



ROLE STRESS, TIME BUDGET PRESSURE, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR

**Heni Pujiastuti , Farid Subkhan
Perbanas Institute Jakarta**

Email : heni.pujiastuti@perbanas.id

ABSTRAK

Kinerja auditor didefinisikan suatu pekerjaan yang dilakukan auditor dalam memenuhi pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diemban melalui pengukuran berbagai indikator kinerja dan sebagai pertimbangan digunakan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pekerjaan apakah telah optimal atau belum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Role Stress, Time Budget Pressure* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor secara parsial. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari auditor yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) wilayah Jakarta, Bogor, Depok, dan Bekasi (Jabodetabek). Pengambilan sampel perusahaan dengan menerapkan metode *purposive sampling* dan memperoleh 135 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian melalui proses validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis uji t, regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Proses pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS 26. Variabel independen yang digunakan adalah *Role Stress, Time Budget Pressure*, dan Profesionalisme, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Auditor. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji statistik *Role Stress* secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor, sedangkan *Time Budget Pressure* dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, kemudian berdasarkan hasil R^2 *Role Stress, Time Budget Pressure* dan Profesionalisme menyatakan Kinerja Auditor sebesar 32,9%.

Kata Kunci: *Kinerja Auditor, Profesionalisme, Role Stress, dan Time Budget Pressure.*

PENDAHULUAN

Auditor merupakan seseorang yang berprofesi dalam melakukan aktivitas mengenai auditing. Menurut Arens *et al.*, (2022:3) Auditing adalah akumulasi dan evaluasi bukti mengenai asersi tentang informasi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan dan untuk melaporkan hasilnya kepada pengguna yang berkepentingan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Dalam praktik profesinya, auditor bertugas dalam memberikan informasi yang bermanfaat untuk masyarakat dalam pengambilan keputusannya. Dalam hal ini, auditor melakukan audit atas laporan keuangan dengan menyatakan opini atau pendapat auditor atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku (R.B Purba & Umar, 2021:11). Seorang auditor harus berintegritas, mandiri, objektivitas, serta profesionalisme dengan mengedepankan moralitas. Apabila auditor menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan audit sesuai dengan fakta dan tanpa melibatkan adanya campur tangan dari pihak lain maka akan tercermin kualitas audit dari kinerja seorang auditor tersebut. Menurut Fatimah *et al.*, (2022) kinerja auditor adalah kemampuan auditor untuk menghasilkan aktivitas audit yang berkaitan dengan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilaksanakan oleh tim auditor agar mencapai hasil kerja yang berkualitas. Kinerja auditor dapat dilihat melalui opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) yang dikeluarkan auditor apabila laporan keuangan tidak ada kesalahan, kemudian opini WDP (Wajar Dengan Pengecualian) apabila terdapat kesalahan pada laporan keuangan namun tidak material, sedangkan opini tidak wajar dan opini tidak memberikan pendapat ketika ruang lingkup pemeriksaan audit yang dibatasi, sehingga auditor tidak dapat menjalankan pemeriksaan sesuai dengan standar auditing yang ditetapkan IAI (Rahmawati, 2017).

Beberapa fenomena yang terjadi telah menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap kinerja auditor. Tingkat kepercayaan yang diberikan kepada auditor dalam menjalankan tugasnya ternyata cukup menarik perhatian publik. Adapun kasus dari Perusahaan Kimia Farma Tbk memanipulasi laporan keuangan pada laba bersih yang seharusnya sebesar Rp. 99,56 miliar namun dicatat sebesar Rp. 132 miliar (Kompas.com, 2022). Kemudian terjadi kasus pada PT Hanson International TBK yaitu manipulasi terkait penjualan Kavling Siap Bangun senilai Rp. 723 M (Hadi, 2021). Selain itu dalam pantauan *Indonesia Corruption Watch (ICW)* pada bulan Mei tahun 2017 terdapat kasus dari oknum auditor mengenai praktik jual beli opini laporan keuangan kementerian atau lembaga Indonesia dengan menerima suap dan melibatkan 23 auditor atau pejabat atau staf BPK (Kompas.com, 2017). Kemudian kasus berikutnya terjadi pada PT Garuda Indonesia Tbk yaitu rekayasa laporan keuangan tahun 2018 dimana seharusnya PT Garuda Indonesia mengalami kerugian namun tercatatnya laba. Kasus ini melibatkan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan dan Rekan (*Member of BDO International*). Kemudian PT Garuda Indonesia melakukan *restatement* atau revisi laporan keuangan tersebut (Julianti *et al.*, 2021). Dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa kurangnya tanggung jawab dan profesional auditor sehingga kinerja auditor perlu dipertanyakan karena kinerjanya yang tidak berkualitas dan buruk. Terlibatnya auditor dalam kasus-kasus tersebut dapat disebabkan karena auditor bekerja dibawah tekanan dan kurang profesional dalam melakukan audit (Muhammad & Pura, 2015). *Role stress* atau tekanan peran

adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Apabila auditor dihadapkan dengan suatu hal yang berpotensi stress maka hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja auditor yang tidak baik atau buruk.

