

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN *TIME BUDGET PRESSURE* PADA KINERJA AUDITOR

Kadek Ricky Ardie Suprapta¹
Putu Ery Setiawan²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ricky_atc@yahoo.co.id/telp: +62 81236864131

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy* dan *time budget pressure* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bali sebanyak 82 orang pada tahun 2016. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden dengan teknik penentuan sampel metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. 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 Provinsi Bali. Kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali.
Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy*, *time budget pressure*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of workload, job satisfaction, self-efficacy and time budget pressure on the performance of auditors public accounting firm in the province of Bali. The theory used in this research is the Expectancy Theory. The study population was all auditors working in the public accounting firm in Bali as many as 82 people in 2016. The number of samples used in this study were 81 respondents to the sampling technique purposive sampling method. The data collection was conducted by questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that Workload and time budget pressure have negative effect on the performance of auditors in KAP Bali Province. Job satisfaction and self efficacy positive effect on the performance of auditors in KAP Bali Province.

Keywords: workload, job satisfaction, self-efficacy, time budget pressure

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya aktivitas didalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dan prestasi yang terus meningkat pada Kantor Akuntan Publik tentunya tidak terlepas dari peran SDM yang ada didalamnya. Kantor Akuntan Publik saat ini dituntut untuk fokus dalam

meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang ada guna memenuhi kebutuhan pengguna jasa audit yang semakin berkembang. Perkembangan yang terjadi menyebabkan seorang auditor harus bekerja ekstra dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Kondisi kerja yang kurang kondusif mampu memengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak independen dalam mengaudit laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti *Enron*, *Global Crossing*, *Worldcom*, *Microstrategy*, *Adelphia*, *PNC Financial Service*, dan *Rite Aid* hampir semuanya melibatkan KAP besar seperti *The Big Five*. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal (Temaja, 2016). Perusahaan Indonesia juga pernah mengalami hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini mampu menjadikan alasan akan pentingnya meningkatkan dan mempertahankan kinerja auditor independen dalam mengaudit perusahaan pengguna jasa audit agar kasus-kasus seperti diatas tidak terulang kembali dikemudian hari.

Perkembangan perusahaan pengguna jasa audit juga berdampak pada meningkatnya beban kerja yang harus diselesaikan seorang auditor pada kurun waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat pada website Bursa Efek Indonesia yang mencatat perusahaan yang terdaftar pada tahun 2014 sebesar 505 perusahaan, kemudian meningkat di tahun 2015 menjadi 523 perusahaan, dan terakhir sebesar 534 perusahaan yang tercatat sampai dengan bulan Juli di tahun 2016.

Meningkatnya perusahaan pengguna jasa audit ini tidak diikuti dengan meningkatnya jumlah KAP khususnya di Provinsi Bali, sebagai wadah dari pemberi jasa audit. Hal ini dikarenakan jumlah KAP yang beroperasi di Provinsi Bali mengalami penurunan dari 9 KAP menjadi hanya 7 KAP yang beroperasi sampai bulan Agustus tahun 2016. Penurunan jumlah KAP ini nantinya memengaruhi beban kerja yang dihadapi oleh setiap auditor di masing-masing KAP yang masih beroperasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Beban kerja (*workload*) merupakan beban pekerjaan yang dihadapi oleh seorang auditor dalam kegiatannya dengan jangka waktu tertentu. Fitriany (2012) menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan munculnya *dysfunctional audit behavior* sehingga dapat menurunkan kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan. Proses audit yang dilakukan dalam kondisi adanya tekanan *workload* akan menghasilkan kualitas audit yang rendah dibandingkan dengan tidak adanya tekanan beban kerja.

Tekanan beban kerja yang sangat berat bagi auditor dapat menimbulkan dampak negatif bagi proses audit, antara lain auditor akan cenderung untuk mengurangi beberapa prosedur audit dan auditor akan dengan mudah menerima penjelasan yang diberikan oleh klien (DeZoort and Lord, 1997 dalam Lopez dan Peters, 2012). Hasil pembahasan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila beban kerja yang diberikan atasan kepada auditor tidak sesuai dengan kemampuan yang dapat diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu, maka akan mengakibatkan

kinerja auditor menjadi kurang optimal dari yang seharusnya auditor tersebut mampu hasilkan.

Kinerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula (Trijayanti, 2015). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu tampil lebih baik, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja auditor rendah akan berdampak pada masalah kinerja (Pushpakumari, 2008). Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervise, praktik organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Misener et.al., 1996). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh auditor maka akan semakin baik kinerja auditor tersebut.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja auditor adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang auditor. *Self-efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi

terhadap pencapaian tugas. *Self-efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*sosial cognitif theory*), hal tersebut dikemukakan oleh Bandura (1986). Secara singkat teori tersebut menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan dan secara terus menerus melalui berbagai proses berfikir terhadap teori yang diterima. Hal tersebut yang memengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individu (Locke and Latham, 1990). Penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor dalam melaksanakan proses audit dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan efisiensi dalam biaya dan waktu. Akibat waktu yang telah ditetapkan untuk penugasan tidak cukup, maka auditor akan bekerja di bawah tekanan waktu sehingga pekerjaannya akan dilakukan lebih cepat, menyebabkan kemungkinan mengabaikan beberapa proses audit dan hanya menyelesaikan yang penting-penting saja sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk dan mempengaruhi juga hasil kerja audit (Cook and Kelly, 1991).

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. *Time deadline pressure* merupakan kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit tepat pada waktunya (DeZoort, 1998 dalam Coram *et al*, 2004). 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, 2005). 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, 2001).

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *time budget pressure* mengakibatkan auditor cenderung melakukan perilaku *disfungsional* audit, misalnya melakukan *premature sign off*, yaitu terlalu percaya kepada penjelasan dan presentasi klien, serta gagal menginvestigasi isu-isu yang relevan, yang nantinya berdampak pada kinerja auditor tersebut (Azad, 1994). Hasil penelitian Waggoner dan Cashell (1991), menunjukkan bahwa 48% responden setuju bahwa *time pressure* mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja auditor dan 31% responden mengakui bahwa *time pressure* yang berlebihan akan membuat auditor menghentikan prosedur audit. Penelitian Alderman dan Deitrick (1982) menyatakan bahwa lebih dari 51% auditor setuju *time budget pressure* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori pengharapan dikemukakan oleh Vroom

(1964), yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Asumsi dasar teori pengharapan ini adalah bahwa manusia meletakkan nilai tertentu terhadap sesuatu yang diharapkan dan motivasi seseorang, yang selain harus mempertimbangkan hasil yang dicapai juga harus mempertimbangkan keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkan. Huey dan Wickens (1993:55) menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi, kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas yang penting. Beban kerja dan kinerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Aster dan Yoyok (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja, sehingga apabila beban kerja melebihi dari kemampuan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Begitupula dalam penelitian Sinta (2015), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja dari seseorang, begitu juga sebaliknya. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor kantor akuntan publik.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Sutrisno, 2009:75). Kepuasan kerja berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja auditor yang baik.

Apabila kepuasan atas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan auditor, maka akan berdampak pada kinerja auditor yang lebih optimal, namun bila kepuasan kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan, maka akan menurunkan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Gautama dan Muhammad (2010) menguji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor BPK RI perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial dan simultan antara kepuasan kerja dengan kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari (2014) yang melakukan penelitian di KAP Provinsi Bali.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik.

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya (Robbins, 1998:215). *Self efficacy* berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja auditor yang baik.

Shue (2013) berargumen bahwa *self efficacy* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja manajemen maupun kinerja auditor. Lilia (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Kristiyanti (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *self efficacy* dan kinerja auditor pada KAP di

Surakarta dan Yogyakarta. Auditor jika memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2015) menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian tersebut menyatakan tingkat *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

H₃: *Self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik.

