

**PENGARUH BATASAN WAKTU, MOTIVASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG**

**Usulan Penelitian
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Akuntansi**



Disusun oleh:
NAHDIA SABILA
31402100123

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BATASAN WAKTU, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG

Disusun oleh:

Nahdia Sabila

NIM: 31402100123

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian penelitian Skripsi Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Agustus 2025

Dosen Pembimbing


Dr. H. Zainal Alim Adiwijaya, SE., M.Si.

NIK. 211492005

Ketua Program Studi S1 Akuntansi


Provita Widyawati, SE., M.Si., AK., CA., AWP., IFP., PH.D

NIK. 211403012

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Nahdia Sabila
NIM : 31402100123
Program Studi : S1 Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Batasan Waktu, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 21 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Nahdia Sabila

NIM. 31402100123

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BATASAN WAKTU, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITORPADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG”**. Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Strata 1 (S1) pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Agung Semarang. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, bimbingan dan juga saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Ibu Provita Wijayanti, SE., M.Si., Ph.D., Ak., CA., IFP., AWP. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. H. Zainal Alim Adiwijaya, SE., M.Si. Selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing dengan baik dan memberi masukan dalam penelitian ini sehingga dapat membuahkan hasil yang maksimal.
4. Kedua orang tua saya dan semua pihak yang telah memberikan dorongan berupa semangat selama penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi pedoman dalam membuat proposal skripsi dan dapat memberikan manfaat.

Semarang, 21 Agustus 2025

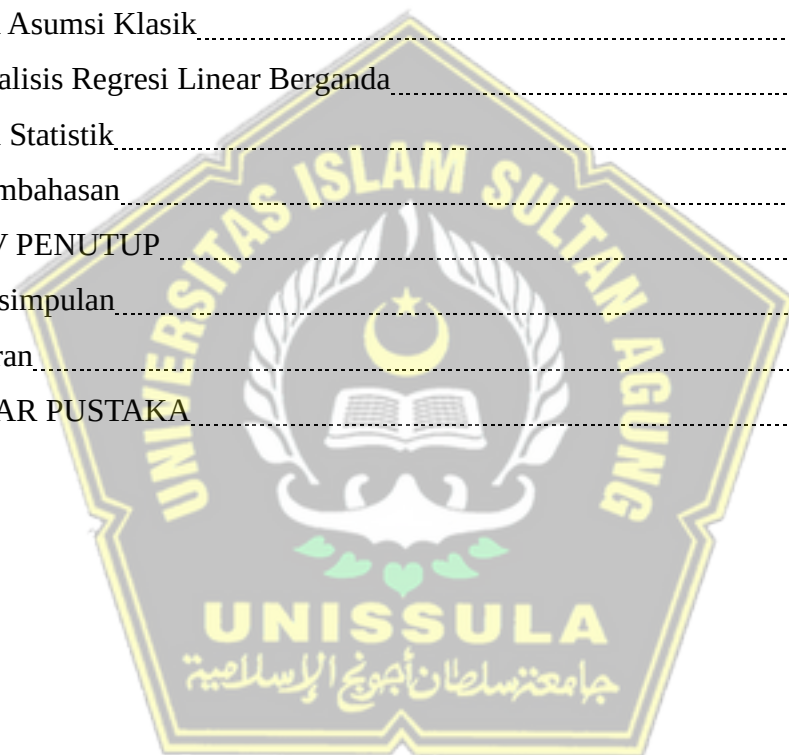


Nahdia Sabila
NIM: 31402100123

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Batasan Waktu.....	7
2.1.2 Kompetensi Auditor.....	10
2.1.3 Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow.....	13
2.1.4 Kinerja Auditor.....	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor.....	15
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor.....	17
2.1.4.3 Klasifikasi Ukuran Kinerja Auditor.....	18
2.1.4.4 Indikator Kinerja Auditor.....	19
2.1.4.5 Penilaian Kinerja Auditor.....	19
2.1.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja Auditor.....	20
2.2 Penelitian yang Relevan.....	22
2.3 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	33

3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Uji Coba Instrumen	37
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.9 Uji Asumsi Klasik	37
3.10 Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Uji Instrumen Penelitian	39
4.2 Uji Asumsi Klasik	41
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	43
4.4 Uji Statistik	45
4.5 Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar KAP di Kota Semarang.....	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	42
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji F (Anova).....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja auditor menjadi salah satu faktor krusial yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan berusaha untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja, terutama dalam menjaga kualitas sumber daya manusia sebagai aset penting yang mendukung kelangsungan usaha. Selain itu, laporan keuangan yang andal sangat dibutuhkan untuk membangun kepercayaan pemangku kepentingan. Auditor eksternal, dengan peran pentingnya dalam memastikan kewajaran laporan keuangan, memiliki tanggung jawab besar dalam proses ini.

Namun, kinerja auditor tidak hanya terkait dengan tugas-tugas teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti batasan waktu, motivasi, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, khususnya di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

Auditor, sebagai profesi yang berfokus pada pemeriksaan laporan keuangan, diharapkan mampu memberikan opini yang objektif dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum. Namun, seiring dengan peningkatan kompleksitas lingkungan bisnis dan tuntutan transparansi yang semakin besar, kinerja auditor semakin menjadi sorotan. Salah satu faktor

yang sering kali menjadi tekanan bagi auditor adalah batasan waktu dalam pelaksanaan tugas audit.

Kinerja auditor memang penting untuk menjamin integritas dan transparansi laporan keuangan. Dalam hal ini, auditor menghadapi berbagai tekanan, salah satunya adalah batasan waktu. Perusahaan menerapkan batasan waktu untuk menjaga efisiensi dan menekan biaya audit yang membebani organisasi. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, tekanan waktu yang berlebihan dapat memengaruhi kualitas pekerjaan auditor. Batasan waktu, baik dalam bentuk "*time budget pressure*" (tekanan anggaran waktu) maupun "*time deadline pressure*" (tekanan tenggat waktu), memiliki dampak signifikan terhadap kinerja auditor.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja auditor adalah batasan waktu, yang dijelaskan dalam literatur audit seperti yang disebutkan oleh Herningsih (2001). Batasan waktu muncul dalam dua bentuk: *time budget pressure*, yaitu situasi di mana auditor diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan anggaran waktu yang ketat, dan *time deadline pressure*, di mana auditor harus menyelesaikan tugas tepat waktu. Kedua tekanan ini dapat memaksa auditor untuk bekerja dengan cepat, bahkan mengabaikan beberapa proses audit penting, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas audit yang menurun (Cook & Kelly, 1991).