Kinerja auditor juga dipengaruhi oleh *time budget pressure* atau tekanan anggaran waktu. Menurut Monoarfa dan Dama (2018) *time budget pressure* atau tekanan anggaran waktu adalah keadaan auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu atau target waktu yang dialokasikan. Adanya *time budget pressure* membuat auditor berada di dalam situasi dimana auditor mendapatkan tekanan di tempatnya bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. *Time budget pressure* dapat menimbulkan stress individual yang berakibat pada tugas dan waktu yang disediakan tidak seimbang sehingga akan mempengaruhi etika profesional yang terdiri dari nilai, sikap, perhatian dan perilaku auditor (Fatinah *et al.*, 2022). Untuk meningkatkan kinerjanya, auditor tidak hanya dituntut oleh *role stress* dan *time budget pressure* tetapi auditor juga dituntut oleh sikap profesionalismenya. Menurut Sya'bani (2018:23) Profesionalisme adalah kemampuan seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaannya dengan ahli dan cekatan sesuai dengan bidang juga tingkatannya masing-masing. Seseorang yang dianggap profesional apabila memenuhi kriteria diantaranya memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas di bidang keahliannya, melaksanakan tugas sesuai dengan standar aturan di bidang profesinya, dan melaksanakan pekerjaannya dengan menaati ketentuan etika profesinya (Alfianto & Suryandari, 2015). Berdasarkan definisinya dapat disimpulkan bahwa sikap profesionalisme merupakan sifat yang penting untuk dimiliki oleh seorang auditor dimana sikap ini diterapkan ketika melakukan pemeriksaan yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Dalam hal ini auditor bertugas untuk meyakinkan klien dan pengguna laporan keuangan untuk menunjukkan hasil audit yang berkualitas. Adanya sikap profesionalisme yang tinggi maka akan tercermin bahwa hasil kinerja auditor dalam menyelesaikan tugas auditnya dapat diandalkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Akuntansi perilaku dengan ilmu keperilakuan dan ilmu akuntansi saling berkaitan. Ruang lingkup akuntansi keperilakuan dibagi tiga diantaranya (R. C. Sari, 2018:4-5):

1. Pengaruh perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi, dalam lingkup akuntansi keperilakuan ini terkait dengan pengaruh sikap dan manajemen mengenai kontrol akuntansi dan fungsi organisasi atau perusahaan.
2. Pengaruh sistem akuntansi pada perilaku manusia, dalam lingkup akuntansi keperilakuan ini terkait dimana akuntansi dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama. Apabila anggaran terlalu ketat maka dapat menyebabkan mengurangi motivasi karyawan, begitupun sebaliknya apabila anggaran terlalu longgar juga dapat menyebabkan ketidakefisienan.

3. Metode memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku, dalam lingkup akuntansi berperilaku ini terkait dimana akuntansi dapat mempengaruhi perilaku. Contohnya, pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis dalam Janti (2005) dan Nasution *et al.*, (2019:63) perilaku yang dilihat dari sikap, norma sosial, kebiasaan dan akibat perilaku yang dipikirkan mereka. Dalam hal ini, sikap terkait dengan keyakinan, keterkaitan tentang suka atau tidak suka mengenai apa yang dirasakan dan komponen perilaku dimana perilaku seseorang dalam sikapnya. Suatu perilaku manusia dapat tercermin dalam sifat, kebiasaan, gagasan, pemahaman, keyakinan, sikap terhadap nilai, minat, motivasi, adaptasi dan lainnya yang diterapkan dalam semua aktivitas manusia.

Kinerja (*Performance*)

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja. Kinerja adalah suatu pedoman atau sasaran tujuan yang dilakukan oleh seseorang dalam setiap melakukan pekerjaan yang dilakukannya agar hasil kerjanya tercapai dengan baik. Selain itu, kinerja membentuk produktivitas yang menyatakan kualitas dalam suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2011:16) apabila produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi kinerja yang tinggi maka akan memperoleh pencapaian kinerja yang baik dengan segi kualitas yang baik pula. Maka dari itu, apabila suatu tugas yang dijalankan oleh seseorang mencapai hasil kerjanya dengan baik maka seseorang tersebut telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja auditor didefinisikan suatu pekerjaan yang dilakukan auditor dalam memenuhi pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diemban melalui pengukuran berbagai indikator kinerja dan sebagai pertimbangan digunakan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pekerjaan apakah telah optimal atau belum (Amira & Munari, 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang auditor yang dikatakan berkinerja baik jika hasil audit yang dilaksanakannya telah mencapai tujuan yang diharapkannya tanpa adanya tekanan dengan mengutamakan profesionalismenya.

Role Stress (Tekanan Peran)

Role stress atau tekanan peran adalah situasi seorang auditor merasa tertekan untuk melakukan tugas yang diberikan. Role stress terbagi menjadi 3 tipe diantaranya (Fogarty *et al.*, 2000).

1. Role Conflict (Konflik Peran)

Role conflict dapat muncul karena kontrol birokrasi organisasi yang konsisten dengan norma, aturan, etika dan independensi profesional (Hanna & Firnanti, 2014). Ketika melakukan suatu pekerjaan individu menghadapi tiga kondisi akibat tekanan peran di tempat kerjanya ialah *role conflict* (konflik peran) yang dipicu karena ketidakcocokan ekspektasi dan tuntutan yang terkait dengan peran. Menurut Mo Koo & Seog Sim (1999) konflik peran dapat muncul apabila peran yang saling bertentangan dilakukan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapkan dengan ekspektasi dimana anggota terjebak dalam konflik peran dan tidak mampu membuat penilaian rasional tentang apa yang harus dipenuhi.

