

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Menurut Luthans (2015) dalam Hanjani dan Rahardja (2014), teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang ditentukan dengan melihat motif dan mencari penyebab dari faktor internal dan eksternal. Menurut Marwa *et al* (2019), menyatakan bahwa faktor internal dapat berasal dari sifat, sikap, perilaku, karakter, dan lainnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan, faktor eksternal berasal dari pengaruh luar seperti tekanan yang membuat seseorang mengalami reaksi yang membuatnya menjadi stress dan tidak fokus. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang memahami reaksi orang lain di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan serta kondisi yang dialami oleh objek, sehingga dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Maka, jika dikaitkan dengan kinerja auditor dalam penelitian ini, segala tindakan yang dilakukan oleh auditor akan terlihat ketika mereka sedang menjalankan tugasnya dalam mengontrol emosi, rasa kepercayaan diri, dan menghadapi tekanan anggaran waktu pada diri auditor. Hal ini, akan disebabkan bisa dari dalam diri sendiri maupun luar auditor seperti adanya tekanan batin dalam diri auditor yang pengaruhnya dari pihak lain yang seluruh dari faktor ini dapat mempengaruhi kinerja auditor yang diterapkan dalam menjalankan tugas tersebut.

2.2 Kinerja Auditor

2.2.1 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja merupakan tingkat hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh auditor ketika melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tergantung pada kompetensi dan

keterampilannya. Kinerja berasal dari kata *job performance* melalui hasil pencapaian pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan, ukuran, serta penilaian (Hariyanti, 2018). Kinerja auditor merupakan tolak ukur seorang auditor dalam melaksanakan seluruh tugas yang dimaksudkan dan ditentukan. Kinerja auditor digunakan untuk mengukur hasil yang dicapai dalam kaitannya dengan kegiatan atau aktivitas untuk dinilai apakah kinerja sudah baik atau hasil yang dicapai. Menurut Umam (2010) dalam Julianingtyas (2012), kinerja menjadi evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor yaitu hasil kerja yang berhasil diraih oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan supaya dapat dievaluasi dengan melihat perkembangan yang telah dicapai. Dalam mencapai kinerja yang baik, selalu berpartisipasi dalam perusahaan merupakan hal yang penting agar hasil dari kerja dapat dinilai dari segi kuantitas dan kualitas dan memberikan manfaat yang lebih bagi masa sekarang dan kedepannya.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Dharma (2003) dalam Hariyanti (2018), kinerja auditor merupakan ukuran dan penilaian dari tiga komponen penting yang meliputi kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, dan ketepatan waktu.

a. Kualitas dari hasil

Kinerja auditor dapat dikatakan mencapai hasil baik apabila kualitas yang dihasilkan lebih baik atau sama dengan target yang telah ditentukan. Hasil yang baik menitik beratkan pada mutu kerja yang dimiliki oleh auditor sudah sesuai dengan standar kerja.

b. Kuantitas dari hasil

Kinerja auditor diukur dari jumlah *output* yang dihasilkan oleh auditor. Banyaknya hasil pada kerja seseorang pada satuan waktu maupun

periode tertentu dalam kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menunjang kinerjanya.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seorang auditor melalui kualitas maupun kuantitas *output* yang telah dicapai tadi.

2.3 Time Budget Pressure

2.3.1 Pengertian Time Budget Pressure

Time budget atau anggaran waktu merupakan waktu yang dibutuhkan bagi seseorang dalam melakukan tugasnya dengan memprediksi jumlah jam yang digunakan untuk mengerjakan tugas tersebut. Menurut Lautania (2011) dalam Anggreni dan Rasmini (2017). Anggaran waktu ini dibutuhkan bagi auditor dalam melakukan tugasnya supaya efisien. *Time budget pressure* yaitu situasi auditor ketika diminta untuk melaksanakan tugas secara efisien dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan, atau terjadi pengetatan waktu. Penentuan waktu tersebut menjadi salah satu faktor penyebab stress akibat menyebabkan auditor merasa terganggu dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan sebagaimana mestinya. Perilaku tertekan yang dialami oleh auditor mempengaruhi kecepatan penyelesaian prosedur audit, mengurangi jumlah pekerjaan, dan mengakui alasan dari bukti audit tanpa menganalisis kebenarannya supaya pekerjaannya tidak melewati tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Lautania (2011), auditor yang dibatasi oleh suatu anggaran dalam melaksanakan auditnya cenderung kaku dan tidak dapat memotivasi dirinya untuk melewati dan mengabaikan beberapa prosedur audit, sehingga penugasan yang dilakukan dapat selesai tanpa melihat keputusan yang diambil. Hal ini, membuat kinerja auditor juga akan memburuk karena dibatasi oleh waktu yang cenderung ketat.