Riset gap terkait pengaruh batasan waktu terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa meskipun batasan waktu sering kali dianggap sebagai faktor yang mengurangi kualitas audit. Penelitian dari Kawisana (2020)

menyimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja audit. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahardjo (2015) yang juga menemukan bahwa meskipun batasan waktu dapat menimbulkan tekanan pada auditor, hal ini tidak selalu berdampak negatif pada kualitas audit yang dihasilkan. Namun, berbeda dengan penelitian Prasetyo (2017) yang menunjukkan bahwa batasan waktu yang terlalu ketat berhubungan dengan penurunan kinerja auditor.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja auditor adalah motivasi. Menurut Sulistyawati (2016), motivasi adalah konsep yang digunakan untuk memahami alasan di balik tindakan seseorang dan dorongan yang terkandung dalam sikapnya. Ketika auditor merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, mereka akan bekerja dengan lebih baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Riset gap terkait motivasi menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara motivasi dengan kinerja auditor, dimana peningkatan motivasi dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja auditor. Rusdy (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Penelitian Sulistyawati (2016) juga menegaskan bahwa auditor dengan motivasi yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, penelitian Putri (2018) menunjukkan

bahwa tidak selalu ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja auditor di beberapa KAP yang lebih kecil.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan sikap loyal terhadap organisasi, di mana individu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini memperkuat hubungan emosional auditor dengan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Riset gap dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam memotivasi auditor untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja audit. Penelitian Trisnarningsih (2007) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, di mana auditor yang merasa menjadi bagian penting dari organisasi akan lebih berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Fauzia (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi auditor, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Lestari (2021) menemukan bahwa di beberapa KAP, komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, terutama jika auditor merasa kurang dihargai oleh manajemen.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang permasalahan ini, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Batasan Waktu, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang."

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memunculkan adanya masalah bagaimana sesungguhnya pengaruh batasan waktu, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Semarang. Oleh karena itu, masalah yang akan diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah batasan waktu mempengaruhi kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang?
3. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang?
4. Apakah batasan waktu, motivasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh batasan waktu terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada kantor akuntan publik di Semarang.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh batasan waktu, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur dan pengetahuan di bidang akuntansi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan memberikan wawasan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja auditor.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Akuntan Publik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja auditor dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya.
- b. Bagi auditor, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerjanya sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam bekerja.
- c. Bagi regulator, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait profesi auditor.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Batasan Waktu

Dalam menjalankan kegiatan audit, Kantor Akuntan Publik diharuskan melakukan estimasi waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan audit. Hal ini menjadi sangat perlu dilakukan dalam rangka untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas proses audit. Estimasi waktu tersebut digunakan oleh auditor sebagai acuan/pedoman untuk menyelesaikan kegiatan audit sehingga para-auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP) perlu membuat program kerja audit. Anggaran waktu ini timbul sebagai hasil dari kesepakatan antara pihak auditor selaku penerima limpahan pekerjaan dengan pihak auditan selaku pemberi penugasan sehingga seorang auditor seringkali mempunyai waktu yang sangat terbatas padahal tidak menutup kemungkinan bahwa kompleksitas audit sangat luas (Jelista, 2015).

Berdasarkan kondisi demikian, maka waktu audit didefinisikan sebagai jangka waktu yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk menyelesaikan tugas audit (Wulandari & Wiratmaja, 2017). Selain itu, Faozan Akbar (2017) memberikan pengertian bahwa waktu audit merupakan alokasi waktu yang ditentukan oleh auditan kepada auditor dalam melakukan pekerjaan audit yang bertujuan untuk menghindari adanya fraud atas waktu audit maupun skandal yang dilakukan oleh auditor terkait pengumpulan bukti pendukung hasil pemeriksaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa waktu audit merupakan jangka waktu pengerjaan audit yang disepakati oleh auditor dan auditan dalam melakukan tugas/pekerjaan secara komprehensif, dari mulai pengumpulan bukti audit, *field research* maupun pelaporan hasil audit. Jangka waktu audit (*time budget*) menjadi hal yang sangat penting sebagai bentuk efektifitas pengerjaan maupun efisiensi waktu yang diperlukan. waktu yang terlalu lama dipandang sebagai suatu pemborosan, baik dari segi waktu maupun biaya. Selain itu, semakin lama proses pengerjaan audit akan disertai dengan penggiringan opini publik mengenai kondisi abnormal yang terjadi pada auditan sehingga auditor perlu waktu yang lebih lama untuk melakukan sebuah manajemen pelaporan.

Berdasarkan Batasan waktu (*time budget pressure*) tersebut, maka auditor akan dihadapkan pada dua kemungkinan sebagai tindakan respon yaitu respon fungsional yang berhubungan dengan perilaku seorang auditor untuk memanfaatkan setiap waktu yang tersedia secara efektif disertai dengan perilaku kerja yang baik, maupun bersikap disfungsional yang tidak terlalu memperhatikan waktu audit dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal demikian, maka *time budget pressure* merupakan aspek eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku dan kualitas kerja seorang auditor. Anggaran waktu juga menentukan kualitas kerja seorang auditor, dimana seorang auditor yang mampu mengoptimalkan waktu yang diberikan dipandang sebagai auditor yang memiliki kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya (Ariawan & Setiawan, 2017).

Menurut Sitorus (2016) tekanan terhadap waktu audit (*time budget pressure*) diberdakan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

a. *Time budget pressure*

Time budget pressure merupakan suatu kondisi dimana seorang auditor dituntut untuk berlaku secara efisien atas waktu audit yang telah disepakati atau. *Time budget pressure* yang diberikan auditor kepada auditor dimaksudkan untuk memperoleh efisiensi biaya audit. Semakin cepat kegiatan audit diselesaikan, maka konsumsi biaya audit pun dapat ditekan secara optimal.

b. *Time deadline pressure*

Time deadline pressure merupakan sebuah keadaan dimana seorang auditor dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan tenggang waktu yang ditentukan. Apabila kegiatan audit diselesaikan melebihi waktu kesepakatan maka auditor tersebut dipandang tidak profesional serta akan mengalami kesulitan dalam jenjang karir pada masa depan.

Adapun indikator umum yang biasa dijadikan sebagai alat untuk mengukur waktu audit menurut Rahayu dan Suryono (2016) adalah sebagai berikut:

a. Keketatan alokasi waktu audit (*time budget pressure*)

Alokasi waktu audit yang ketat dapat meningkatkan stress bagi seorang auditor, dimana dalam keterbatasan waktu tersebut seorang auditor dituntut untuk menyelesaikan kegiatan audit secara lengkap sesuai dengan tahapan dan prosedur yang telah distandarisasikan sehingga selain tekanan atas waktu

penyelesaian audit, auditor juga mempunyai tekanan untuk senantiasa menjaga kualitas hasil audit yang dikerjakannya.

b. Ketercapaian alokasi waktu audit

Walaupun waktu audit yang diberikan terbatas, seorang auditor diwajibkan untuk senantiasa memegang etika profesi dalam menjalankan rangkaian proses audit tanpa menghilangkan suatu hal yang bersifat material/penting secara sengaja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Suryono (2016) dan Sitorus (2016) maka dapat disimpulkan ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur batasan waktu audit (*time budget pressure*) adalah sebagai berikut ini:

- a. Kegiatan audit dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang telah disepakati;
- b. Ada atau tidaknya penambahan waktu audit; dan
- c. Tanggungjawab terhadap beban kerja atas keterbatasan waktu audit.

