seorang *principals* mempekerjakan seorang manajer *agent* untuk mengatur perusahaan.

Teori ini menggambarkan adanya hubungan antara konflik kepentingan dan tujuan yang berbeda antara *agent* dan *pricipal*. *Agent* yang mempunyai tujuan yang sesuai dengan kepentingan individu mereka dan perusahaan yang ingin memaksimalkan profitabilitasnya. Pemeriksaan kepentingan tersebut dapat dilakukan dengan meminta laporan pertanggungjawaban pada *agent* (manajemen). Berdasarkan laporan tersebut *principal* menilai kinerja manajemen. Tetapi yang terjadi adalah kecenderungan manajemen untuk melakukan tindakan yang membuat laporannya kelihatan baik, sehingga kinerjanya dianggap baik. Untuk mengurangi atau meminimalkan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dan membuat laporan keuangan yang dibuat manajemen lebih dapat dipercaya (*reliabel*) diperlukan pengujian. Dalam kontrak kerjasama,

agent (manajemen) di bayar oleh *principals* (pemilik entitas) sehingga manajer mempunyai kewajiban untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik entitas, namun disisi lain manajer juga mempunyai kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka. Manajer yang telah diberikan wewenang tentu saja dapat bertindak hanya menguntungkan diri sendiri dan mengorbankan kepentingan pemilik entitas. Hal ini sering menimbulkan konflik keagenan.

Konflik keagenan adalah konflik yang terjadi antara pemegang saham dan manajer tersebut. Konflik keagenan ini nantinya akan mempengaruhi kedua belah pihak untuk memaksimalkan kesejahteraan manajemen maupun pemilik entitas. Dari penjelasan di atas, seorang auditor dalam menjalankan tugas harus memiliki profesionalisme dan perikalu etis agar mendapatkan hasil yang akurat dalam mengaudit. Dengan demikian, auditor dapat menunjukan kinerja yang baik dalam melakukan audit. Dengan tujuan dapat menyelesaikan konflik antara *agent* dan *principals*.

2.1.2 Teori Atribusi

Teori Atribusi merupakan sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Menurut Heider (1958) mencetuskan teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/internal), misalnya sifat, karakter, sikap dan sebagainya, ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal, misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Luthans, 2015).

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2016). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Robbins, 2016):

- 1) Konsensus (*consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- 2) Kekhususan (*distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- 3) Konsistensi (*consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Teori atribusi menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control* dengan kinerja. Menurut Luthans (2015) bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab – sebab luar yaitu terpaksa

berperilaku karena situasi (Robbins, 2016). Penjelasan mengenai teori atribusi tersebut sejalan dengan pengertian tentang *locus of control*, yang menurut Patten (2015) *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya.

2.1.3 Komitmen Profesional

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu (KBBI, 2015:515). Menurut Panggabean (2015) komitmen merupakan langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Profesionalisme menurut Tjiptohadi (2016) mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Hall (2015) yaitu:

- 1) Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
- 2) Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).

- 3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 4) Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
- 5) Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2015:22). Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday, *et al.*, 2014). Menurut Tang dan Sarsfield dalam Satyagraha (2015:15) komitmen profesional digambarkan sebagai satu identifikasi kuat dengan keterlibatannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.

Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 2014).

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Jadi dapat disimpulkan komitmen profesional merupakan proses pada individu (auditor) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada profesinya. Auditor dengan komitmen profesional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap peraturan. Arranya dan Ferris (2015) menjelaskan mengenai karakteristik dari komitmen profesional sebagai berikut:

- 1) Identifikasi yakni penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.
- 2) Keterlibatan adalah kesediaan untuk bekerja dan berusaha untuk sebaik mungkin bagi profesinya.
- 3) Loyalitas dan kesetiaan merupakan suatu ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Disamping itu komitmen profesional mengandung pengertian sebagai pendekatan dari sosialisasi dan training atas seorang akuntan untuk masuk kedalam profesi akuntansi yang ditentukan sebagai kekuatan hubungan atas pengenalan dan keikutsertaan dalam profesi. Komitmen profesional

merupakan tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Sebagai profesional auditor mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien, dan rekan seprofesi. Jeffrey dan Weatherholt (2016) mendefinisikan komitmen profesional sebagai berikut:

- 1) Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi.
- 2) Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi.
- 3) Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi.

Menurut Arens *et al.* (2016) prinsip perilaku profesional yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dan harus dipenuhi oleh seorang auditor adalah:

- 1) Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional auditor harus mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas mereka.