2. *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran)

Menurut Hanna & Firnanti (2014) ketidakjelasan peran merupakan kurangnya kejelasan tentang apa yang diharapkan dari suatu pekerjaan seperti bagaimana metode dalam melakukan pekerjaan tersebut serta tidak mengetahui konsekuensi dari hasil kinerja atau peran tertentu. Oleh karena itu terjadinya ketidakjelasan peran ini dikarenakan kurangnya informasi yang dibutuhkan auditor saat melakukan pekerjaan. Kurangnya informasi yang tidak memadai atau arah tujuan yang tidak jelas akan membuat auditor merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalankan dan dapat membawa dampak buruk karena asimetri dalam pelaksanaan pekerjaan mereka sehingga dalam melaksanakan audit akan kurang maksimal atau tidak optimal (Trisnawati & Sari, 2017).

3. *Role Overload* (Kelebihan Peran)

Role overload merupakan konflik yang diciptakan karena tuntutan yang disebabkan oleh ekspektasi yang tinggi dimana seseorang berada dibawah tekanan dalam menyelesaikan tugas yang kompleks dengan waktu yang terbatas (Sudarmawan & Putra, 2017). Menurut Dhiansyah & Mu'id (2015) *adanya role overload* membuat auditor mempunyai beban pekerjaan yang cenderung berat karena ketidaksesuaian waktu dan keahlian yang tersedia sehingga mempengaruhi tingkat kinerja auditor dapat menurun. Dalam hal ini tentu membuat auditor merasa kesulitan karena dituntut harus menyelesaikan serangkaian tugas dengan mengingat waktu yang diberikan relatif singkat (Shick *et al.*, dalam Merawati, 2019).

Time Budget Pressure (Tekanan Anggaran Waktu)

Time budget pressure atau tekanan anggaran waktu merupakan kondisi auditor yang diharapkan dapat melakukan audit secara efisien sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan (Ginancar, 2009). Adanya *time budget pressure* membuat auditor sulit untuk memastikan apakah *step* atau langkah-langkah yang dilakukannya sudah menyeluruh atau belum, dalam hal ini auditor harus berhati-hati dalam melakukan auditnya karena berada di bawah anggaran waktu yang tertulis dalam jam yang dialokasikan dengan ketat (Golembiewski, 2001:554). Selain itu, *Time budget pressure* dapat menyebabkan auditor rentan stress karena adanya tekanan atas kinerjanya. Hal ini menjadi tantangan untuk auditor di mana auditor harus memberikan hasil audit berkualitas sesuai dengan waktu yang dianggarkan.

Profesionalisme

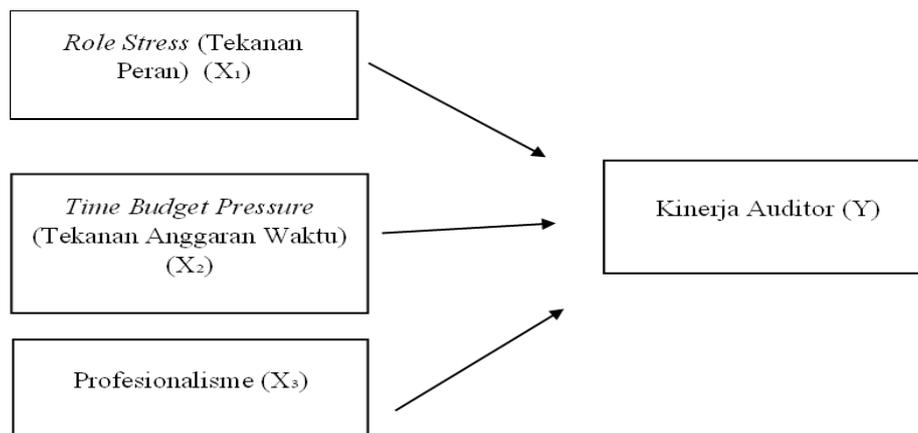
Profesionalisme adalah suatu perilaku seseorang terkait dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang profesional dipercaya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil sesuai harapannya, seperti halnya menjadi seorang auditor yang profesional harus memiliki sikap profesionalisme di mana auditor tidak boleh asal-asalan atau ceroboh dalam melakukan audit. Sebagai akuntan profesional harus menunjukkan kualitasnya dan dapat diandalkan serta tidak boleh mencemarkan profesinya (S. Purba *et al.*, 2020:10). Apabila kinerja auditor dinilai baik tentunya perusahaan juga akan merasa puas. Dalam meningkatkan kinerjanya, auditor harus profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mengaudit. Maka dari itu sikap profesionalisme adalah salah satu sikap yang harus dimiliki oleh auditor karena sikap ini akan mempengaruhi tekadnya dalam menekuni profesinya sebagai auditor yang independen.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian singkat konsep teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian maka diprediksi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, maka diperlukan sebuah kerangka berpikir. Sehingga jika dibuat ke dalam kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar Kerangka Berpikir