Time budget pressure merupakan suatu bentuk tekanan anggaran waktu terhadap program kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sehingga dapat mengganggu program kerja seorang auditor dalam melakukan tugas audit (Dutadasanovan, 2013). Anggaran waktu memaksa auditor untuk cepat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan anggaran waktu yang telah diberikan. *Time budget pressure* berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja auditor yang baik. Apabila *time budget pressure* yang dirasakan tidak sesuai dengan yang diharapkan auditor, maka dapat menurunkan kinerja auditor tersebut, namun bila *time budget pressure* yang dirasakan sesuai dengan harapan, maka auditor mampu lebih mengoptimalkan kinerjanya.

Menurut penelitian Precilia (2015) dan Maya (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara *time budget pressure* yang diberikan terhadap kinerja auditor. Timbulnya tekanan anggaran waktu yang tinggi dapat menurunkan kualitas dari kinerja seorang auditor.

H₄: *Time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor kantor akuntan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbentuk asosiatif dengan tipe kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, *self efficiency* dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada KAP Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Lokasi tersebut dipilih untuk memudahkan dalam pengumpulan data karena kantor akuntan publik yang terdaftar dalam Direktori akan mudah diketahui nama beserta alamatnya. KAP yang terdaftar di Direktori telah memperoleh ijin dari Menteri Keuangan Republik Indonesia sebagai wadah dari akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel-variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor (Y). Kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab dan keobyektifan dalam melaksanakan jasa audit. Indikator untuk mengukur kinerja auditor terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, berpartisipasi dalam usulan konstruktif, meningkatkan prosedur audit, penilaian kinerja diri sendiri, penghargaan dari pihak lain dan mempertahankan dan memperbaiki hubungan klien. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel

kinerja auditor terdiri dari 7 pernyataan yang diadopsi dari penelitian Rahmawati (2011).

Variabel independen pertama dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1). Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan berdasarkan kapasitas seseorang sebagai karyawan di suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Indikator untuk mengukur beban kerja terdiri dari jumlah pegawai sudah mencukupi, target yang harus dicapai sudah jelas, pekerjaan yang sama setiap hari, penyelesaian pekerjaan harus cepat, pada jam istirahat mengerjakan pekerjaan, pada saat tertentu menjadi sangat sibuk, dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, beban kerja sudah sesuai standar pekerjaan dan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah sesuai. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja terdiri dari 9 pernyataan yang diadopsi dari penelitian Syukriansyah (2012).

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X2). Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan perasaan dan sikap seseorang yang bersifat positif/negatif terhadap beberapa aspek dari pekerjaannya, yang menghasilkan keadaan emosi yang menyenangkan bagi orang tersebut. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari puas dengan sistem penggajian, puas dengan besarnya gaji, nyaman dengan ruangan kerja, ketersediaan peralatan kerja sangat memadai, hubungan kerja antara auditor sangat baik, ada persaingan antara auditor, tugas yang diberikan sangat jelas, pekerjaan yang diberikan sesuai jabatan, ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mempunyai kesempatan memberikan saran, penempatan auditor sudah objektif, pemberian *reward* telah

dilakukan sebagaimana mestinya, semua auditor mempunyai kesempatan mengikuti diklat, semua auditor mempunyai kesempatan dalam meningkatkan karir, kepercayaan atasan sangat tinggi dan bertanggungjawab atas semua tugas dan pekerjaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja terdiri dari 16 pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulton (2010) yang telah dimodifikasi.

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X3). *Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang tentang kemampuan dirinya dalam tingkatan tertentu untuk melakukan suatu tugas dan mencapai suatu tujuannya memperoleh hasil yang maksimal. Indikator untuk mengukur *self efficacy* terdiri dari keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, kemampuan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan keyakinan untuk dapat bekerja secara efektif. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* terdiri dari 8 pernyataan yang diadopsi dari penelitian Jayanti (2015).