2.1.2 Kompetensi Auditor

Naja (2019) menjelaskan bahwa kompetensi adalah tingkat keyakinan sejauh mana suatu data dan fakta dapat dipercaya dan dapat diandalkan serta memiliki nilai relevansi dengan tujuan pemeriksaan dan secara objektif dan dapat diuji kebenarannya (andal). Sementara itu, Wibowo (2016) memberikan definisi kompetensi sebagai berikut ini:

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut atau disyaratkan dari pekerjaan yang bersangkutan.”

Sementara itu, Alvin A. Arens (2015) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu faktor yang harus dimiliki oleh seorang auditor melalui pendidikan formal pada bidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktis yang memadai serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor merupakan kemampuan profesional yang dimiliki oleh seorang auditor dalam mengimplementasikan setiap pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan standarisasi dan kode etik yang berlaku.

Kompetensi seorang auditor pada bidang audit ditunjukkan melalui latar belakang (*background*) pendidikan formal yang dimiliki baik pendidikan dasar maupun pendidikan profesi/sertifikasi. Sementara itu, auditor yang kompeten juga dapat dipengaruhi oleh lamanya masa kerja atau pengalaman yang dimiliki oleh auditor dalam melakukan kegiatan audit yang bervariasi (Fitrawansyah, 2018).

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Alvin A. Arens (2015) yang menyebutkan bahwa indikator seorang auditor yang kompeten adalah sebagai berikut ini:

- a. Memiliki pendidikan formal yang relevan, dimana biasanya seorang auditor perlu untuk memiliki pendidikan formal pada bidang ekonomi, akuntansi, manajemen, keuangan maupun audit.

- b. Memiliki latar belakang pendidikan khusus, dimana jenis pendidikan ini merupakan pendidikan profesi auditor sebagai salah satu syarat dalam melaksanakan pekerjaan audit.
- c. Senantiasa melakukan upgrade dimana untuk seorang auditor biasa terdapat ujian sertifikasi dan ujian khusus untuk memperoleh tingkatan auditor yang lebih tinggi.
- d. Memiliki pengalaman yang mumpuni, dimana pengalaman ini merujuk pada pengalaman di bidang audit.

Lebih lanjut, kompetensi seorang auditor merupakan hasil dari sebuah proses yang telah dilalui oleh auditor yang bersangkutan (Rahayu & Suryono, 2016). Semakin banyak pengalaman/proses yang dilalui oleh seorang auditor, maka auditor tersebut dipandang lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Adapun tahapan dalam memperoleh tingkatan kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian kompetensi professional
- b. Pemeliharaan kompetensi auditor

Dalam rangka menjaga kompetensi yang dimiliki, seorang auditor perlu melakukan kegiatan pemeliharaan secara berkala sebagai berikut ini:

1. Kompetensi perlu dipelihara melalui pembentukan komitmen untuk senantiasa belajar dan melakukan upgrade secara profesional yang berkesinambungan.
2. Pemeliharaan kompetensi professional mesnyaratkan adanya kesadaran untuk selalu mengimbangi perkembangan zaman yang terjadi pada bidang akuntansi,

auditing maupun standarisasi dan regulasi mengenai kegiatan audit baik dalam lingkup nasional maupun internasional yang sesuai.

3. Perlu adanya sebuah program khusus yang didekasikan terhadap aspek manajemen mutu atas pelaksanaa kegiatan audit yang professional secara konsisten.

Kegiatan audit dilakukan sebagai salah satu upaya untuk menilai kelayakan sebuah informasi. Penilaian yang baik adalah yang dilakukan secara objektif oleh orang yang ahli (kompeten) dan cermat (*due care*) dalam melaksanakan tugasnya. Dalam rangka untuk menjamin objektivitas penilaian, para-auditor harus mempunyai kompetensi pada bidang auditing melalui pengetahuan yang mumpuni mengenai aspek atau bidang yang diauditnya.

Di samping kompetensi, faktor penting lainnya adalah kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan audit yang ditunjukkan melalui perencanaan atau program audit yang baik, pelaksanaan kegiatan audit yang disesuaikan dengan standar dan kode etik audit, serta supervise yang dilakukan secara aktif selama proses penugasan pekerjaan audit.

2.1.3 Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Teori Maslow (1993) yaitu teori yang bersangkutan dengan kebutuhan manusia, oleh karena itu teori ini biasa disebut dengan teori hirarki kebutuhan yang dimanfaatkan untuk menyatakan keperluan seseorang yang harus dicukupi guna memotivasi dirinya dalam bekerja. Maslow menjelaskan cara untuk memotivasi perilaku kerja yaitu dengan menyusun kebutuhan manusia dengan

terstruktur dan seharusnya tingkat kebutuhan yang ada di bawah pada tatanan hierarki hendaknya lebih banyak dicukupkan dahulu sebelum kebutuhan pada tingkat atas sudah tertata pada hierarki. Yang mana dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya manusia akan memnuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya. Pemenuhan kebutuhan ini yang dapat menyebabkan munculnya motivasi seseorang dalam bekerja. Kebutuhan hierarki manusia dibagi menjadi lima yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis ialah komponen utama dalam memberi ketahanan terhadap kelangsungan hidup seseorang berupa makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain. Berhubungan dengan kebutuhan karyawan, pihak manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan, guna untuk membeli kebutuhan pokok kehidupan.
- b. Kebutuhan keamanan yaitu pemimpin harus memberikan jaminan kesehatan, kebutuhan akan keselamatan dari segala bahaya, lingkungan kerja yang aman dan higienis, serta tunjangan pensiun sehingga mereka nyaman dalam bekerja.
- c. Kebutuhan sosial yaitu keperluan terhadap segala sesuatu yang saling membutuhkan antara makhluk satu dengan yang lainnya, seperti kebutuhan akan teman, rasa saling mencintai serta adanya jalinan sosial dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya.
- d. Kebutuhan penghargaan yaitu rasa ingin adanya apresiasi diri dari pimpinan, teman seprofesi dan rekan lainnya. Pihak manajer harus menghargai dan

memberikan bonus kepada karyawan yang telah mencapai bahkan melebihi target perusahaan.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu keperluan dalam mengaplikasikan kecerdasan dalam bicara, keahlian, kepandaian dan kekuatan terbaik guna menghasilkan kepuasan dalam prestasi kerja bahkan orang lain tidak sanggup mencapainya. Selain itu, peluang berkembang harus diberikan kepada mereka sehingga mereka bisa mengembangkan karirnya.