Pengaruh *Role Stress*, *Time Budget Pressure*, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor



Pengaruh *Role Stress* (Tekanan Peran) Terhadap Kinerja Auditor

Tekanan peran merupakan situasi saat seseorang tidak mengerti dengan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila auditor mengalami stress maka akan mempengaruhi kinerjanya yang akan berdampak buruk dan kualitas hasil auditnya juga akan menurun pula. Menurut Utami dan Nahartyo (2013) stress kerja yang dihadapi oleh auditor bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja, kinerja yang menurun, dan mengalami *turnover* karyawan yang tinggi sehingga akan merusak bahkan hilangnya tingkat percaya masyarakat kepada profesi akuntan publik. *Role stress* dapat mengakibatkan stres kerja yang akan menghambat proses kinerja auditor ketika melakukan audit, maka auditor harus memiliki cara untuk mengurangi *role stress* yaitu dengan mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi (Syafariah, 2017).

Apabila auditor yang merasakan kelelahan dan berada di bawah tekanan akan menimbulkan stress di mana memberikan dampak kinerjanya akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Nursabilla *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, terdapat tiga unsur di dalam penelitiannya yaitu *role conflict* di mana konflik peran mengakibatkan auditor merasa tidak nyaman dalam bekerja dan motivasi kerjanya menurun, *role ambiguity* di mana auditor merasa ketidakjelasan tentang ekspektasi kerja. Hal ini akan membuat performa auditor menurun dan *role overload* di mana kelebihan peran akan membebani auditor dalam melakukan pekerjaannya. Ketiga unsur tersebut membuat auditor cepat lelah dan tertekan sehingga kinerja auditor akan menurun.

H1 : *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Pengaruh *Time Budget Pressure* (Tekanan Anggaran Waktu) Terhadap Kinerja Auditor

Time budget pressure adalah kondisi auditor dalam melakukan audit dengan efisien dalam anggaran waktu. Hal ini membuat auditor stress dalam melakukan pekerjaannya karena waktu yang ditetapkan, tekanan memang diperlukan sebagai dorongan untuk auditor dalam bekerja agar efisien. Namun, apabila tekanan tersebut dilakukan secara berlebihan maka akan membuat kinerja auditor menurun sehingga auditor kurang optimal dalam melakukan audit. Menurut Fauzan *et al.*, (2021) *time budget pressure* akan mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugas di mana ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang dibutuhkan saat melakukan audit dapat menimbulkan stress yang dirasakan oleh seorang auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti dan Wibowo (2017) menunjukkan bahwa *time budget pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Diberikannya *time budget pressure* kepada auditor saat menjalankan tugasnya dan harus disikapi secara positif oleh auditor. Auditor harus terbiasa dalam bekerja secara optimal dan cepat dalam menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang singkat sehingga auditor lama-lama akan terbiasa.
H2 : *Time Budget Pressure* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesional adalah sikap auditor yang harus diterapkan dalam menjalankan tugasnya untuk mengaudit karena profesional termasuk salah satu dalam kode etik yang harus dipatuhi auditor selama melaksanakan tugasnya. Seorang akuntan publik profesional pasti mempertimbangkan informasi yang benar terkait dengan laporan keuangan karena hal tersebut berhubungan dengan opini auditor yang akan diberikan nantinya (Diana & Setiawan, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Marewa *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan jika tingginya sikap profesionalisme seorang auditor maka kinerja auditor akan meningkat dan akan berpengaruh positif untuk kinerjanya.

H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen yang diantaranya *role stress*, *time budget pressure* dan profesionalisme terhadap variabel dependen, yaitu kinerja auditor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga membentuk hipotesis terkait fenomena yang diteliti dan juga terkait dengan pengukuran.

Operasional Variabel dan Pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Dimensi	Alat Ukur	Skala
1	<i>Role Stress</i> (X1)	1. Konflik Peran 2. Ketidakjelasan Peran 3. Kelebihan Peran (Trisnawati & Sari, 2017)	Kuisisioner	Likert

2	<i>Time Budget Pressure (X2)</i>	1. Tingkat keketatan anggaran 2. Tingkat ketercapaian anggaran (Fatima, 2019)	Kuisisioner	Likert
3	Profesionalisme	1. Keyakinan terhadap Profesi 2. Pertimbangkan informasi, pengambilan keputusan sebelum diambil 3. Menjaga nama baik auditor (Ayu, 2019)	Kuisisioner	Likert
4	Kinerja Auditor	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 2. Ketepatan waktu (Wigati, 2017)	Kuisisioner	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 135 responden auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta, Bogor, Depok dan Bekasi (Jabodetabek). Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Kriteria penelitian ini adalah pengetahuan responden dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor, sehingga kriteria pada penelitian ini adalah auditor dari KAP Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi (Jabodetabek) yang masih aktif bekerja sebagai auditor maupun yang sudah berpengalaman sebagai auditor.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah pendekatan data kuantitatif dengan menggunakan data primer. Peneliti menyusun kuesioner secara terstruktur dengan bentuk pertanyaan tertutup dimana responden bisa memilih jawaban yang telah disediakan kemudian menyebarkan kuesioner tersebut agar mendapat data terkait topik yang diteliti. Data yang didapat adalah kuesioner yang disebar terkait jawaban responden terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

