

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

Nahdia Sabila¹, Zainal Alim Adiwijaya²

Universitas Islam Sultan Agung

e-mail: nahdiasabila123@gmail.com¹, zaenal@unissula.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh batasan waktu, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 90 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang, dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa batasan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, motivasi kerja berpengaruh negatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan batasan waktu dan komitmen organisasi yang baik dalam meningkatkan kinerja auditor, serta perlunya pengelolaan motivasi yang seimbang agar tidak menurunkan kualitas pekerjaan.

Kata Kunci: Batasan Waktu, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Kantor Akuntan Publik.

Abstract – This study purpose to analyze the influence of time constraints, motivation, and organizational commitment on auditor performance at Public Accounting Firms (KAP) in Semarang. This research uses a causal-comparative method with a quantitative approach. Data was collected through questionnaires distributed to 90 auditors working at KAP in Semarang and analyzed using multiple linear regression. The results show that time constraints positively influence auditor performance, work motivation has a negative effect, and organizational commitment positively and significantly influences auditor performance. Overall, this study emphasizes the importance of managing time constraints and strong organizational commitment to improve auditor performance, while also highlighting the need for balanced motivation management to avoid diminishing work quality.

Keywords: Time Constraints, Work Motivation, Organizational Commitment, Auditor Performance, Public Accounting Firms.

PENDAHULUAN

Kinerja auditor menjadi faktor krusial dalam memastikan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam menjaga kualitas sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan usaha. Laporan keuangan yang andal diperlukan untuk membangun kepercayaan pemangku kepentingan. Auditor eksternal berperan penting dalam memastikan kewajaran laporan keuangan. Namun, kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk batasan waktu, motivasi, dan komitmen organisasi, yang perlu dianalisis lebih dalam, khususnya di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja auditor adalah batasan waktu. Batasan waktu yang diterapkan perusahaan bertujuan meningkatkan efisiensi dan menekan biaya audit. Namun, tekanan waktu yang berlebihan, seperti "time budget pressure" dan "time deadline pressure," dapat menurunkan kualitas pekerjaan auditor. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun batasan waktu dianggap memengaruhi kinerja auditor, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pendapat terkait pengaruhnya terhadap kualitas audit. Motivasi juga memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

diselesaikan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja auditor, di mana auditor yang termotivasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kualitas audit. Namun, di beberapa KAP, motivasi tidak selalu menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan faktor ketiga yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal dan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, di mana auditor yang merasa dihargai oleh organisasi akan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Meskipun demikian, di beberapa KAP, komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan jika auditor merasa kurang dihargai.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh batasan waktu, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Data diperoleh melalui pengisian kuisisioner oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang, dengan analisis statistik sebagai teknik analisis utama. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Sampel dipilih menggunakan metode convenience sampling, dengan jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan sekitar 90 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut mengukur persepsi auditor terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu batasan waktu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja auditor. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data secara keseluruhan, dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap kinerja auditor. Uji asumsi klasik seperti normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan sebelum analisis regresi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

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	X3.1	0,645	0,207	Valid
	X3.2	0,578	0,207	Valid

(X3)	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.

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.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}		Mean
		Std. Deviation
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 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.

2) Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 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
	KomitmenOrganisasion al	.336	.086	.382	3.906	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh semua nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d 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
	KomitmenOrganisasion al	-.099	.047	-.221	-2.115	.074

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai Sig semua variabel > 0,05, sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d 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
	KomitmenOrganisasion al	.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. Uji Statistik

1) Uji F (Anova)

Berikut hasil uji F (Anova) dalam penelitian ini:

Tabel 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.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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 (R²) menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh Batasan Waktu, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor memiliki R² = 0.547, yang berarti bahwa sekitar 54.7% variasi dalam Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Nilai Adjusted R² = 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.

3) Uji Hipotesis

Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 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.

Pembahasan

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.

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.

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.

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 Organisasional 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.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa batasan waktu yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan mendorong penyelesaian tugas tepat waktu, sementara motivasi kerja yang berlebihan atau tidak seimbang justru berdampak negatif terhadap kualitas kerja auditor. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Secara keseluruhan, kombinasi batasan waktu yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor, sedangkan motivasi kerja yang tidak seimbang perlu dikelola dengan hati-hati untuk menghindari dampak negatif.

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

- 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.
- Fauzia, N. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 15(3), 221-232.
- Fitrawansyah, R. (2018). Kompetensi auditor dan pengaruhnya terhadap kinerja audit.
- 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.
- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 89-100.
- Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 43-56.
- Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 13(2), 87-98.
- Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 14(2), 98-107.
- 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
- Prasetyo, D. (2017). Batasan waktu dan kinerja auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(1), 34-45.
- Putri, R. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik kecil di Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3), 142-156.
- 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.
- 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.