

# Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Locus of Control, Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

## The Effect of Workload, Competency, Organizational Commitment, Locus of Control, Professionalism on Auditor Performance

Ni Kadek Norma Brahandayani<sup>1</sup>, Ni Luh Gede Novitasari<sup>2</sup>, Ni Luh Putu

Widhiastuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 23 March 2022

Revised 22 December 2023

Publish 27 December 2023

#### Keywords:

Auditor Performance, Competency, Locus Of Control, Organizational Commitment, Professionalism Workload,

#### Corresponding Author:

putuwidhiastuti@unmas.ac.id

#### DOI:

<https://doi.org/10.21107/infestasi.v19i2.14395>

### ABSTRACT

*This research aims to test and obtain empirical evidence of the influence of workload, competency, organizational commitment, locus of control and professionalism on auditor performance at the Public Accounting Firm in Denpasar City. This research employ quantitative method. The population in this study is an auditor who works at the Public Accounting Firm in Denpasar City. In the study there were as many as 53 respondents at 13 Public Accounting Firms in Denpasar City. The sampling technique in this study is using saturated sampling methods. The analytical tool used to test hypotheses is multiple linear regression analysis. The results of this study stated that the workload, organizational commitment, locus of control, and professionalism, have no effect on the performance of the auditor. The competency of the auditor positively affect the performance of the auditor. Further research can develop this research using other variables that theoretically have an influence on the auditor's performance, such as work experience.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi, locus of control dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Kota Denpasar. Kantor Akuntan di Kota Denpasar. Dalam penelitian terdapat sebanyak 53 responden pada 13 Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja, komitmen organisasi, locus of control, dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja auditor, seperti pengalaman kerja

### 1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengharuskan suatu entitas untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya (Kusufi et al, 2020). Salah satu entitas tersebut yaitu



pada Kantor Akuntan Publik (KAP) (Saputra et al., 2019; Pramata & Innayah, 2019). KAP adalah sebuah badan usaha yang berfungsi sebagai tempat bagi para akuntan publik dalam memberikan jasanya (Novriyandana, 2015). Akuntan publik berfungsi sebagai pihak ketiga yang menghubungkan manajemen perusahaan dengan pihak luar perusahaan yang berkepentingan untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen dapat dipercaya sebagai dasar dalam membuat keputusan (Ariviana & Haryono, 2014). Auditor mampu dikatakan profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan perintah atasan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik auditor. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2017 mengenakan sanksi kepada Kantor Akuntan Publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tidak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX) untuk tahun buku 31 Desember 2016. Kesalahan yang dilakukan perusahaan adalah tidak profesional dan tidak cermat atau teliti dalam mengaudit laporan keuangan dalam pelaksanaan prosedur audit terkait apakah laporan keuangan tahunan perusahaan.

Kesalahan yang dimaksud oleh OJK yaitu adanya kesalahan penyajian (*overstatement*) dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (*full accrual method*) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu di atas terdapat kasus yang telah menimpa Akuntan Publik Drs. Ketut Gunarsa, yang terletak di kota Denpasar, Provinsi Bali. Menteri Keuangan (Menkeu) terhutang sejak tanggal 23 Mei 2007 membekukan izin Akuntan Publik (AP) Drs. Ketut Gunarsa, Pemimpin Rekan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) K.Gunarsa dan I.B Djagera selama enam bulan. Pembekuan izin diberikan karena AP tersebut melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Balihai Resort and Spa.

Adanya permasalahan pengauditan menyebabkan kepercayaan masyarakat berkurang dan mempertanyakan kinerja auditor (Rohma & Zakiyah, 2022). Adanya permasalahan tersebut juga menuntut auditor untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menghasilkan hasil audit yang dapat dipercaya dan diandalkan oleh berbagai pihak yang membutuhkan (Elizabeth & Friska, 2013). Auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit laporan keuangan. Selain itu, seorang auditor juga harus mematuhi standar auditing. Auditor yang melakukan audit harus kompeten untuk mengetahui dengan pasti jenis dan jumlah fakta yang dibutuhkan, agar hasil pemeriksaan seorang auditor dapat menarik kesimpulan dengan tepat dan benar. Auditor dalam menjalankan kinerjanya harus memperhatikan beban kerja yang dimilikinya.