2.3.2 Dimensi *Time Budget Pressure*

Menurut Otley dan Pierce (1996) dalam Lautania (2011), *time budget pressure* memiliki dua dimensi yaitu sebagai berikut.

a. Tingkat pengetatan anggaran

Suatu kondisi dimana auditor harus menggunakan anggaran waktu yang ditentukan secara efisien dan anggaran tersebut mengandung pembatasan waktu yang sangat ketat.

b. Tingkat ketercapaian anggaran

Kondisi dimana seorang auditor harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.4 *Self-Efficacy*

2.4.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan kepercayaan diri dalam diri seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Kirana & Suprasto, 2019). Seorang individu mampu mengontrol pikiran, perasaan, serta perilakunya. Menurut Bandura (1977) dalam Kristiyanti (2015), perilaku individu adalah hasil yang tercapai dengan adanya interaksi antara lingkungan dengan faktor pribadinya. Perilaku seseorang akan terpengaruhi dengan tindakan pribadi, motivasi, ketekunan akan tugas yang diberikan, sehingga lingkungan seseorang dalam berinteraksi dapat mempengaruhi kinerjanya.

Memiliki *self-efficacy* akan membuat seseorang merasa bertanggung jawab dan berkomitmen kuat atas tugas yang dimiliki tanpa melihatnya sebagai sesuatu yang sulit untuk dikerjakan. Seseorang akan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan

berikutnya. Menurut Lee, *et al* (2016), auditor yang memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi akan mempunyai perilaku untuk mencapai tujuan dengan motivasi dan kepercayaan diri dalam mengatasi kesulitan yang tentunya akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Farida (2006) dalam Kristiyanti (2015), *self-efficacy* mendorong perasaan seseorang dalam dirinya untuk mencapai keberhasilan.

2.4.2 Dimensi *Self-Efficacy*

Bandura (1997) dalam Kristiyanti (2015), ada beberapa indikator untuk mengukur *self-efficacy* yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Self-efficacy ditentukan oleh sebuah keberhasilan dan kegagalan auditor dalam melakukan tugasnya. Apabila keberhasilan auditor diperoleh karena faktor diluar dirinya, peningkatan *self-efficacy* biasanya tidak begitu berpengaruh. Namun, jika keberhasilan auditor diperoleh melalui dirinya sendiri dengan proses yang lama, maka *self-efficacy* akan meningkat.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Seseorang akan melakukan *modelling*, apabila auditor menyadari kurangnya kompetensi dalam dirinya sendiri. Hal ini, akan mendorong *self-efficacy* dalam dirinya. Namun, *self-efficacy* tidak akan berpengaruh besar jika model yang diamati tidak memiliki persamaan maupun perbedaan.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyampaikan informasi secara verbal untuk meyakinkan dirinya bahwa cukup mampu melakukan suatu pekerjaan.

d. Keadaan Fisiologis (*Physiological*)

Ketakutan yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan pekerjaannya biasanya diartikan sebagai kegagalan. Pada dasarnya, seseorang akan berambisi supaya situasinya tetap kondusif dan tidak muncul keluhan maupun gangguan yang mengancam dirinya. *Self-efficacy* yang rendah biasanya ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi, sebaliknya *self-efficacy* yang tinggi ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan.

2.5 *Emotional Quotient*

2.5.1 Pengertian *Emotional Quotient*

Emotional Quotient (EQ)/ kecerdasan emosional merupakan keahlian dalam mengetahui perasaan diri dan orang lain dalam mengelola emosi ketika berinteraksi (Suhaimi *et al*, 2021). Kemampuan ini memahami secara efektif penerapan memadukan tindakan dan perasaan. Kecerdasan emosional yang didapatkan oleh seseorang akan mampu mengelola, menilai, mengendalikan dirinya orang di sekitarnya, serta menjaga keselarasan emosi. Kemampuan ini yang menyebabkan seseorang mampu memotivasi dirinya dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati, dan mampu berempati dalam melakukan interaksi sosial dengan orang lain. Menurut Goleman (2015), dalam dunia kerja selain memiliki kecerdasan intelektual, seseorang juga harus memiliki *emotional quotient* untuk mencapai kesuksesan. Hal ini dikarenakan, kecerdasan intelektual menyumbang 20% untuk menentukan kesuksesan, sedangkan 80% ditentukan faktor yang termasuk dari *emotional quotient* tersebut.