Variabel independen keempat dalam penelitian ini adalah *time budget pressure* (X4). Tekanan anggaran waktu merupakan kondisi dimana seorang auditor harus bekerja dalam tekanan karena anggaran waktu yang diberikan untuk melakukan penugasan tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan oleh auditor dalam melakukan tugasnya. Indikator untuk mengukur *time budget pressure* terdiri dari penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan, pemenuhan target waktu selama penugasan, fokus tugas dengan keterbatasan waktu, pengkomunikasian anggaran waktu, efisiensi dalam proses audit, penilaian

kinerja dari atasan dan anggaran waktu merupakan keputusan mutlak dari atasan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *time budget pressure* terdiri dari tujuh pernyataan yang diadopsi dari penelitian Muhshyi (2013).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya (Sugiyono, 2014:193). Data primer pada penelitian ini yaitu berupa jumlah auditor pada KAP Provinsi Bali dan hasil kuesioner atau jawaban dari responden. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Data sekunder pada penelitian ini yaitu berupa daftar KAP Provinsi Bali yang diambil dari website iapi.or.id.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bali sebanyak 82 orang pada tahun 2016. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sampel yang relevan terhadap penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) wilayah Provinsi Bali. Kriteria yang dijadikan dasar pemilihan anggota sampel pada penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar dalam direktori IAPI

pada tahun 2016 yang minimal bekerja satu tahun dan menyelesaikan minimal satu kali pekerjaan audit. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 auditor.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:199). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, penelitian ini juga disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji signifikan F dan uji parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ke tujuh KAP di Provinsi Bali yang tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia. Kuesioner yang disebar sebanyak 82 kuesioner, namun hanya sebanyak 61 kuesioner yang kembali dikarenakan terdapat beberapa auditor tidak dapat ikut berpartisipasi. Informasi mengenai karakteristik variabel penelitian, antara lain nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata) dan standar deviasi disajikan dengan menggunakan statistik deskriptif.

Tabel 1.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
----------	---	------	------	------	----------------

Beban Kerja (X1)	57	9,00	32,58	16,7474	8,00837
Kepuasan Kerja (X2)	57	18,93	62,32	46,5300	14,16889
<i>Self Efficacy</i> (X3)	57	9,86	30,50	23,2239	7,17482
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	57	7,00	26,60	14,0111	6,19671
Kinerja Auditor (Y)	57	7,91	26,11	20,0747	6,23014

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel beban kerja sebesar 9,00 dan nilai tertinggi sebesar 32,58. Nilai rata-rata untuk variabel beban kerja sebesar 16,7474. Standar deviasi sebesar 8,00837, berarti perbedaan nilai beban kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 8,00837. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai terendah sebesar 18,93 dan nilai tertinggi sebesar 62,32. Nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 46,5300 dan standar deviasi sebesar 14,16889, berarti perbedaan nilai kepuasan kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 14,16889.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai terendah sebesar 9,86 dan nilai tertinggi sebesar 30,50. Nilai rata-rata untuk variabel *self efficacy* sebesar 23,2239 dan standar deviasi sebesar 7,17482, berarti perbedaan nilai *self efficacy* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 7,17482. Nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel *time budget pressure* sebesar 7,00 dan nilai tertinggi sebesar 26,60. Nilai rata-rata untuk variabel *time budget pressure* sebesar 14,0111 dan standar deviasi sebesar 6,19671, berarti perbedaan nilai *time budget pressure* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 6,19671.

Variabel kinerja auditor memiliki nilai terendah sebesar 7,91 dan nilai tertinggi sebesar 26,11. Nilai rata-rata untuk variabel kinerja auditor sebesar 20,0747, dan standar deviasi sebesar 6,23014, berarti perbedaan nilai kinerja auditor yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 6,23014. Uji validitas

digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai lebih besar dari 0,3.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	Y_1 - Y_5	0,834– 0,943	Valid
Beban Kerja (X1)	$X_{1,1}$ - $X_{1,7}$	0,881 – 0,907	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	$X_{2,1}$ - $X_{2,16}$	0,795 – 0,938	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X3)	$X_{3,1}$ - $X_{3,8}$	0,833 – 0,964	Valid
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	$X_{4,1}$ - $X_{4,7}$	0,852 – 0,925	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai $r > 0,3$ sehingga disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Instrumen yang digunakan disebut reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,968	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,981	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,966	Reliabel
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	0,951	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,952	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 3, dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar

dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dalam masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta masalah normalitas data. Menurut Ghozali (2007), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai probabilitas pengujian yang lebih besar 0,05.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)

	Unstandardized Residual
N	57
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

*Sumber:*Data diolah, 2016

Hasil uji normalitas pada Tabel 4 menunjukkan nilai signifikan sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Uji asumsi yang kedua yang harus dipenuhi adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 atau memiliki angka *tolerance* lebih dari 0,10 (Ghozali, 2013:105). Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,565	1,770	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,623	1,604	Bebas Multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,593	1,686	Bebas Multikolinieritas
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	0,579	1,727	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2016

Uji heterokedastisitas adalah uji asumsi klsik ketiga yang harus dipenuhi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian, mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser* (Ghozali, 2007).