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dapat mendukung penelitian ini dikarenakan adanya sifat saling membutuhkan antara pemimpin dengan auditor. Dalam hal ini auditor dalam melakukan pekerjaannya harus bisa menjalin komunikasi dengan rekan kerja serta pemimpin, karena auditor juga membutuhkan kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, akan memperoleh motivasi kerja guna mendorong dan memberi semangat kerja untuk auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil kerja yang baik juga dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi yang telah diterapkan pada perusahaan dan dipatuhi oleh semua orang yang berada di lingkungan perusahaan tersebut.

2.1.4 Kinerja Auditor

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan ketika menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya berdasarkan kualitas dan

kuantitas. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh pekerja dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Wibowo (2007) kinerja yaitu adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan tujuan penting organisasi, rasa puas terhadap konsumen, dan memiliki peran serta terhadap ekonomi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu yang memiliki peran aktif dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya sebuah tujuan organisasi dikarenakan adanya kerja keras dari para pegawai yang ikut berkontribusi dalam memperbaiki kinerja organisasi.

Dengan demikian, kinerja adalah kegiatan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai hasil kerja. Kinerja adalah kegiatan tentang cara mengerjakan apa yang menjadi tugasnya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang ingin didapatkan oleh pekerja ketika menyelesaikan kewajiban serta tanggungjawabnya. Kinerja auditor merupakan penyelesaian tugas pengawasan yang dijalankan oleh auditor dalam masa periode tertentu. Pengukuran kinerja auditor dapat dilakukan berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kemampuan ialah tata cara penyelesaian tugas oleh pekerja berdasarkan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut yaitu faktor usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan bidang pekerjaan.
- b. Komitmen profesional yaitu seorang pekerja yang loyal terhadap pekerjaannya.

- c. Motivasi yaitu sebuah dorongan untuk diri masing-masing dengan tujuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guna pencapaian tujuan kerja.
- d. Kepuasan kerja ialah titik pencapaian pribadi pekerja dengan memperoleh kepuasan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan posisinya dalam sebuah organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Andini (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan yaitu pengaruh yang diberikan pemimpin kepada bawahannya berupa kualitas pendorong semangat kerja, perhatian serta pengawasan.
2. Faktor tim yaitu pengaruh yang diberikan sesama rekan kerja berupa kualitas perhatian dan semangat kerja.
3. Faktor sistem adalah pengaruh yang diberikan perusahaan kepada anggotanya berupa infrastruktur perusahaan, susunan kerja dan fasilitas kerja.
4. Faktor kontekstual atau situasional yaitu pengaruh dorongan dan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

2.1.4.3 Klasifikasi Ukuran Kinerja Auditor

Terdapat beberapa faktor yang dipaparkan oleh Wibowo (2007) yang bisa dijadikan sebagai penilaian hasil kerja yang signifikan dan komprehensif. Kriteria penilaian hasil kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Produktivitas yaitu keterkaitan sumber daya yang dikonsumsi dalam proses produksi output yang dibandingkan dengan jumlah output.
2. Kualitas merupakan tingkat baik buruknya suatu barang yang dihasilkan oleh perusahaan. Kualitas tersebut meliputi pengukuran internal berupa penyusutan, kuantitas, penolakan, dan kerusakan hasil produksi, kemudian dari pengukuran eksternal berupa tingkat kepuasan pelanggan atas barang yang dipesannya.
3. Ketepatan waktu merupakan presentase tepat tidaknya pengiriman barang sesuai dengan janjinya.
4. Cycle time merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan menuju proses perubahan dari satu titik ke titik lain.
5. Pemanfaatan sumber daya adalah penggunaan lawan sumber daya yang telah tersedia untuk mengukur sumber daya yang dihasilkan.
6. Biaya merupakan ukuran kinerja yang digunakan apabila telah dilakukan perhitungan per unit. Tetapi hanya sedikit perusahaan yang mampu memahami cara perhitungan biaya per unit. Pada umumnya perusahaan melakukan perhitungan secara keseluruhan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Auditor

Indikator kinerja yang dinyatakan oleh Tsui et al dalam Mas'ud (2004) yaitu:

1. Kualitas kerja karyawan

Kualitas yaitu tingkat kedisiplinan dalam prosedur, dimana hasil kinerja yang diharapkan mampu mendekati sempurna yang artinya dapat menyelaraskan berbagai cara dari kriteria pekerjaan. Pengukuran kualitas kerja dapat dilihat dari kesempurnaan tugas pada kemampuan dan keterampilan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan.

2. Standar profesional

Standar profesional karyawan yaitu kepatuhan karyawan dalam menghargai tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya.

3. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas adalah hasil produksi barang yang telah diselesaikan oleh karyawan dan biasa disebut jumlah unit atau jumlah barang. Pengukuran kuantitas kerja berasal dari pendapat karyawan mengenai jumlah hasil kerja.

4. Kreatifitas karyawan

Karyawan wajib mempunyai kreatifitas guna menyumbangkan gagasan baru untuk pencapaian organisasi.

2.1.4.5 Penilaian Kinerja Auditor

Dengan melihat hasil dari pengukuran kinerja berupa tata cara yang dimanfaatkan perusahaan guna melihat perkembangan usahanya. Adanya pusat

dari objek penilaian yaitu kecakapan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperbaiki berdasarkan titik tumpu secara obyektif dan berkala. Pengukuran kinerja berguna dalam proses pengukuran, penilaian dan pengaruh terhadap sifat-sifat pekerjaan, tingkah laku dan hasil serta tingkatan absensi berdasarkan sistem yang terstruktur. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan. Apabila adanya kebenaran dalam penilaian kinerja, maka akan bermanfaat bagi karyawan, departemen sumber daya manusia, dan perusahaan sendiri.

2.1.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja Auditor

Berikut alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja yaitu: pertama, manajer membutuhkan evaluasi yang jelas dan nyata terhadap kinerja karyawan terdahulu, kemudian digunakan untuk menetapkan keputusan di bidang sumber daya manusia untuk masa depan. Kedua, manajer membutuhkan peralatan yang diharapkan bisa membantu karyawan dalam memperbaiki kinerjanya, merencanakan pekerjaan dengan baik, dan mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja serta mampu memperkuat hubungan antara manajer dan anggotanya. Berikut merupakan beberapa rumusan tujuan umum penilaian hasil kerja:

- a. Penilaian kinerja bermaksud menyempurnakan jalannya kegiatan, agar setiap pelaku kerja mampu mengaplikasikan potensi yang ada pada dirinya secara maksimal dalam menjalankan misi perusahaan sesuai tanggung jawab sendiri-sendiri.