Metode Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Penyebaran kuesioner ini dapat melalui link google form yang dapat dikirimkan via *email*, *whatsapp*, *linkedin* dan mendatangi kantor akuntan publik secara langsung. Analisis data dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan menggunakan bantuan program komputer.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Umum

Tabel Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	31,9	31,9	31,9
	Perempuan	92	68,1	68,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau 31,9% responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 92 orang, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel Profil Responden berdasarkan Usia**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	98	72,6	72,6	72,6
	26-35	35	25,9	25,9	98,5
	36-55	2	1,5	1,5	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden yang berumur <25 tahun sebanyak 98 orang, jumlah responden yang berumur 26-35 sebanyak 35 orang, dan jumlah responden yang berumur 36-55, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur <25 tahun.

Tabel Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D3)	3	2,2	2,2	2,2
	Sarjana (S1)	126	93,3	93,3	95,6
	Magister (S2)	5	3,7	3,7	99,3
	Doktor (S3)	1	,8	,8	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa pendidikan yang ditempuh oleh responden dengan jenjang D3 (Diploma) sebanyak 3 orang, jumlah responden dengan jenjang S1 (Sarjana) sebanyak 126 orang, jumlah responden dengan jenjang S2 (Magister) sebanyak 5 orang dan jumlah responden dengan jenjang S3 (Doktor) sebanyak 1 orang, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana).

Tabel Profil Responden berdasarkan Masa Bekerja**Masa Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	78	57,8	57,8	57,8
	1-3 Tahun	42	31,1	31,1	88,9
	4-6 Tahun	13	9,6	9,6	98,5
	>10 Tahun	2	1,5	1,5	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 4 diketahui bahwa jumlah responden yang masa bekerjanya selama <1 tahun sebanyak 78 orang, jumlah responden yang masa bekerjanya selama 1-3 tahun sebanyak 42 orang, jumlah responden yang masa bekerjanya selama 4-6 tahun sebanyak 13 orang, dan jumlah responden yang masa bekerjanya selama >10 tahun sebanyak 2 orang, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang masa bekerjanya <1 tahun.

Tabel Profil Responden berdasarkan Jabatan Saat Ini

Posisi atau Jabatan Saat Ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Auditor	114	84,4	84,4	84,4
	Senior Auditor	15	11,1	11,1	95,6
	Supervisor	3	2,2	2,2	97,8
	Partner	3	2,2	2,2	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 5 diketahui bahwa jabatan responden sebagai junior auditor pada saat ini sebanyak 114 orang, jabatan responden sebagai senior auditor pada saat ini sebanyak 15 orang, jabatan responden sebagai supervisor pada saat ini sebanyak 3 orang, dan jabatan responden sebagai partner pada saat ini sebanyak 3 orang, maka dapat disimpulkan bahwa jabatan responden pada saat ini yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang jabatannya sebagai junior auditor.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah suatu kuisioner tersebut sah, valid ataupun tidak. Penelitian ini memiliki responden sebanyak 135 orang dengan memakai α 5%, sehingga hasil dari r tabelnya sebesar 0,1690 Suatu pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Hasil
Role Stress	X1.1	0,1690	0,363	Valid
	X1.2	0,1690	0,355	Valid
	X1.3	0,1690	0,488	Valid
	X1.4	0,1690	0,576	Valid
	X1.5	0,1690	0,222	Valid
	X1.6	0,1690	0,334	Valid
	X1.7	0,1690	0,584	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Hasil
	X1.8	0,1690	0,680	Valid
	X1.9	0,1690	0,727	Valid
	X1.10	0,1690	0,585	Valid
	X1.11	0,1690	0,543	Valid
	X1.12	0,1690	0,500	Valid
	X1.13	0,1690	0,499	Valid
	X1.14	0,1690	0,341	Valid
	X1.15	0,1690	0,469	Valid
Time Budget Pressure	X2.1	0,1690	0,624	Valid
	X2.2	0,1690	0,610	Valid
	X2.3	0,1690	0,630	Valid
	X2.4	0,1690	0,766	Valid
	X2.5	0,1690	0,737	Valid
	X2.6	0,1690	0,642	Valid
	X2.7	0,1690	0,597	Valid
Profesionalisme	X3.1	0,1690	0,457	Valid
	X3.2	0,1690	0,548	Valid
	X3.3	0,1690	0,649	Valid
	X3.4	0,1690	0,593	Valid
	X3.5	0,1690	0,601	Valid
	X3.6	0,1690	0,532	Valid
	X3.7	0,1690	0,625	Valid
Kinerja Auditor	Y1.1	0,1690	0,440	Valid
	Y1.2	0,1690	0,451	Valid
	Y1.3	0,1690	0,640	Valid
	Y1.4	0,1690	0,589	Valid
	Y1.5	0,1690	0,617	Valid
	Y1.6	0,1690	0,602	Valid
	Y1.7	0,1690	0,556	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan bantuan SPSS 26

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat dikatakan dengan handal atau *reliabel*.