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,268	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,747	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,847	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	0,504	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 6 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena model telah memiliki data yang terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas maka analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk beban kerja, kepuasan kerja, *self efficiency* dan *time budget pressure* terhadap

kinerja auditor, maka digunakan model persamaan linear berganda yang terdapat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,353	2,830		5,779	0,000
Beban Kerja (X1)	-0,250	0,059	-0,321	-4,247	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,114	0,032	0,260	3,617	0,001
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,262	0,064	0,302	4,099	0,000
<i>Time Budget Pressure</i> (X4)	-0,251	0,075	-0,249	-3,343	0,002
Adj.R Square	=	0,820			
F hitung	=	64,572			
Sig. F	=	0,000			

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, model regresi yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = 16,353 - 0,250X_1 + 0,114X_2 + 0,262X_3 - 0,251X_4 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar 16,353 menjelaskan jika nilai beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), *self efficacy* (X_3), dan *time budget pressure* (X_4) sama dengan nol, maka nilai kinerja auditor (Y) sebesar 16,353. Nilai koefisien β_1 sebesar -0,250. Nilai koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila beban kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor (Y) akan menurun sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien β_2 sebesar 0,114. Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,114 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai koefisien β_3 sebesar 0,262. Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,262 dengan asumsi variabel lainnya

konstan. Nilai koefisien β_4 sebesar $-0,251$. Nilai koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila *time budget pressure* (X_4) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor (Y) akan menurun sebesar $0,251$ dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengujian selanjutnya adalah uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 7 besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai dari *adjusted R square* adalah $0,820$ atau 82% yang berarti sebesar 82% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy*, dan *time budget pressure*, sedangkan sisanya 18% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji statistik F digunakan untuk menguji kelayakan atau validitas dari suatu model regresi berganda dan untuk mengetahui apakah model penelitian dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai P_{value} uji F sebesar $0,000$, hasil statistik tersebut menunjukkan model yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen dan uji hipotesis dapat dilanjutkan.

Hasil pengujian nilai t hitung pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Semakin banyak beban kerja yang tidak sesuai harapan yang harus diselesaikan oleh seorang auditor, maka akan mengurangi kemampuan auditor dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja dari auditor tersebut.

Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang dihadapi auditor sesuai dengan harapan, maka akan membuat kinerja auditor menjadi optimal. Kondisi jumlah Akuntan Publik yang relatif sedikit dengan pertumbuhan yang lamban tidak sebanding dengan jumlah permintaan kebutuhan pengguna jasa audit yang relatif pesat perkembangannya. Hal itu menjadi penyebab terdapatnya kemungkinan bahwa sebuah KAP akan menangani klien yang sangat banyak (Suresti, 2015). Beban kerja yang berlebihan akan mengurangi fokus auditor dalam mengerjakan tugas audit yang dijalankan, sehingga akan berpengaruh pada hasil audit yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinta (2015), Aster dan Yoyok (2014). Penelitian yang telah mereka lakukan menyatakan bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada seseorang berlebihan, maka akan menurunkan kinerja dari orang tersebut. Penurunan kinerja tersebut dikarenakan sulitnya seorang karyawan dalam mempertahankan kinerja yang baik ketika dihadapkan oleh beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali.