Beban kerja dikatakan berkaitan dengan kinerja auditor sebab beban kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan kemampuan seseorang dalam mendeteksi kecurangan atau kekeliruan dalam mengaudit sebuah laporan keuangan, sehingga akan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan menjadi rendah. Semakin banyak beban kerja yang dimiliki oleh auditor atau dengan beban kerja yang banyak, maka semakin tidak akan meningkatkannya kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan dengan gejala-gejala dalam hal kecurangan. Suprpta & Setiawan (2017) dan Fitriana (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Larasati & Puspitasari (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh Yusrianti (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pitaloka & Widanaputra (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan serta pengalaman yang auditor tersebut miliki ketika melaksanakan audit, sehingga auditor dapat melaksanakan audit secara teliti, cermat, dan objektif. Auditor perlu memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengaudit karena dari kompetensi maupun kemampuan tersebut dapat mempermudah dalam mengaudit dan dapat mengetahui salah sajian dalam menyusun laporan, maka dapat dikatakan kompetensi menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya proses pengauditan. Auditor yang berkompeten pasti memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan sesuai dengan kode etik auditor. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja auditor tersebut akan semakin meningkat. Hariyanti (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda dengan Salju, dkk (2014) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Irawati (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki tekad yang tinggi

untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi daripada golongan, dan keinginan yang besar untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi sangat penting dalam hal membangun sebuah organisasi karena semakin besarnya rasa memiliki dari setiap individu dalam organisasinya maka semakin besar juga hasil kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut dalam mengaudit. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat bekerja, akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, rasa memiliki yang tinggi, dan bertanggung jawab, tentunya terlibat lebih banyak dalam memajukan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin tinggi. Mahardika (2020) & Putri (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Hariyanti (2018), Juliantari, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh Purbowati, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Locus of control merupakan percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib mereka sendiri (Rohma, 2022). Locus of control merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Penelitian ini menggunakan locus of control internal. Jika auditor memiliki Locus of control internal, sehingga mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka, maka sebab itu dapat dikatakan locus of control dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin baik locus of control yang dimiliki oleh auditor maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2020), Sanjiwani & Wisadha (2016), Pamudi & Badera (2017) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda diperoleh oleh Andani & Mertha (2014), Lautania (2011), Srimindarti & Hardiningsih (2017) menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Profesionalisme dikatakan berpengaruh terhadap kinerja auditor karena seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan dengan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), dan Juliantari, dkk (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda yang diperoleh dari Ismail dan Sjahrudin (2018) menunjukkan profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, penelitian ini secara spesifik menginvestigasi pengaruh beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi, locus of control dan profesionalisme terhadap kinerja auditor.

## 2. TELAAH LITERATUR

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal dan eksternal, penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada pada diri seseorang seperti sifat pribadi dan kompetensi. Penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, lingkungan atau dalam organisasi, nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans, 2011:173). Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu, peristiwa, alasan, atau sebab prilakunya. Berdasarkan hal tersebut, seorang akan termotivasi memahami lingkungan dan sebab kejadian tertentu. Karakteristik internal auditor yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kompetensi, locus of control, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sedangkan karakteristik eksternal dalam penelitian ini yaitu beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Beban kerja merupakan banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh organisasi dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (Nurdin, 2011). Beban kerja juga dapat dikatakan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan (Rohma & Zakiyah, 2022). Berdasarkan teori atribusi pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka baik dari dirinya maupun lingkungannya. Beban kerja termasuk dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja auditor. Sebab adanya beban kerja yang mengakibatkan adanya tekanan kerja (workload) yang akan menghasilkan kualitas audit yang rendah dibandingkan dengan tidak adanya tekanan beban kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Suprpta & Setiawan (2017) serta Fitriana (2019) menunjukkan bahwa

beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang disajikan pada penelitian ini:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Wiramurti, 2010). Berdasarkan teori atribusi reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka baik dari dirinya maupun lingkungannya. Kompetensi merupakan perilaku yang ada dalam diri seseorang yang berpengaruh pada kinerja auditor (Tampubolon, 2018). Sebab auditor yang memiliki pengetahuan untuk memahami entitas yang akan diaudit, memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, dan juga memiliki kemampuan dalam menganalisa permasalahan, maka dapat dikatakan kinerja audit tersebut akan meningkat. Hariyanti (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor .

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut (Lubis, 2011:105). Berdasarkan teori atribusi pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka baik dari dirinya maupun lingkungannya. Komitmen organisasi termasuk dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja auditor. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memiliki jiwa untuk mempertahankan dan memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut. Individu yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan memiliki standar kinerja yang tinggi. Putri (2015), Sanjiwani & Wisadha (2016), dan Mahardika (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Locus of control merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individual dan dapat dibedakan atas locus of control internal dan locus of control eksternal. Individu yang memiliki locus of control internal dapat merasa bahwa ia yakin merupakan satu-satunya pengendali dari segi apapun yang terjadi terhadap dirinya. Locus of control adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun keberhasilan (Luthans, 2011). Berdasarkan teori atribusi, yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap ada variabel ini yaitu locus of control, locus of control termasuk dalam perilaku diri seseorang yang yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, mampu menyesuaikan dirinya sendiri dengan kondisi, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Dari penjelasan diatas, dan didukung pada penelitian Mahardika (2020), Sanjiwani & Wisadha (2016), Pamudi & Badera (2017), menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Putri & Suputra (2013) profesionalisme sebagai bentuk tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hati sebagai seorang auditor dan tidak semata-mata melihat pekerjaan tersebut merupakan suatu profesi atau bukan. Berdasarkan teori atribusi, yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka baik dari dirinya maupun lingkungannya. Auditor harus memiliki rasa profesionalisme yang bertanggung jawab dan memiliki rasa untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mengutamakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas audit, maka dari itu kinerja auditor pun ikut meningkat. Putri (2015), Nugraha & Ramantha (2015) dan Juliantari, ddk (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H5: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini melibatkan Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar Tahun 2021, data diakses di [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Denpasar. Pada penelitian terdapat sebanyak 53 responden pada 13 Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sapling jenuh. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki lima variabel independen. Pertama, beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Munandar 2014:20; Rohma & Zakiyah, 2022). Instrumen untuk mengukur beban kerja mengadopsi dari Putra (2012). Kedua, kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Wiramurti, 2011). Instrumen untuk mengukur kompetensi mengadopsi dari Farmila (2014).