- b. Penilaian kinerja bermaksud guna mengukur dan menyediakan informasi bagi pemimpin untuk anggotanya ketika menentukan kebijakan yang harus dijalankan berdasarkan misi perusahaannya.
- c. Secara umum penilaian kinerja bermaksud membentuk keahlian sumber daya manusia disekeliling perusahaan yang dimanfaatkan dalam mengatur keterkaitan pemimpin dengan bawahannya untuk menciptakan rasa perhatian dalam proses pengembangan proporsi harapan pribadi pekerja dengan rencana perusahaan. Berdasarkan kinerja dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja dapat dijadikan setiap pekerja sebagai dasar penyusunan program pengembangan individu serta bakat lainnya.
- d. Penilaian kinerja bermaksud menaikkan motivasi kerja yang mempengaruhi pencapaian dalam mengerjakan tanggung jawabnya atau dengan kata lain untuk meningkatkan prestasi kerja SDM. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja harus terbuka dan wajib diketahui oleh pekerja lainnya. adanya sebuah keberhasilan akan menghasilkan pengetahuan yang akan dijadikan sebagai motivasi baru untuk mempertahankan kinerjanya dan mampu meningkatkan kinerja untuk masa yang akan datang. Sebaliknya, apabila terdapat hasil yang gagal, maka dapat dijadikan perusahaan sebagai pelajaran guna mendorong pekerja untuk bisa memperbaiki kekurangannya, supaya prestasi kerja di masa yang akan datang lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.

2.2 Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Rezky Wulan Ramadhanty (2013)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (2) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor, dan (4) Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor. Persamaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Pengalaman dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezki menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $R^2(x1y) = 0,432$, $t_{hitung} = 6,413 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dalam penelitian tersebut, Rezki memakai sampel dan populasi yang sama dengan penelitian ini yakni auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta. Perbedaan dengan penelitian ini menggunakan tambahan variabel independen yang diteliti, yaitu independensi, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

2.2.2 Yola Mentari Putri (2015)

Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta”. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Komitmen Organisasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Yola menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dari dengan $r^2(x1y)$ sebesar 0,213, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,003, dan persamaan garis regresinya $Y = 18,155 + 0,470X1$. Dalam penelitian tersebut, Yola memakai sampel dan populasi yang sama dengan penelitian ini yakni auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Perbedaanannya, penelitian ini yaitu menggunakan tambahan variabel independen yang diteliti yaitu independensi, kompetensi, pengalaman, dan motivasi kerja.

2.2.3 Listya Nuraini (2016)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Independensi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Listya menyatakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,499. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant yakni $0,000 < 0,050$. Persamaan regresinya $Y =$

$13,115 + 0,575 X_1$. Dalam penelitiannya, Listya memakai sampel dan populasi yang sama dengan penelitian ini yaitu auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Perbedaannya penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja.

2.2.4 Endah Wulandari dan Heru Kurnianto Tjahjono (2011)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY”. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Kompetensi, Independensi, komitmen organisasi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Endah dan Heru menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai $t = 8,917$ dan nilai $sig = 0,000$. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai $t = 3,186$ dan nilai $sig = 0,002$. Komitmen Organisasi (Affective commitment) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai $t = 2,307$ dan nilai $sig = 0,024$. Continuence Comitment tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai $t = -1,150$ dan nilai $sig = 0,254$. Normative Commitment tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai $t = 2,921$ dan nilai $sig = 0,005$). Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Endah dan Heru yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu pengalaman dan motivasi kerja.

2.2.5 Haris Fuad (2015)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor”. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu pengalaman, motivasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Haris menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai $t = 1,905$ dan nilai $\text{sig} = 0,061$. Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai $t = 2,289$ dan $\text{sig} = 0,025$. Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Haris yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya, Haris mengambil populasi dan sampel pada KAP di Surakarta dan Semarang. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi.

2.2.6 Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu motivasi dan dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Anton dan Bambang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini berarti kebutuhan

fisiologis, keamanan, dan keselamatan, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi secara baik oleh auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Anton dan Bambang yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya Anton dan Bambang mengambil populasi dan sampel pada KAP di DKI Jakarta. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan pengalaman.

2.2.7 Saputro Nugroho Widhi dan Erma Setyawati (2015)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah)” . Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Independensi, dan Komitmen Organisasi dan dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Saputro dan Erma menyatakan bahwa Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,077 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga auditor yang memiliki independensi yang rendah maka akan mudah terpengaruh dan mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Kemudian variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,718 dan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan

memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Saputro dan Erma yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya Saputro dan Erma mengambil populasi dan sampel pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Kompetensi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Batasan Waktu terhadap Kinerja Auditor

Batasan waktu dalam suatu pekerjaan audit sering kali menjadi faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Dalam konteks ini, batasan waktu dapat mengurangi fleksibilitas auditor untuk melakukan pemeriksaan yang mendalam, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya. Auditor yang terburu-buru dalam menyelesaikan tugasnya karena terbatasnya waktu mungkin tidak dapat melakukan analisis secara menyeluruh atau mengidentifikasi isu-isu penting yang ada dalam laporan keuangan.

Namun, sebaliknya, batasan waktu yang jelas dan terstruktur dengan baik dapat meningkatkan efisiensi auditor, memotivasi mereka untuk bekerja lebih terorganisir dan fokus pada prioritas yang ada. Oleh karena itu, dampak batasan waktu terhadap kinerja auditor bisa bersifat positif atau negatif, tergantung pada seberapa baik manajemen waktu dilakukan dalam konteks audit tersebut.

H1: Batasan Waktu berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Motivasi merupakan dorongan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya apabila bersikap negative maka menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor karena apabila dorongan seseorang berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai akan tinggi pula. Hal ini dikarenakan dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya maupun mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen Organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena apabila auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa cinta,

keterlibatan dengan tugas organisasi, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasinya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan akan dilaksanakan dengan bertanggung jawab.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.3.4 Pengaruh Simultan Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bekerja secara simultan. Batasan waktu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat saling berinteraksi dan berkontribusi dalam membentuk kualitas kinerja auditor. Setiap faktor tersebut memiliki dampak yang berbeda, namun ketika dipertimbangkan bersama, ketiganya dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap hasil kerja auditor.

Batasan waktu dapat memengaruhi efisiensi dan kedalaman pekerjaan auditor, sementara motivasi kerja mempengaruhi tingkat usaha yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas tersebut. Di sisi lain, komitmen organisasi berperan dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas auditor terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Ketiga faktor ini, meskipun memiliki pengaruh individual yang signifikan terhadap kinerja auditor, dapat bekerja lebih efektif bila saling mendukung dan berkolaborasi. Oleh karena itu, pengaruh simultan dari batasan waktu, motivasi

kerja, dan komitmen organisasi sangat penting dalam menentukan kinerja auditor secara keseluruhan.