Seorang auditor yang mendapatkan tingkat kepuasan tinggi ketika menyelesaikan pekerjaan ataupun dalam mengerjakan tugasnya, maka akan cenderung meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Kepuasan dari auditor dapat muncul ketika auditor sedang melakukan pekerjaannya ataupun sudah selesai melakukan pekerjaannya. Auditor yang lebih puas dengan lingkungan

kerja, rekan kerja maupun pekerjaan yang diberikan nantinya akan memberikan rasa senang dalam bekerja, sehingga mampu mendorong auditor untuk menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Winidiantari (2014), Gautama dan Muhammad (2010). Penelitian yang telah mereka lakukan menyebutkan bahwa kepuasan kerja mampu memengaruhi kinerja auditor secara positif. Semakin puas auditor atas pekerjaannya, maka auditor akan mampu memberikan kinerja yang semakin baik. Hasil perhitungan pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi variabel *self efficacy* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali.

Auditor yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam mengerjakan suatu tugas dengan baik, maka auditor tersebut akan mudah menentukan tindakan dan mengatasi masalah kerja yang dihadapi sehingga meningkatkan kinerja auditor yang bersangkutan. *Self efficacy* yang tinggi akan mendorong individu untuk mengerjakan tugas yang diberikan, meskipun tugas-tugas tersebut sulit. Tugas yang sulit tidak dipandang sebagai suatu ancaman, melainkan dianggap sebagai akibat dari kurangnya usaha, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki. Keyakinan yang telah terbentuk dalam diri individu akan memberikan landasan untuk berusaha secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan (Bandura, 1993).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilia (2014), dan Kristiyanti (2015). Penelitian yang telah mereka lakukan menyatakan

bahwa auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu membuat kinerja auditor meningkat. Tingginya *self efficacy* seorang auditor tergantung pada seberapa sering auditor tersebut berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan, nilai signifikansi variabel *time budget pressure* sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali.

Tingginya *time budget pressure* yang dihadapi seorang auditor dalam mengerjakan tugas audit, maka akan menurunkan kinerja auditor tersebut. Tekanan anggaran waktu terjadi karena ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang tersedia, serta tidak kooperatifnya perusahaan klien dalam memberikan bukti-bukti transaksi yang diinginkan auditor. Kondisi auditor yang memiliki tekanan anggaran waktu tinggi akan memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya atau sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan, sehingga auditor cenderung melewatkan beberapa prosedur pelaksanaan audit. Menurut Coram (2004), kecenderungan auditor tersebut seperti mengurangi sampel pemeriksaan dan menerima bukti audit yang lemah, sehingga akan memengaruhi pembuatan opini laporan keuangan yang diperiksa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Precilia (2015), dan Maya (2011). Penelitian yang telah mereka lakukan menyatakan *time budget pressure* memengaruhi kinerja auditor secara negatif. Pekerjaan auditor yang memberikan tekanan anggaran waktu memberikan kondisi auditor untuk mengerjakan tugasnya tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa beban kerja dan *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seorang auditor memiliki beban kerja yang berlebihan dan dihadapkan dengan tekanan anggaran waktu yang tinggi, maka hal tersebut mampu mengurangi kinerja seorang auditor. Kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seorang auditor mendapatkan rasa puas yang tinggi dalam pekerjaannya dan disertai dengan adanya kepercayaan diri yang tinggi, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja auditor yang bersangkutan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali disarankan untuk memberikan tugas dan pekerjaan kepada auditor dengan melihat waktu dan kemampuan auditor yang bersangkutan agar tidak ditemukannya beban kerja yang dirasa berlebihan dengan anggaran waktu yang sempit bagi auditor. Selain itu, auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali diharapkan mampu membagi fokus, tenaga, dan pikirannya ketika dihadapkan dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan anggaran waktu yang ketat saat bekerja, sehingga kedepannya kinerja auditor akan tetap terjaga baik.