Ketiga, komitmen organisasi, sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Kharis, 2010). Indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi antara lain: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen continue (*continuance commitment*), dan Komitmen normative (*normative commitment*). Instrumen untuk mengukur komitmen organisasi mengadopsi dari Suryawijaya (2017). Keempat, *Locus of control* (LOC) keyakinan dan kepercayaan bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Variabel *locus of control* diukur dengan indikator Kepercayaan diri dalam menyelesaikan soal atau tugas, Suka bekerja keras dan memiliki usaha lebih untuk berprestasi, Memiliki kepuasan diri dan Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. Instrumen untuk mengukur *locus of control* mengadopsi dari Suryawijaya (2017). Kelima, profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Arens *et al.* (2012). Instrumen untuk mengukur profesionalisme mengadopsi dari Putri (2016). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja auditor menyatakan hasil kerja, tetapi juga menyatakan bagaimana proses kerja itu berlangsung. Kinerja Auditor merupakan akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi diterima umum (Trisaningsih, 2007: 9). Instrumen untuk mengukur kinerja auditor mengadopsi dari Suryawijaya (2017).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Kota Denpasar yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh IAPI pada tahun 2021 yang berjumlah 13 Kantor Akuntan Publik. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar yang berjumlah 101 orang. Akan tetapi kuesioner yang disebarkan hanya berjumlah 53 kuesioner, ditolak berjumlah 2 kuesioner, dan tidak kembali berjumlah 46 kuesioner pada 12 Kantor Akuntan Publik di bali dikarenakan tidak semua kantor akuntan publik bersedia menerima kuesioner dengan jumlah auditor yang ada. Berdasarkan karakteristik responden terdapat 5 keterangan yang berdasarkan umur auditor, jabatan auditor, pendidikan terakhir auditor, lama pengalaman auditor dan jenis kelamin auditor. Pada keterangan Umur Auditor dapat dibedakan menjadi 4 bagian yaitu lebih kecil dari 25 tahun (< 25) terdapat sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 30,2 % , umur 25 – 35 tahun terdapat sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 56,6 % , umur 36 – 55 tahun terdapat 6 responden dengan persentase 11,3 % , umur diatas 55 tahun (>55) terdapat sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9 %.

Jabatan Auditor dapat dibedakan menjadi 5 bagian yaitu Partner, Manajer, Senior Auditor, Junior Auditor, dan lain-lain. Pada jabatan Senior Auditor terdapat 26 responden dengan persentase sebesar 49,1 % dan jabatan Junior Auditor terdapat 27 responden dengan persentase sebesar 50,9 % . Pada keterangan Pendidikan Terakhir Auditor dibedakan menjadi 3 bagian yaitu D3, S1, dan S2. Sebanyak 3 responden menjawab D3 atau dipersentasekan sebesar 5,7 % , sebanyak 47 responden menjawab S1 atau dipersenta-

sekan sebesar 88,6 % , sebanyak 3 responden menjawab S2 atau dipersentasekan sebesar 5,7 % . Pada keterangan Lama Pengalaman Auditor dibagi menjadi 4 bagian yaitu kurang dari 1 tahun (< 1 tahun) dengan jumlah responden sebanyak 6 responden atau dipersentasekan sebesar 11,3 % , lebih besar atau sama dengan 1 tahun dan lebih kecil dari 2 tahun ( $\geq 1$  - <2 tahun ) dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau dipersentasekan sebesar 37,7 % , lebih besar atau sama dengan 2 tahun sampai lebih kecil dari 3 tahun ( $\geq 2$  - <3 tahun) dengan jumlah responden sebanyak 10 responden atau dipersentasekan sebesar 18,9 % , dan lebih dari 3 tahun ( $\geq 3$  tahun) dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau dipersentasekan sebesar 32,1%. Dan Pada keterangan Jenis Kelamin Auditor dibagi menjadi 2 bagian yaitu Laki-Laki dan Perempuan. Sebanyak 17 responden menjawab Laki-Laki atau dipersentasekan sebesar 32,1 % dan sebanyak 36 responden menjawab perempuan atau dipersentasekan sebesar 67,9 % .

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja dengan nilai minimalnya 28. Nilai maksimalnya senilai 37 dan reratanya senilai 34,51 dengan standar deviasinya senilai 1,867. Kompetensi memiliki nilai minimalnya 21. Nilai maksimalnya senilai 29 dan reratanya senilai 24,58 dengan standar deviasinya senilai 1,622. Komitmen Organisasi memiliki nilai minimalnya 17. Nilai maksimalnya senilai 25 dan reratanya senilai 20,19 dengan standar deviasinya senilai 1,468. LOC memiliki nilai minimalnya 14. Nilai maksimalnya senilai 19 dan reratanya senilai 16,08 dengan standar deviasinya senilai 1,035. Profesionalisme memiliki nilai minimalnya 69. Nilai maksimalnya senilai 103 dan reratanya senilai 83,43 dengan standar deviasinya senilai 6,747. Kinerja auditor memiliki nilai minimalnya 18. Nilai maksimalnya senilai 29 dan reratanya senilai 24,09 dengan standar deviasinya senilai 1,584