H4: Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Juli hingga Agustus 2025.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti berdasarkan pengamatan yang ada. Penelitian ini mencari faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab melalui perbandingan data yang terkumpul. (Sumarni dan Wahyuni, 2006:53). Penelitian kausal komparatif ini merupakan tipe penelitian *ex post facto*, di mana data dikumpulkan setelah peristiwa atau fakta terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengidentifikasi variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan kemudian menyelidiki variabel yang mempengaruhinya (variabel independen) (Nur Indiantoro dan Bambang Soepomo, 2009:27).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka, dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik. (Sugiyono, 2011:6). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh

melalui pengisian kuisioner oleh responden. Sumber data primer diperoleh langsung dari auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Tabel 3.1 menunjukkan daftar KAP di Semarang dan jumlah auditor yang bekerja di masing-masing kantor:

Tabel 3.1
Daftar KAP di Kota Semarang dan Jumlah Auditor

No	Nama KAP	Jumlah Auditor (Orang)
1	KAP Abdul, Muntalib & Yunus (Cabang)	10
2	KAP Agus Wahjono	7
3	KAP Drs. Hadiono	5
4	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cabang)	19
5	KAP Drs. Henry & Sugeng (Pusat)	26
6	KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta	13
7	KAP Indarto Waluyo	4
8	KAP Drs. Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan (Pusat)	7
9	KAP Mahsun, Mardiono, Kukuh, Nugrahanto (Cabang)	9
10	KAP Drs. Soeroso Donosapetro, MM	8
11	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cabang)	8
Total	116	116

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang bersedia menjadi responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan dan ketersediaan responden. Metode ini dipilih karena efisien dan mudah dilakukan. Jumlah sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Ukuran populasi

e = *Margin of error* (0,05 atau 5%)

Sehingga perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N \cdot e^2) \\ &= 116 / (1 + 116 \cdot (0,05)^2) \\ &= 90 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin's formula, jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sekitar 90 responden.

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Kinerja Auditor*, yang mencerminkan hasil kerja auditor berdasarkan ketentuan yang ditetapkan.

Kinerja auditor dapat diukur melalui tiga indikator berikut: (Wibowo, 2020)

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja auditor mengacu pada seberapa baik auditor melakukan tugas-tugas audit, termasuk ketelitian, akurasi, dan pemahaman terhadap proses audit.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan auditor merujuk pada jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup jumlah laporan audit yang diselesaikan serta hasil kerja yang dapat diverifikasi.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengukur sejauh mana auditor dapat menyelesaikan tugas audit dalam jangka waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

2. Variabel Independen

a. Batasan Waktu (X1)

Batasan waktu adalah faktor yang memengaruhi efisiensi dan kedalaman pekerjaan auditor. Batasan waktu yang ketat dapat mempercepat atau menghambat proses audit. Indikator untuk mengukur batasan waktu adalah: (Wibowo, 2020)

- 1) Durasi Waktu Pekerjaan: Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas audit.
- 2) Tekanan Waktu: Sejauh mana auditor merasa tertekan untuk menyelesaikan audit dalam waktu yang terbatas.
- 3) Pencapaian Target Waktu: Sejauh mana auditor mampu menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi kerja berhubungan langsung dengan produktivitas auditor. Indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah: (Arifin, 2020)

- 1) Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan auditor terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan: Tingkat rasa tanggung jawab auditor dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Harapan terhadap Karier: Sejauh mana auditor memiliki harapan dan tujuan karier yang jelas terkait pekerjaan mereka.
- 4) Penghargaan dan Pengakuan: Sejauh mana auditor merasa dihargai atau mendapat pengakuan atas pencapaian kerja mereka.

c. **Komitmen Organisasi (X3)**

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana auditor loyal dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang memengaruhi kinerja mereka. Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah: (Kusumawati, 2020)

- 1) **Komitmen Afektif:** Keterikatan emosional auditor terhadap organisasi, yang mencakup rasa memiliki dan loyalitas terhadap tempat kerja.
- 2) **Komitmen Kontinue:** Keputusan auditor untuk tetap bertahan di organisasi karena pertimbangan manfaat yang akan didapatkan, seperti kesempatan pengembangan karier dan stabilitas kerja.
- 3) **Komitmen Normatif:** Sejauh mana auditor merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi, berdasarkan nilai dan norma yang berlaku di tempat kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur. Responden yang dalam hal ini adalah auditor, mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka terhadap batasan waktu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja auditor. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah angket/kuesioner yang mengukur variabel independen (Batasan Waktu, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi) dan variabel dependen (Kinerja Auditor). Kisi-kisi instrumen penelitian disusun sesuai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan pada setiap variabel.

3.7 Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen harus diuji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi produk moment untuk menguji kesahihan instrumen. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi kuesioner.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data secara keseluruhan, sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel independen terhadap kinerja auditor.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dalam analisis regresi.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh batasan waktu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara simultan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dari analisis data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh batasan waktu, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Batasan Waktu (X1)	X1.1	0,662	0,207	Valid
	X1.2	0,741	0,207	Valid
	X1.3	0,796	0,207	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,656	0,207	Valid
	X2.2	0,812	0,207	Valid
	X2.3	0,821	0,207	Valid
	X2.4	0,795	0,207	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,645	0,207	Valid
	X3.2	0,578	0,207	Valid
	X3.3	0,768	0,207	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y1.1	0,550	0,207	Valid
	Y1.2	0,467	0,207	Valid
	Y1.3	0,646	0,207	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Nilai r hitung dari seluruh indikator pada variabel Batasan Waktu (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), dan Kinerja Auditor (Y) lebih besar dari r tabel (0,207), yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Batasan Waktu (X1)	0,856	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,895	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,811	0,70	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,725	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Variabel Batasan Waktu (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,895, Komitmen Organisasional (X3) sebesar 0,811, dan Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,725. Dengan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang mengukur variabel-variabel penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09018328
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.059
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, sehingga data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.882	1.398		6.354	.000		
	BatasanWaktu	.934	.457	1.067	2.043	.044	.034	29.076
	MotivasiKerja	-.786	.337	-1.218	-2.333	.022	.034	29.073
	KomitmenOrganisasional	.336	.086	.382	3.906	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diperoleh semua nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.584	.763		3.388	.001
	BatasanWaktu	-.425	.249	-.952	-1.704	.092
	MotivasiKerja	.335	.184	1.019	1.824	.072
	KomitmenOrganisasional	-.099	.047	-.221	-2.115	.074

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai Sig semua variabel $> 0,05$, sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.882	1.398		6.354	.000
	BatasanWaktu	.934	.457	1.067	2.043	.044
	MotivasiKerja	-.786	.337	-1.218	-2.333	.022
	KomitmenOrganisasional	.336	.086	.382	3.906	.000

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Auditor} = 8.882 + 0.934 (\text{Batasan Waktu}) - 0.786 (\text{Motivasi Kerja}) + 0.336 (\text{Komitmen Organisasional})$$

Interpretasi dari persamaan di atas yaitu:

1. Konstanta (8.882)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional) bernilai 0, maka kinerja auditor diprediksi sebesar 8.882. Ini dapat dianggap sebagai baseline atau nilai awal dari kinerja auditor.