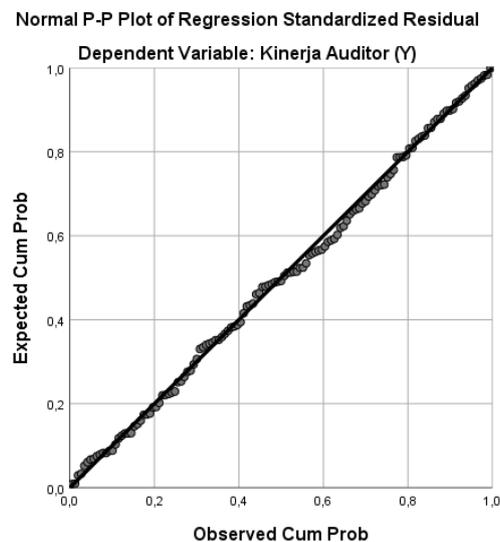
Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Butir Pertanyaan	Hasil
<i>Role Stress</i>	0,781	15 butir pertanyaan	Reliabel
<i>Time Budget Pressure</i>	0,777	7 butir pertanyaan	Reliabel
Profesionalisme	0,656	7 butir pertanyaan	Reliabel
Kinerja Auditor	0,634	7 butir pertanyaan	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan bantuan SPSS 26

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel independen, variabel dependen dan sebuah model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Duli, 2019:114).



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa penyebaran data-data (titik-titik) mengikuti alur garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal yang artinya model regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan metode *Normal Probability Plot*, penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07284071
Most Extreme Differences	Absolute	,036
	Positive	,036
	Negative	-,026
Test Statistic		,036
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.		

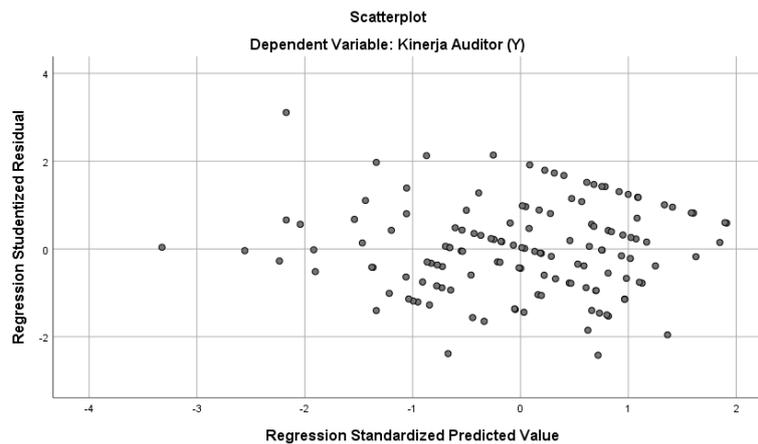
Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 26

Jika dilihat berdasarkan tabel diatas uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5% menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam

model regresi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200 yang artinya data pada tabel diatas berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji dalam sebuah regresi apakah ada ketidaksamaan varian terhadap residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara teracak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu tingkat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen yang ditemukan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,468	2,219		6,069	,000		
	Role Stress (X1)	-,008	,024	-,026	-,331	,741	,835	1,198
	Time Budget Pressure (X2)	,156	,048	,256	3,262	,001	,815	1,227
	Profesionalisme (X3)	,437	,066	,480	6,570	,000	,937	1,068

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen diatas lebih dari $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,468 + (-0,008X_1) + 0,156X_2 + 0,437X_3 + e$$

Dimana:	α	= konstanta = 13,468	β_1	= -0,008
	X_1	= <i>Role Stress</i>	β_2	= 0,156
	X_2	= <i>Time Budget Pressure</i>	β_3	= 0,437
	X_3	= Profesionalisme		
	e	= <i>error</i>		

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Jika dilihat berdasarkan persamaan regresi pada tabel diatas, konstanta mengarah pada koefisien regresi positif dengan nilai yang sebesar 13,468. Sehingga dapat diartikan bahwa *Role Stress*, *Time Budget Pressure* dan Profesionalisme bernilai konstan.
- Jika dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada variabel *Role Stress* (X_1) koefisien regresinya menghasilkan nilai yang negatif yaitu sebesar -0,008. Nilai koefisien regresi yang negatif dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *role stress* dan kinerja auditor. Semakin tinggi *role stress* yang dialami seorang auditor maka kinerja auditor semakin menurun di Kantor Akuntan Publik. Namun sebaliknya, semakin kecil tingkat *role stress* yang dialami seorang auditor maka kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik akan semakin meningkat.
- Jika dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada variabel *Time Budget Pressure* (X_2) koefisien regresinya menghasilkan nilai yang positif yaitu sebesar 0,156. Nilai koefisien regresi yang positif dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *time budget pressure* dan kinerja auditor. Semakin tinggi *time budget pressure* di tempat bekerja auditor maka kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik akan semakin meningkat.
- Jika dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada variabel Profesionalisme (X_3) koefisien regresinya menghasilkan nilai yang positif yaitu sebesar 0,437. Nilai koefisien regresi yang positif dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja auditor. Semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik akan semakin meningkat.