- 2) Kepentingan masyarakat

Auditor harus menerima kewajibannya untuk melakukan tindakan yang mendahulukan kepentingan masyarakat, menghargai kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.

- 3) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, akuntan harus melaksanakan tanggung jawab profesional dengan integritas tinggi.

4) Objektivitas dan Independensi

Auditor harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesionalnya. Auditor harus bersikap independen dalam kenyataan dan penampilan pada waktu melaksanakan audit dan jasa attestasi lainnya.

5) Keseksamaan

Auditor harus mematuhi standar teknis dan etika profesi berusaha keras untuk terus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa serta melaksanakan tanggung jawab profesional dengan kemampuan terbaik.

6) Lingkup dan Sifat Jasa

Dalam menjalankan praktik sebagai auditor harus mematuhi prinsip-prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang diberikan.

2.1.4 Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Disini pengambil keputusan atau auditor internal pada khususnya dituntut untuk mengembangkan pola pikir, kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks tersebut dapat terselesaikan dengan lancar.

Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2017). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit,

sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 2014). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2015). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2015) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Chung dan Monroe (2015) mengemukakan argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan
- 2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Bonner dalam Fera (2015) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukan pengujian terhadap kompleksibilitas tugas untuk sebuah situasi audit yang perlu dilakukan. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

- 1) Kompleksibilitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- 2) Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksibilitas tugas audit.

- 3) Pemahaman terhadap kompleksibilitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

2.1.5 *Locus of Control*

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kenali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Menurut Baron dan Byne dalam Fera (2015) *locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan melaksanakan pekerjaan. Menurut Fera (2015) menjelaskan definisi *locus of control* dalam penjelasannya *locus of control* di gambarkan sebagai pengharapan perorangan yang diperluas mengenai kekuatan yang menentukan hukuman dan penghargaan. Menurut penelitian Coleman dan De lere (2014). *Locus of control* didefinisikan sebagai suatu pengukuran psikologi dan kepercayaan seseorang atau hubungan sebab akibat antara hasil dan perilaku. *Locus of control* adalah salah satu aspek karakteristik kepribadian sudut pandang seorang auditor mengenai suatu “keberhasilan” dan juga terikat dengan penggolongan individu menjadi dua kategori yaitu internal control dan external control. *Locus of control* terdiri atas orientasi internal dan orientasi external menurut Fera (2015) individu yang lebih memiliki orientasi internal merupakan individu yang merespon suatu kejadian yang dihadapi sebagai hal yang disebabkan oleh faktor – faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedangkan individu dengan orientasi external merespon kejadian yang dihadapi sebagai hal yang disebabkan oleh faktor – faktor di luar dirinya baik yang berupa keadaan lingkungan (seperti nasib, keberuntungan, dan kesempatan) maupun kekuasaan orang lain menurut Wangmuba, (2015;1). Indikator – indikator yang dilibatkan oleh *locus of control* menurut Rotter (2015) sebagai berikut:

a) Jabatan

Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas –tugas yang sama atau berhubungan satu sama lain, dan yang melaksanakan meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat.

b) Kesempatan

Kesempatan adalah suatu kejadian atau suatu keadaan yang menjadi sebab pendukung dan kebetulan dari suatu kejadian serta sesuatu yang masih dapat kita buat sendiri bila kita mau berusaha dengan tekun dan baik.

c) Penghargaan

Penghargaan adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d) Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2.1.6 Time Budget Pressure (Tekanan Anggaran Waktu)

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu kondisi ketika auditor diberikan batasan waktu dalam mengaudit. Auditor harus bisa mengalokasikan waktu secara tepat karena berhubungan dengan biaya audit yang harus dibayar klien. Apabila waktu audit menjadi lebih lama maka akan berdampak pada biaya audit yang semakin besar. Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau

keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan (Rustiarini, 2014).

Keberadaan *time budget pressure* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya atau sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. *Time budget pressure* juga merupakan alat yang sangat penting bagi auditor senior untuk mengukur efisiensi staf dan menetapkan untuk setiap langkah dari perjanjian kerja apakah kerja audit mengalami kemajuan pada tingkat yang memuaskan.

Time budget pressure adalah tekanan untuk menyelesaikan suatu penugasan/pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan bagi seorang auditor. Tekanan tersebut akan selalu ada bahwa atas promosi atau kesuksesan profesional yang akan dipengaruhi oleh mampu tidaknya seorang akuntan bekerja secara tepat untuk memenuhi waktu yang telah dianggarkan. Auditor yang membutuhkan waktu lebih lama dari waktu normal untuk suatu tugas akan menimbulkan dampak buruk di mata managernya dalam hal ini akan menghambat kemajuan kinerja seorang auditor.