REFERENSI

- Ahituv, dkk. 1998. The Effects of Time Pressure and Completeness of Information on Decision Making. *Journal of Management Information System*. 15 (2), pp: 153-172.
- Alderman, C, Wayne and Deitrick, James W. 1982. Auditor's Perception of Time Budget Pressure and Premature Sign Offs: A Replication and Extension. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Auburn University. 11 (2), pp: 54-68.
- Arsanti, T. A, 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2009. 16 (2), h: 97 – 110.
- Artadi, Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aster, A. Kusuma dan Yoyok, S. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. April 2014. 2 (2), h: 382.
- Azad, Ali. 1994. Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing: A Survey. *Managerial Auditing Journal*. 9 (6), pp: 17-25.
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*. 28 (2), pp: 117-148.
- 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cook and Kelly. 1991. An International Comparison of Audit Time-Budget Pressures: The United States and New Zealand. *The Woman CPA*. 53 (2), pp: 25-30.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Coram, Paul, dkk. 2004. The Effect of Risk of Misstatement on the Propensity to Commit Reduced Audit Quality Acts under Time Budget Pressure. *Auditing: A Journal Of Practice and Theory*. 23 (2).pp: 159-167.
- DeZoort, Todd dan Lord, Allan T. 1997. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*. University of South Carolina. Vol 16, pp: 28-65.

- Dutadasanovan, Yoga. 2013. Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit dengan Independensi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Enriwaru, Ratna Sari. 2016. Effect of Time Budget Pressure and Locus of Control of Auditor Dysfunctional Behaviors (Survey on Legislative Auditor BPKP Gorontalo Province). *Journal Of Education And Vocational Research*. 7(1), pp: 6-13.
- Fitriany, Hafifah Nasution. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. Jakarta.
- Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3 (2), h: 195-205.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, Yansen. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal TEKUN*. 6 (1), h: 36-53.
- Huey, M. Beverly, Wickens D. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- Jayanti, Rika. 2015. Pengaruh Skeptisme, Pengalaman Auditor dan Self Efficacy Terhadap Audit Judgement. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Kalbers, Lawrence P. dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Ohio. 14 (1), pp: 64-86.
- Kristiyanti. 2015. Pengaruh Emotional Quotient dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 16 (1), h: 88-102.
- Lilia, Tita. 2014. Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Locke dan Latham, (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall: New Jersey.

- Lopez, Dennis M and Gary F. Peters. 2012. The Effect of Workload Compression on Audit Quality. *A Journal of Practice and Theory*. 31 (4), pp: 139-165.
- Marganingsih, Arywati dan Dwi.M . 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal Dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris Pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintahan Non Departement. *SNA XII Palembang*.
- Misener T. R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U., Ajamieh, A.R. 1996. Toward An International Measure of Job Satification. *Nursing Research*. 45 (2), pp: 87-91.
- Muhshyi, Abdul. 2013. Pengaruh Time Budget Pressure, Resiko Kesalahan dan Kompleksitas Terhadap Kualitas Audit. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Precilia, Intan. 2015. Motivasi Auditor Sebagai Pemediasi Pengaruh *Fee Audit* dan *Time Budget Pressure* Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Pushpakumari. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. *Journal*. 9 (1), pp: 89-105.
- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Resky, Pricilia. 2014. Hubungan Antara Time Budget Pressure, Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit dan Pengaruhnya pada Kualitas Audit. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Shue, Cheng. 2013. The Analysis On The Effect Of Audit Performance By Raising Auditor's Self Efficacy. *Journal Business and Information*. Taiwan. 6 (11), pp: G.274-G.281.
- Sinta, Monika. 2015. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung.

- Soobaroyen, Teeroven dan Chelven Chengabroyan. 2005. Auditors' Perception of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-reporting of Chargeable Time : Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*. 10, pp: 201-218.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suresti, Amna. 2015. Pengaruh Workload, Auditor Spesialisasi Industri dan Audit Tenure Terhadap Kualitas Audit dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukriansyah, Achmad. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Temaja, Wedana. 2016. Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Trijayanti, Alit. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*. 3 (1).
- Trisnaningsih, S. 2007. Independen Auditor dan Komitemen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good govermence, Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Auditor. *SNA X Makasar*.
- Vroom, Victor H. 1964. *World And Motivation*. New York: John Wiley and Son, Inc. 158 VRO.
- Waggoner, Jeri B dan Casshel, James D. 1991. The Impact of Time Pressure on Auditor's Performance. *CPA Journal*. Jan-April. Ohio. pp: 27-32.
- Winidiantari, Nita. 2014. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Universitas Udayana. Bali.