2.5.2 Dimensi *Emotional Quotient*

Menurut Kristiyanti (2015), aspek-aspek penting dalam kecerdasan emosi meliputi: mengenali dan memahami emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

a. Mengenali dan memahami emosi

Mengenali dan memahami emosi bertujuan agar dapat mengetahui apa yang dirasakan seseorang dan untuk memandu dalam mengambil suatu keputusan. Seseorang yang memiliki kepekaan tinggi terhadap perasaannya akan handal dalam memilih keputusan yang dirinya ambil ketika dihadapkan oleh masalah pribadi di kehidupannya.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi yaitu kemampuan seseorang dalam menanggapi perasaannya dengan kesadaran dalam dirinya sendiri seperti menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan atau kekhawatiran yang timbul karena orang lain yang membuatnya gagal dalam mengatur emosi dasarnya.

c. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri merupakan keterampilan dalam menyusun emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan pada diri seseorang dengan memberikan perhatian pada diri sendiri. Motivasi ini yang memberikan gerakan agar seseorang mudah mencapai sasaran atau tujuan yang sedang mereka kerjakan.

d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain sama hal dengan berempati terhadap lingkungan sekitar. Seseorang dapat mempengaruhi pandangan orang lain ke diri sendiri dengan memahami perasaan orang lain melalui interaksi, saling percaya, dan menyeimbangkan diri dengan banyak orang maupun masyarakat sekitar. Seseorang yang mempunyai rasa peduli tinggi akan mampu menangkap kondisi sosial yang diyakini oleh orang lain.

e. Membina hubungan dengan orang lain

Membina hubungan yaitu kemampuan untuk mengontrol emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang disekitar dengan melihat kondisi memahami perasaan, dan melakukan interaksi dalam hubungan antar manusia.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Lautania (2011), *time budget pressure* yaitu situasi auditor ketika diminta untuk melaksanakan tugas secara efisien dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan, atau terjadi pengetatan waktu. Auditor akan merasa tertekan dan stress dalam menyelesaikan tugasnya karena mereka diberikan batasan anggaran waktu oleh klien. Penentuan waktu dan biaya yang diberikan kepada auditor akan membuat auditor merasa depresi dan terganggu akan tekanan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan sebagaimana mestinya. Hal ini membuat auditor tidak merasa nyaman dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerja auditor itu sendiri. Dengan adanya *time budget pressure* auditor tidak memberikan kinerjanya yang maksimal.

2.6.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Afifah *et al* (2015) *self-efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Bekerja sebagai auditor kadang dihadapkan oleh kondisi yang penuh dengan kesulitan. Namun, dengan adanya *self-efficacy* pada diri auditor akan membuat pandangan auditor menjadi berbeda yaitu menganggap kesulitan dalam setiap tugasnya menjadi tantangan daripada menghindari atau menunda pekerjaan. Kesulitan yang dihadapi auditor sendiri yaitu risiko audit atau risiko bahwa auditor secara tidak sadar gagal untuk menyelesaikan pendapatnya atas laporan keuangan yang salah saji secara material. Auditor tidak menyadari bahwa risiko tersebut terjadi karena ketidakpastian mengenai kompetensi bukti, efektivitas struktur pengendalian intern klien, serta ketidakpastian apakah laporan keuangan memang telah disajikan secara wajar setelah audit selesai.

Biasanya ada beberapa hal yang menjadi titik fokus auditor terhadap laporan keuangan yaitu kewajaran laporan secara material dan penerapan prinsip akuntansi yang benar. Dengan adanya rasa kepercayaan diri, auditor akan merasa yakin pada kemampuannya dalam menghadapi berbagai macam risiko ketika sedang melakukan pengauditan dengan melakukan tindakan yang kooperatif serta lebih berinovatif dalam mendukung kinerjanya. Jika auditor yang tidak memiliki *self-efficacy*, mereka condong mudah menyerah ketika dihadapi oleh kesulitan, sehingga kinerja tidak akan maksimal. Menurut Afifah *et al* (2015), menyatakan bahwa *self-efficacy* menghasilkan pribadi yang inovatif dan tidak mudah merasa takut akan kegagalan dalam menghadapi risiko audit.