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi, *locus of control*, profesionalisme dan kinerja auditor dalam penelitian ini mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Berdasarkan reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen berada di atas nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan pada kuesioner dinyatakan reliabel atau telah lulus uji reliabilitas.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian asumsi. Hasil pengujian normalitas dengan memakai metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 1,351 dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,072. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,072 > 0,05 (5%), sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal.. Mengacu pada pengujian Multikolinearitas bahwa nilai *Tolerance* untuk lima variabel tersebut, yaitu bernilai berkisar 0,531 - 0,830 dimana semua variabel bernilai > 0,10, sementara itu nilai koefisien VIF dari lima variabel tersebut, antara lain bernilai sebesar dimana semua variabel bernilai berkisar 1,205 - 1,883 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar 0,268 untuk variabel beban kerja, 0,598 untuk variabel kompetensi, 0,309 untuk variabel komitmen organisasi, 0,168 untuk variabel *locus of control* dan 0,065 untuk variabel profesionalisme. Nilai signifikan semua variabel lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai signifikansi beban kerja  $p > 0,068$  yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (BK) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar, sehingga  $H_1$  tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kompetensi  $p < 0,000$  yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar, sehingga  $H_2$  terdukung.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
BK	,198	,106	,233	1,869	,068

K	,754	,152	,772	4,947	,000
KO	-,182	,147	-,169	-1,242	,220
LOC	-,187	,206	-,122	,905	,370
P	,031	,032	,132	,966	,339

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi  $p > 0,220$  yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar, sehingga  $H_3$  tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *locus of control*  $p > 0,370$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* (LOC) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar, sehingga  $H_4$  tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai profesionalisme  $p > 0,339$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (P) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar, sehingga  $H_5$  dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan karena beban kerja yang berlebihan bukan merupakan alasan seorang auditor untuk tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Auditor memiliki tanggung jawab atas tugas yang diterima auditor, dijalankan secara profesional dan sesuai dengan aturan yang ada. Auditor dituntut untuk dapat bekerja dengan baik meskipun memiliki banyak tugas yang sedang dihadapi atau dalam tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa pun tingginya beban kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lasodi (2018), dan Larasati & Puspitasari (2019), menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan karena kompetensi ataupun kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan terarah (Warsono et al., 2019; Nahartyo et al., 2020). Seorang auditor sangat perlu memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengaudit karena dari kompetensi maupun kemampuan tersebut dapat mempermudah dalam mengaudit dan dapat mengetahui salah sajian dalam menyusun laporan, maka dapat dikatakan kompetensi menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya proses pengauditan. Seorang auditor yang berkompoten pasti memiliki kompetensi/ kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan sesuai dengan kode etik auditor. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin meningkat juga kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hariyanti (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian, semakin baik kompetensi auditor, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. sehingga  $H_3$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan karena adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor yang tidak sinkron. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi namun tidak dihargai oleh organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa ciek dan acuh terhadap organisasi sehingga akan menyebabkan kelesuan dalam bekerja yang berakibat dengan kinerjanya yang stagnan. Selain itu, komitmen organisasi tidak mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja auditor bila dihubungkan dengan kepentingan pihak tertentu untuk mendapatkan keuntungannya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hariyanti (2018), dan Juliantari, dkk (2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan karena ketika auditor tidak memiliki keyakinan bahwa hasil yang diperoleh dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri, maka kinerjanya menjadi tidak maksimal. Ketika seorang auditor merasa bahwa hasil yang dilakukan lebih banyak ditentukan oleh lingkungan diluar dirinya, maka auditor kurang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulana, dkk (2012), Al Azhar L (2013), Astuti dan