2. Batasan Waktu (0.934)

Koefisien untuk Batasan Waktu adalah positif (0.934), yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Batasan Waktu akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0.934, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0.044 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa Batasan Waktu berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

3. Motivasi Kerja (-0.786)

Koefisien untuk Motivasi Kerja adalah negatif (-0.786), yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Motivasi Kerja akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0.786, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini juga signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0.022 ($p < 0.05$), yang berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja mungkin tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja auditor dalam konteks penelitian ini.

4. Komitmen Organisasional (0.336)

Koefisien untuk Komitmen Organisasional adalah positif (0.336), yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Komitmen Organisasional akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0.336, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Auditor.

4.4 Uji Statistik

4.4.1 Uji F (Anova)

Berikut hasil uji F (Anova) dalam penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.960	3	30.987	6.854	.000 ^b
	Residual	388.829	86	4.521		
	Total	481.789	89			
a. Dependent Variable: KinerjaAuditor						
b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasional, MotivasiKerja, BatasanWaktu						

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil uji F (ANOVA) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor secara keseluruhan adalah signifikan. Nilai F sebesar 6.854 dengan p-value = 0.000 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa setidaknya salah satu dari variabel independen (Batasan Waktu, Motivasi Kerja, atau Komitmen Organisasional) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Auditor.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.535	2.126
a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasional, MotivasiKerja, BatasanWaktu				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor memiliki $R^2 = 0.547$, yang berarti bahwa sekitar 54.7% variasi dalam Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Nilai *Adjusted R*² = 0.535 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, sekitar 53.5% variasi dalam Kinerja Auditor masih dapat dijelaskan, yang menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. *Std. Error of the Estimate* sebesar 2.126 menggambarkan tingkat ketepatan model dalam memprediksi kinerja auditor, di mana semakin kecil nilai error tersebut, semakin baik model dalam memprediksi data yang sebenarnya.

4.4.3 Uji Hipotesis

Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.882	1.398		6.354	.000
	BatasanWaktu	.934	.457	1.067	2.043	.044
	MotivasiKerja	-.786	.337	-1.218	-2.333	.022
	KomitmenOrganisasional	.336	.086	.382	3.906	.000

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji hipotesis terhadap masing-masing variabel independen terhadap kinerja auditor menunjukkan hal-hal berikut:

1. Batasan Waktu (X1)

Variabel Batasan Waktu memiliki koefisien B sebesar 0.934 dengan nilai t sebesar 2.043 dan Sig. = 0.044 ($p < 0.05$). Nilai ini menunjukkan bahwa Batasan Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Artinya, setiap peningkatan 1 unit dalam Batasan Waktu akan meningkatkan Kinerja Auditor sebesar 0.934, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Batasan Waktu memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

2. Motivasi Kerja (X2)

Untuk variabel Motivasi Kerja, koefisien B adalah -0.786, dengan nilai t sebesar -2.333 dan Sig. = 0.022 ($p < 0.05$). Nilai koefisien negatif ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi Kerja justru akan menurunkan Kinerja Auditor sebesar 0.786, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan motivasi tidak selalu berkontribusi positif terhadap kinerja auditor, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdeteksi dalam model ini.

3. Komitmen Organisasional (X3)

Untuk variabel Komitmen Organisasional, koefisien B adalah 0.336, dengan nilai t sebesar 3.906 dan Sig. = 0.000 ($p < 0.05$). Nilai ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Auditor. Setiap peningkatan 1 unit dalam Komitmen

Organisasional akan meningkatkan Kinerja Auditor sebesar 0.336, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang sesuai dengan harapan manajerial.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Batasan Waktu terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Batasan Waktu berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Semarang, dengan nilai Sig. sebesar 0.044 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ketat batasan waktu yang diberikan dalam tugas audit, semakin tinggi kinerja auditor. Peningkatan batasan waktu mendorong auditor untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut teori *Time Pressure* yang dikemukakan oleh Miller et al. (2020), batasan waktu atau tekanan waktu dapat meningkatkan fokus dan efisiensi auditor dalam menjalankan tugasnya. Namun, jika batasan waktu terlalu ketat, dapat mempengaruhi kualitas audit karena auditor akan cenderung mengabaikan detail tertentu dalam laporan yang membutuhkan perhatian lebih. Teori ini selaras dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa waktu yang terbatas berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, meskipun tidak mengabaikan potensi efek negatifnya.

Penelitian oleh Kawisana (2020) menunjukkan bahwa meskipun batasan waktu memiliki efek terhadap kinerja auditor, tekanan anggaran waktu tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Berbeda dengan temuan dari Prasetyo (2017) yang menyatakan bahwa batasan waktu yang ketat cenderung menurunkan kualitas audit, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Kantor Akuntan Publik di Semarang, batasan waktu lebih banyak mendorong auditor untuk meningkatkan kinerja mereka, meskipun dengan potensi risiko tergesa-gesa.

Menurut pendapat penulis, pengaruh positif dari batasan waktu terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini menunjukkan bahwa auditor dapat bekerja lebih baik dalam tekanan waktu jika manajemen waktu yang baik diterapkan. Namun, penting untuk mengingat bahwa meskipun batasan waktu mendorong produktivitas, penting juga bagi KAP untuk memberikan waktu yang cukup untuk memastikan bahwa kualitas audit tetap terjaga. Oleh karena itu, manajer audit perlu mempertimbangkan keseimbangan antara batasan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor, dengan nilai Sig. sebesar 0.022 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, cenderung menurunkan kinerja auditor. Meskipun ini mungkin

terdengar kontra-intuitif, hasil ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor yang lebih besar daripada motivasi itu sendiri, atau mungkin motivasi yang berlebihan malah menambah stres dan tekanan.

Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dari Deci & Ryan (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik (motivasi internal) yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres, sementara motivasi ekstrinsik (motivasi dari faktor luar) dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, motivasi auditor mungkin berfokus pada penghargaan eksternal yang tidak cukup menciptakan kepuasan jangka panjang dalam pekerjaan mereka. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terlalu banyak motivasi eksternal atau ekspektasi yang tidak realistis bisa mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Penelitian oleh Rusdy (2020) menemukan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor, namun penelitian Putri (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan, terutama di KAP yang lebih kecil. Temuan ini sejalan dengan penelitian kami, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik jika faktor-faktor lain seperti tekanan kerja atau peran organisasi tidak seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai faktor tunggal mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja auditor.