Hasil Uji T

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Penelitian	T-Hitung	T-Tabel	Sig A	Keterangan
<i>Role Stress</i>	-0,331	1,97824	0,741	H1 Ditolak
<i>Time Budget Pressure</i>	3,262	1,97824	0,001	H2 Diterima
Profesionalisme	6,570	1,97824	0,000	H3 Diterima

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian secara parsial menunjukkan sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Variabel *Role Stress* (X1)

H1 : *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Role Stress* sebesar -0,331 dan sig sebesar 0,741 yang artinya t hitung < t tabel dan sig > 0,05 atau $-0,331 < 1,97824$ dan $0,741 > 0,05$ sehingga tidak memenuhi ketentuan atau kriteria uji t. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Role Stress* (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Variabel *Time Budget Pressure* (X2)

H2 : *Time Budget Pressure* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Time Budget Pressure* sebesar 3,262 dan sig sebesar 0,001 yang artinya t hitung > t tabel dan sig < 0,05 atau $3,262 > 1,97824$ dan $0,001 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Time Budget Pressure* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). Maka dapat disimpulkan H2 diterima.

Hasil Uji Hipotesis Variabel Profesionalisme (X3)

H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Profesionalisme sebesar 6,570 dan sig sebesar 0,000 yang artinya t hitung > t tabel dan sig < 0,05 atau $6,570 > 1,97824$ dan $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Profesionalisme (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya variasi ikatan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,329		2,09644

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X3), Role Stress (X1), Time Budget Pressure (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai R Square memperoleh 0,329 yang artinya variasi model kinerja auditor dipengaruhi oleh variasi model *role stress*, *time budget pressure* dan

profesionalisme sebesar 32,9% dan 67,1% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor karena berdasarkan jawaban responden auditor didominasi oleh opsi tidak setuju pada kuesioner variabel *role stress*. Hal ini menunjukkan apabila tingkat stress yang dialami auditor semakin tinggi maka akan membuat kinerja auditor semakin menurun
2. *Time Budget Pressure* atau tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan apabila *time budget pressure* di tempat bekerja seorang auditor semakin tinggi maka kinerjanya juga akan semakin baik dan meningkat.
3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi maka kinerja auditor juga akan semakin baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 361–369.
- Amira, M. R., & Munari, M. (2022). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Kompleksitas Tugas, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Di Kap Sidoarjo Dan Wilayah Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 244–259. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V5i1.1169>
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., Hogan, C. E., & Jones, J. C. (2022). *Auditing*.
- Ayu, C. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan Auditor Terhadap Kinerja Auditor.
- Diana, A. L., & Setiawan, D. A. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur). *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7(2), 107–115.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan Spss. https://books.google.co.id/books?id=A6frdwaaqbaj&pg=Pa114&dq=Uji+Asumsi+Klasik+Adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahukewjooq3iwor9ahxdrmwghr8lcwwq6af6bagfeai#v=onepage&q=Uji+Asumsi+Klasik+Adalah&f=false
- Fatima, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi Auditor , Independensi Auditor Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor.
- Fatinah, N., Noholob, S., & Yusuf, N. (2022). Jambura Accounting Review Pengaruh Time Budget Pressure & Kompleksitas Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Skeptisme Profesional Sebagai Variabel Moderasi. 3(2), 102–115.
- Fauzan, R. H., Julianto, W., & Sari, R. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure,

- Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Korelasi: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 865–880. <Http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Jrak>
- Fogarty, T. J., Songh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). *Antecedents And Consequences Of Burnout In Accounting: Beyond The Role Stress Model*.
- Ginanjar, Y. (2009). Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor. 1–70.
- Golembiewski, R. T. (2001). *Handbook Of Organizational Behavior, Second Edition, Revised And Expanded*. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=G5pd9cinva0c&Pg=Pa554&Dq=Time+Budget+Pressure+Auditing&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=0&Sa=X&Ved=2ahukewi854e3rq_7ahxwt2wghwxycbiq6af6bagdeai#V=Onepage&Q=Time Budget Pressure Auditing&F=False
- Hadi, F. I. (2021). Analisis Kasus Pelanggaran Pasar Modal Hanson Internasional Tbk. Prosiding Seminar Nasional Riset Pasar Modal, 1(1), 2–4. <Http://Conference.Um.Ac.Id/Index.Php/Rpm/Article/View/2772>
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Usa : South Western Cengage Learning*, 15(1), 250–270.
- Julianti, N. M. A., Widhiastuti, N. L. P., & Novitasari, N. L. G. (2021). Apa Saja Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kap Di Bali. *Widyagama National Conference On Economics And Business (Wnceb 2021)*., 2(1), 631–642. <Http://Publishing-Widyagama.Ac.Id/>
- Kompas.Com. (2017). Icw: Sejak 2005, Ada 6 Kasus Suap Libatkan 23 Pejabat Bpk. <Https://Nasional.Kompas.Com/Read/2017/05/27/14054551/Icw.Sejak.2005.Ada.6.Kasu.s.Suap>
- Kompas.Com. (2022). Etika Profesi Akuntan Publik Dalam Kasus Pt Kimia Farma Tbk. <Https://Www.Kompasiana.Com/Nadirafs/62baf4b70428245a0d596413/Etika-Profesi-Akuntan-Publik-Dalam-Kasus-Pt-Kimia-Farma-Tbk>
- Marewa, Y. S., Saleh, Y., & Abduh, T. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dan Reward Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(1), 53–56. <Https://Doi.Org/10.35965/Jbm.V1i1.64>
- Merawati, L. K. (2019). *Determinant Of Auditor ' S Performance : Case Of Government Auditor In Bali Province*. 4(2).
- Mo Koo, C., & Seog Sim, Ho. (1999). On The Role Conflict Of Auditors In Korea. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12(2), 206–219. <Https://Doi.Org/10.1108/09513579910270110>
- Monoarfa, R., & Dama, H. (2018). *The Influence Of Time Budget Pressure And Dysfunctional Behavior To Audit Quality At Bawasda In Gorontalo Province*. Xxii(03), 420–436.
- Muhammad, I., & Pura, R. (2015). Pengaruh Tekanan Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. 1(3), 304–312.
- Nasution, D. A. D., Ramadhan, P. R., & Barus, M. D. B. (2019). Audit Sektor Publik: Mahir