2.6.3 Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Kristiyanti (2015), *emotional quotient* atau kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya agar mampu beradaptasi dilingkungan sekitar dan

membuat keputusan yang tepat. Ketika auditor ingin melakukan kerja sama dengan klien atau perusahaan, auditor akan membuat surat perikatan terkait kontrak kerja sama. Sebelum membuat surat ini auditor akan membuat strategi audit awal untuk mendukung auditor dalam mencari informasi ketika melakukan pengauditan. Pencarian informasi ini tidak hanya sekedar mengandalkan kecerdasan kognitif saja dengan mengerti bagaimana mengaudit laporan keuangan, tetapi auditor harus memiliki *emotional quotient* agar mengetahui bahwa terdapat manajemen kunci dalam perusahaan atau klien yang tidak kooperatif dengan auditor sendiri misal melakukan penyuaipan atau perusahaan memiliki etos kerja yang buruk dari *top* hingga *low*.

Emotional quotient akan membuat auditor mampu mengumpulkan bukti audit secara handal dan relevan, sehingga dapat memahami kondisi situasi ketika terdapat klien yang semena-mena terhadap dirinya. Auditor harus mampu mengambil keputusan yang diimbangi dengan *emotional quotient* sebelum auditor memberikan persetujuan kerja sama dengan klien. Jika auditor ketawan melanggar prosedur audit karena kliennya, tidak hanya reputasi auditor yang jelek tetapi nama kantor akuntan publik (KAP) juga ikut menjadi buruk yang pastinya membuat kinerja auditor akan mengalami penurunan. Dengan demikian, auditor yang memiliki *emotional quotient* yang tinggi akan menyebabkan kinerja auditor meningkat.

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti memilih 13 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan. Semua penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen kinerja auditor serta variabel independennya mulai dari *time budget pressure*, *self-efficacy*, dan *emotional quotient*.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
1	Lautania (2011)	Variabel Independen: <i>X1 = Time Budget Pressure</i> <i>X2 = Locus of Control</i> <i>X3 = Perilaku Disfungsional</i> Variabel Dependen: <i>Y = Kinerja Auditor</i>	KAP di Indonesia	1. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. Perilaku disfungsional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Indonesia.
2	Kristiyanti (2015)	Variabel Independen: <i>X1 = Self-efficacy</i> <i>X2 = Emotional Quotient</i> Variabel Dependen:	KAP di Surabaya dan Yogyakarta	1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Emotional quotient</i> berpengaruh

		Y = Kinerja Auditor		positif terhadap kinerja auditor.
3	Afifah <i>et al</i> (2015)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = <i>Role conflict</i></p> <p>X2 = <i>Self-efficacy</i></p> <p>X3 = <i>Professional Ethical Sensitivity</i></p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p> <p>Variabel Moderasi:</p> <p><i>Emotional Quotient</i></p>	KAP di Pekanbaru, Batam, dan Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Professional ethical sensitivity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 4. <i>Emotional quotient</i> yang berperan sebagai variabel moderasi terhadap <i>role conflict</i>, <i>self-efficacy</i>, dan <i>professional ethical sensitivity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4	Silalahi (2019)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>X2 = Etika Profesi</p> <p>X3 = Profesionalisme</p> <p>X4 = Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time budget pressure</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
5	Hasibuan (2019)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = Kecerdasan Emosional</p> <p>X2 = Kecerdasan Intelektual</p> <p>X3 = Etika Profesi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Jakarta Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Etika profesi berpengaruh

				positif terhadap kinerja.
6	Diatmika dan Savitri (2020)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>X2 = <i>Locus of Control</i></p> <p>X3 = Perilaku Disfungsional Audit</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. Perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
7	Anggreni dan Rasmini (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>X2 = Profesionalisme</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8	Rijal (2020)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = <i>Healthy Lifestyle</i></p> <p>X2 = <i>Psychological</i></p>	Kantor Inspektorat Provinsi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Healthy lifestyle</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

		<p>X3 = <i>Self-Efficacy</i></p> <p>X4 = <i>Well Being</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p> <p>Variabel Moderasi: <i>Task Complexity</i></p>	<p>Sulawesi Selatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Psychological</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. <i>Well being</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 5. <i>Task complexity</i> yang berperan sebagai variabel moderasi terhadap <i>healthy lifestyle</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 6. <i>Task complexity</i> yang berperan sebagai variabel moderasi terhadap <i>psychological, self-efficacy, dan well being</i>.
--	--	---	-------------------------	--

				tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
9	Kirana dan Suprasto (2019)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = Independensi Auditor</p> <p>X2 = Pemahaman <i>Good Governance</i></p> <p>X3 = <i>Self-Efficacy</i></p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p> <p>Variabel Moderasi:</p> <p><i>Task Complexity</i></p>	KAP di Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi Auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
10	Suprpta dan Setiawan (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = Beban Kerja</p> <p>X2 = Kepuasan Kerja</p> <p>X3 = <i>Self-Efficacy</i></p> <p>X4 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