Menurut pendapat penulis, hasil negatif yang ditemukan pada motivasi kerja ini mungkin menunjukkan bahwa auditor di KAP Semarang cenderung lebih terfokus pada aspek teknis pekerjaan mereka, seperti pencapaian target waktu dan

kualitas audit, daripada faktor eksternal seperti penghargaan atau pengakuan. Oleh karena itu, motivasi yang lebih diarahkan pada pencapaian pribadi atau pengembangan keterampilan profesional mungkin lebih efektif dalam meningkatkan kinerja auditor dibandingkan dengan motivasi berbasis imbalan eksternal.

4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Penelitian ini menemukan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, dengan nilai Sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen yang tinggi membuat auditor merasa lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka dan lebih terikat dengan tujuan organisasi.

Teori Komitmen Organisasional yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (2020) menjelaskan bahwa komitmen afektif (komitmen emosional) terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, karena auditor merasa lebih terikat dengan tujuan dan nilai organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut, di mana komitmen yang tinggi menghasilkan tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih baik. Auditor yang merasa dihargai dan terikat dengan organisasi lebih cenderung untuk bekerja secara maksimal dan menjaga kualitas audit.

Penelitian oleh Fauzia (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi yang tinggi memang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang sejalan dengan temuan kami. Namun, penelitian oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa di beberapa KAP, komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika auditor merasa kurang dihargai oleh manajemen. Temuan ini menyoroti pentingnya faktor pengakuan dan penghargaan dalam meningkatkan kinerja yang optimal.

Menurut pendapat penulis, hasil positif dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor ini menunjukkan bahwa faktor emosional dan afektif sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja auditor. Oleh karena itu, manajemen di KAP perlu memprioritaskan pengembangan budaya organisasi yang mendukung keterikatan emosional auditor dengan organisasi, seperti memberikan penghargaan dan memperkuat hubungan interpersonal antara auditor dan pimpinan.

4.5.4 Pengaruh Batasan Waktu, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Batasan Waktu dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Auditor, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Batasan waktu yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan efisiensi auditor, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi mendorong auditor untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang tidak seimbang dapat

menurunkan kualitas kinerja auditor.

Teori Pengaruh Pengaturan Waktu (*Time Management*) dari Kotter (2018) menunjukkan bahwa manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam hal ini, batasan waktu memberikan struktur yang jelas bagi auditor. Sementara itu, teori Komitmen Organisasional oleh Meyer & Allen (2020) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik karena meningkatkan keterlibatan individu. Sedangkan teori Motivasi Kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (2020) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik yang tidak seimbang dapat menurunkan kepuasan kerja dan kualitas kinerja.

Penelitian oleh Kawisana (2020) menunjukkan bahwa batasan waktu yang ketat dapat meningkatkan kinerja auditor, yang sejalan dengan temuan kami. Di sisi lain, penelitian Putri (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang mendukung temuan penelitian ini bahwa motivasi berlebihan malah dapat mengurangi kinerja. Penelitian oleh Fauzia (2019) mengenai komitmen organisasi juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penulis berpendapat bahwa hasil ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara batasan waktu, motivasi yang tepat, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang memiliki batasan waktu yang jelas, motivasi yang seimbang, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat bekerja dengan lebih baik dan efektif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Batasan Waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Batasan waktu yang baik memberikan auditor dorongan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang meningkatkan kinerja mereka.
2. Motivasi kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Meskipun motivasi biasanya dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja, dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi yang berlebihan atau tidak seimbang justru dapat menambah beban dan mengurangi kualitas kerja auditor.
3. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja auditor.
4. Secara keseluruhan, kombinasi antara Batasan Waktu yang tepat dan Komitmen Organisasional yang kuat dapat meningkatkan kinerja auditor, sedangkan Motivasi Kerja yang tidak seimbang dapat berpengaruh negatif. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketiga faktor tersebut secara holistik dalam meningkatkan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik untuk memperhatikan pengelolaan Batasan Waktu yang jelas dan efisien, serta mendukung Komitmen Organisasional agar auditor dapat bekerja dengan maksimal.

2. Bagi Auditor

Auditor diharapkan dapat memahami bagaimana masing-masing faktor tersebut memengaruhi kualitas kerja mereka dan dapat mengelola waktu serta motivasi dengan lebih bijak agar kinerja mereka lebih optimal.

3. Bagi Regulator

Bagi regulator, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan profesi auditor. Terutama dalam pengaturan batasan waktu kerja dan pengembangan kebijakan yang mendorong auditor untuk tetap memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tanpa membebani mereka dengan tekanan yang berlebihan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini juga memberikan dasar bagi peneliti lanjutan untuk melakukan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja auditor, seperti faktor individu, kebijakan internal KAP, serta dinamika hubungan antar auditor dan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, T. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor: Analisis terhadap beberapa Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 15(3), 121-132.
- Arens, A. A. (2015). *Auditing and Assurance Services*. 15th Edition. Pearson Education.
- Ariawan, I., & Setiawan, A. (2017). Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 13(2), 87-98.
- Cook, R. A., & Kelly, J. (1991). The effects of time pressure and budget pressure on auditors' judgments. *Accounting, Organizations, and Society*, 16(5), 511-528.
- Faozan Akbar, R. (2017). Waktu audit dan pengaruhnya terhadap kualitas hasil audit di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Keuangan dan Akuntansi*, 6(3), 210-223.
- Fitrawansyah, R. (2018). Kompetensi auditor dan pengaruhnya terhadap kinerja audit. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 43-56.
- Fauzia, N. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 15(3), 221-232.
- Hadi, A. (2018). Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor: Perspektif pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 10(1), 76-89.
- Herningsih, A. (2001). Pengaruh batasan waktu terhadap kualitas audit: Kajian teori dan praktik. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 113-129.
- Kawisana, A. (2020). Pengaruh batasan waktu terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 17(4), 201-212.
- Kusumawati, R. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 145-156.

- Lestari, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di beberapa Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 14(2), 98-107.
- Putri, R. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik kecil di Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3), 142-156.
- Prasetyo, D. (2017). Batasan waktu dan kinerja auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(1), 34-45.
- Rahardjo, T. (2015). Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor pada perusahaan publik di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(3), 67-80.
- Rahayu, S., & Suryono, S. (2016). Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kualitas hasil audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(3), 122-134.
- Rusdy, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor: Studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 113-123.
- Sitorus, I. (2016). Pengaruh waktu audit terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 89-100.
- Sulistiyawati, E. (2016). Motivasi kerja dan kinerja auditor: Kajian pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Akuntansi*, 8(2), 45-58.
- Wibowo, S. (2007). Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 15(1), 78-88.
- Wibowo, S. (2016). Kompetensi auditor dalam meningkatkan kinerja audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 110-121.
- Wulandari, A., & Wiratmaja, T. (2017). Waktu audit dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Keuangan dan Akuntansi*, 12(2), 45-56.
- Yusuf, M., & Syarif, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(4), 215-225.