Dalam Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Wjw2dwaaqbaj&Pg=Pa63&Dq=Teori+Sikap+Auditor&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=0&Sa=X&Ved=2ahukewjfoc_1-Pp7ahweswwghc24dzwquwv6bagdeak#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.co.id/books?id=Wjw2dwaaqbaj&pg=Pa63&dq=Teori+Sikap+Auditor&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=x&ved=2ahukewjfoc_1-Pp7ahweswwghc24dzwquwv6bagdeak#v=onepage&q&f=false)

Nursabilla, T. Q., Gayatri, G., Suprasto, H. B., & Sari, M. M. R. (2021). *Spiritual Intelligence Moderates The Relationship Between Psychological Well-Being, Role Stress And Auditor Performance. E-Jurnal Akuntansi, 31(6), 1424.* [https://Doi.Org/10.24843/Eja.2021.V31.I06.P06](https://doi.org/10.24843/Eja.2021.V31.I06.P06)

Purba, R. B., & Umar, H. (2021). Kualitas Audit & Deteksi Korupsi. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Setxeaaqbaj&Pg=Pa33&Dq=Fenomena+Kinerja a+Auditor&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=0&Sa=X&Ved=2ahukewj0z-37lj77ahuw9zgghe1lbfjq6af6bagdeai#V=Onepage&Q=Fenomena Kinerja Auditor&F=False](https://books.google.co.id/books?id=Setxeaaqbaj&pg=Pa33&dq=fenomena+kinerja+auditor&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=x&ved=2ahukewj0z-37lj77ahuw9zgghe1lbfjq6af6bagdeai#v=onepage&q=fenomena+kinerja+auditor&f=false)

Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi Dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Bpk Ri Dan Bpkp Perwakilan Provinsi Diy). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 1(2), 106–120.* [https://Doi.Org/10.18196/Rab.010210](https://doi.org/10.18196/Rab.010210)

Rahmawati, D. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Independensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Dki Jakarta). 1–13.

Sari, R. C. (2018). Akuntansi Keperilakuan: Teori Dan Implikasi. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Z34seaaaqbaj&Printsec=Frontcover&Hl=Id&Source=Gbs_Ge_Summary_R&Cad=0#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.co.id/books?id=Z34seaaaqbaj&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction To Management.* [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Wbamkdog4o8c&Printsec=Frontcover&Hl=Id&Source=Gbs_Ge_Summary_R&Cad=0#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.co.id/books?id=Wbamkdog4o8c&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi.* [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=0kx8dwaaqbaj&Printsec=Frontcover&Dq=Buku +Evaluasi+Kinerja+Sdm&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=0&Sa=X&Ved=2ahuke wjt6scn7a37ahxgcwwghcuhd1kq6af6bagieai#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.co.id/books?id=0kx8dwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=buku+evaluasi+kinerja+sdm&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=x&ved=2ahuke wjt6scn7a37ahxgcwwghcuhd1kq6af6bagieai#v=onepage&q&f=false)

Sudarmawan, P. S. K., & Putra, I. N. W. A. (2017). Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Auditor Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi, 19(3), 2000–2027.*

Sya'bani, M. A. Y. (2018). Profesi Keguruan: Menjadi Guru Yang Religius Dan Bermartabat. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Nzftdwaaqbaj&Newbks=1&Newbks_Redir=0&Lpg=Pa24&Dq=Maskun%2c S.%2c 1997. Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia.&Hl=Id&Pg=Pa23#V=Onepage&Q=Maskun, S., 1997. Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia.&F=](https://books.google.co.id/books?id=Nzftdwaaqbaj&newbks=1&newbks_redir=0&lpg=Pa24&dq=Maskun%2c S.%2c 1997. Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia.&hl=id&pg=Pa23#v=onepage&q=Maskun, S., 1997. Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia.&f=false)

Syafariah, Z. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Kelebihan Peran Pada Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi

Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan D.I Yogyakarta). 274–282.

Trisnawati, M., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Jenis Role Stress Pada Kinerja Auditor Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kap Di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 187–199.

Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). *Auditors ' Personality In Increasing The Burnout*. 16(80), 161–170.

Wigati, L. (2017). Pengaruh Role Stress Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam PrespeKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung). 1–14.