				4. <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
11	Ratnasari dan Putri (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = Kecerdasan Intelektual</p> <p>X2 = Kecerdasan Emosional</p> <p>X3 = Kecerdasan Spiritual</p> <p>X4 = Independensi</p> <p>X5 = Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Y = Kinerja Auditor</p>	KAP di Bali	<p>1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>3. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>
12	Suhaimi <i>et al</i> (2021)	<p>Variabel Independen:</p> <p>X1 = Kecerdasan Intelektual</p>	KAP di Bandung	1. Kecerdasan intelektual berpengaruh

		X2 = Kecerdasan Emosional Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor		positif terhadap kinerja auditor. 2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
13	Rahmadhanty dan Farah (2020)	Variabel Independen: X1 = Gaya Hidup Sehat X2 = Gaya Kepemimpinan X3 = <i>Time Budget Pressure</i> Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor	KAP di Bangka Belitung	1. Gaya hidup sehat berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Time budget pressure</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Lautania (2011), *time budget pressure* akan membuat auditor memiliki tekanan dalam melakukan pekerjaan dengan anggaran

waktu yang terbatas sehingga hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang buruk. Penentuan anggaran waktu membuat auditor menjadi kaku karena tidak dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan tugas auditnya. Menurut Lautania (2011), prosedur audit juga tidak dilaksanakan secara optimal karena anggaran waktu yang diberikan ketat dan terbatas. Waktu yang rendah membuat klien akan mengeluarkan biaya yang rendah, sehingga akan mempengaruhi kinerja auditor yang dicapai dalam melakukan penugasan auditnya. Maka, kinerja auditor akan semakin menurun dan hasil yang diaudit tidak dapat memuaskan sehingga *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel *time budget pressure* sebagai variabel independen dan variabel kinerja auditor sebagai variabel dependen pernah dilakukan. Penelitian oleh Lautania (2011) menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Diatmika dan Savitri (2020), Anggreni dan Rasmini (2017), serta Suprpta dan Setiawan (2017) menunjukkan hasil bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung, maka akan dilakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{A1} = *Time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.8.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Kristiyanti (2015), *self-efficacy* atau kepercayaan diri yang dimiliki oleh auditor mempengaruhi kinerja auditor dapat diterima. Hal

ini, dikarenakan auditor dengan kepercayaan diri yang tinggi dapat mengembangkan kepribadian yang kuat dalam menghadapi tantangan seperti risiko audit dan tidak mudah terpengaruh supaya berkinerja secara baik. Ketika auditor dapat menyelesaikan pengauditan dengan menunjukkan pencapaian kerjanya dapat membangun rasa yakin dalam dirinya untuk memeriksa laporan keuangan yang diberikan selanjutnya. Menurut Afifah *et al* (2015), penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, temuan ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang semakin tinggi. Dengan adanya *self-efficacy*, auditor akan fokus pada kesempatan yang diberikan dan menemukan solusi ketika menghadapi kesulitan. Maka, *self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kristiyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah *et al* (2015), Hasibuan (2019), Rijal (2020), Kirana dan Suprasto (2019), serta Suprpta dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung, maka akan dilakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis berikut:

H_{A2} = *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.8.3 Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Kristiyanti (2015), *emotional quotient* atau kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut dapat diterima. *Emotional quotient* dapat membantu auditor dalam mengenali dan mengendalikan emosi

yang dimilikinya terutama pada saat bekerja dengan klien. Hal ini, membuat auditor dapat menangani pekerjaannya dengan baik karena auditor dapat mengenali keinginan atau tujuan dalam dirinya sebelum menangani masalah dari klien. Menurut Abdolvah *et al* (2012) dalam Afifah *et al* (2015), kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui pengalaman dan pelatihan, maka sangat penting bagi KAP untuk meningkatkan kinerja auditor melalui pelatihan kecerdasan emosional. *Emotional quotient* dapat menyatukan perasaan dan tindakan auditor supaya selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut, memudahkan auditor dalam mengambil keputusan secara langsung dan tepat, sehingga hasil tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kristiyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Putri (2017) serta Suhaimi *et al* (2021) menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung, maka akan dilakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis berikut:

H_{A3} = *Emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.