2.1.7 Kinerja Auditor

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2015:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan

tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Dalam Trisnaningsih (2015) terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yang dikembangkan oleh Larkin (2015) yaitu:

- 1) Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.
- 2) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
- 3) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- 4) Kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja orang-orang yang berada di dalamnya. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2015).

Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2016:2) pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab dan keobyektifan dalam melaksanakan audit.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Lestarie (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control*, struktur audit komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa *locus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor baik secara simulatan maupun secara persial. Kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh banyak hal yang baik yang berasal dari luar maupun yang berasal dari dalam diri auditor. Hal ini perlu diperhatikan karena kinerja auditor merupakan salah satu hal yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja KAP. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan mutu maupun kualitas dari auditor dengan mempertimbangkan struktur audit yang dimiliki KAP, *locus of control* dan komitmen organisasi yang berada dalam diri setiap auditor, sehingga pada akhirnya dapat menunjang kinerja KAP itu sendiri.

Julianingtyas (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Semarang. Analisis data penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, gaya

kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Kota Semarang.

Widarsono dan Oktarina (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control* dan komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal. Analisis penelitian ini menggunakan teknik partial least square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Terdapat hubungan yang positif antara variabel *locus of control* dan komitmen profesional secara bersamaan terhadap kinerja auditor internal dengan nilai koefisien korelasi 0,275. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang rendah pada ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan dengan adanya variabel secara bersamaan mempengaruhi kinerja auditor internal lebih baik dibandingkan dengan variabel secara parsial.

Fera (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Kompleksitas Tugas, dan Orientasi Tujuan terhadap kinerja internal auditor”. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu *locus of control*, kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan variabel dependen yaitu, kinerja internal auditor. Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu, *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Kompleksitas tugas dan orientasi tujuan berpengaruh negatif terhadap kinerja internal auditor.

Kusnadi dan Saputra (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan *locus of control* terhadap kinerja auditor di Kantor akuntan publik provinsi Bali. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan

dapat disimpulkan profesionalisme dan *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dikantor akuntan publik provinsi bali sedangkan *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Sukmasari (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, integritas, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, integritas dan locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, profesionalisme, komitmen organisasi, integritas, dan *locus of control* sangat diperlukan untuk mengaudit laporan keuangan di suatu perusahaan.

Mustikayani dan Dwirandra (2016) melakukan penelitian yang berjudul Budaya Tri Hita Karana sebagai pemoderasi Kompleksitas tugas dan tekanan waktu terhadap kinerja auditor. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu, kompleksitas tugas, tekanan waktu dan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kompleksitas tugas dan tekana waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada akuntan Publik Provinsi Bali.

Sanjiwani dan Wisadha (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, gaya

kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Mahdy (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal (studi pada auditor internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu *locus of control* dan kompleksitas tugas, dan variabel dependen yaitu, kinerja internal auditor. Tehnik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Kompleksitas tugas audit berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Budiman (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintahan (studi empiris pada auditor pemerintah di inspektorat kabupaten. Agam, kota Padang dan kota Padang Panjang). Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan dapat disimpulkan bahwa struktur audit dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah inspektorat kota Padang, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah inspektorat kota Padang.

Ariantini dan Widhiyani (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Time Budget Pressure* pada kinerja auditor dengan Budaya THK sebagai Pemoderasi. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu komitmen organisasi, time budget pressure dan variabel dependen yaitu kinerja auditor. Tehnik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu, komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja auditor. *Time Budget Pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Maya (2018) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh *time budget pressure*, *locus of control* dan perilaku disfungsi audit terhadap kinerja auditor (studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia)”. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu, *time budget pressure*, *locus of control*, perilaku disfungsional dan variabel dependen yaitu, kinerja auditor. Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu, *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Indonesia. *Time budget pressure* dan perilaku disfungsional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Indonesia.

Saraswati dan Badera (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional, pengalaman kerja, kompleksitas tugas, dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran sebagai variabel independen, dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional, pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan kompleksitas tugas dan *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.

Suarningsih (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional, independensi, kompetensi, dan kompleksitas tugas auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Penelitian ini menggunakan komitmen profesional, independensi, kompetensi, dan etika profesi auditor sebagai variabel independen, dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional, independensi, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan kompleksitas tugas auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.

Monique dan Nasution (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, independensi auditor, *locus of control*, dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor pada BPKP Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan profesionalisme, independensi auditor, *locus of control*, dan tekanan anggaran waktu sebagai variabel independen, dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi auditor, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada BPKP Provinsi Bengkulu.