Putra (2015) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Hasil uji t menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan karena kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional. Selain itu, seorang auditor yang memiliki sikap yang profesional namun tidak diimbangi dengan pengalaman kerja dan skill yang mumpuni tentu profesionalisme tersebut tidak akan berperan apapun terhadap peningkatan maupun kinerjanya, bahkan akan berakibat sebaliknya para klien akan merasa tidak puas dan tidak dapat mempercayai auditor tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhayati (2016) dan Trisnawati (2015) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## 5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi, locus of control dan profesionalisme tidak berdampak krusial pada peningkatan kinerja auditor. Namun, Kompetensi berdampak signifikan ada peningkatan kinerja auditor. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen bahwa kompetensi memiliki peran krusial untuk menjelaskan kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, proses seleksi karyawan perlu mempertimbangkan peran utama kompetensi. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yaitu lamanya pengembalian kuesioner dari pihak Kantor Akuntan Publik dikarenakan kesibukan auditor di masing-masing KAP serta adanya wabah virus Covid-19 dan adanya penerapan PPKM (Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) yang mengakibatkan Kantor Akuntan Publik untuk membatasi karyawannya dalam bekerja secara tatap muka sehingga banyak kuesioner yang tidak kembali, serta responden tidak memberikan jawaban dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga memperlambat penyelesaian tahap selanjutnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain untuk melihat pengaruh terhadap kinerja auditor selain variabel beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi, *locus of control* dan profesionalisme, serta dapat pula meneliti variabel kinerja auditor dengan menggunakan variabel moderasi untuk mengetahui kuat lemahnya variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja auditor tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andani, Ni Made Surya dan Mertha, I Made. 2014. Pengaruh Time Pressure, Audit Risk, Profesional Commitment dan locus of control pada Penghentian premature Prosedur Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6 (2): 185-196
- Arviana, Bella., dan Haryono. 2014. Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Pengalaman, dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang Surakarta. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Jusuf, A. A. (2012). *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Buku 1, Alih Bahasa: Amir Abadi Jusup. Jakarta: Salemba Empat.
- Arfan, L. I. (2011). *Akuntansi keprilakuan*, buku edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, K. & Putra, I. (2015). Pengaruh Locus of Control Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- CNBC Indonesia. (2019). Lagi-Lagi KAP Kena Sanksi OJK, Kali Ini Partner EY. Diakses pada website: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809100011-1790855/lagilagi-kap-kena-sanksi-ojk-kali-ini-partner-ey>.
- Farmila, R. A. (2014). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Hariyanti, J. E. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi FKERja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013.) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 15(1): 13-28.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) data diolah [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id).



- Irawati, S. N. (2011). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Juliantari, N. L. P. A., Novitasari, N. L. G., & Saitri, P. W. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Locus of Control Internal, dan Locus of Control Eksternal Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(1).
- Larasati, D., & Puspitasari, W. (2019). Pengaruh Pengalaman, Independensi, Skeptisisme Profesional Auditor, Penerapan Etika, Dan Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i1.4845>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Lubis, A. I. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahardika, I. B. D. (2020). Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar*.
- Maulana, I. Z., & Silfi, A. (2012). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Jurusan Akuntansi Non Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nahartyo, E., Rohma, F. F., & Mursita, L. Y. (2020). The Mediating Effect of Overcompensation of Rationalisation on Instrumental Climate and Escalation of Corruption Relationship. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2).
- Novriyandana, R. (2015). Perbedaan Tingkat Profesionalisme Kerja Auditor Dilihat Dari Jenis Kelamin, Jabatan, dan Jenis Afiliasi Kantor Akuntan Publik. *InFestasi*, 11(2), 186-194.
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di bali. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, 13(3), 916-943.
- Pamudi, U., & Badera, I. D. N. (2017). Time Budget Pressure, Locus of Control dan Good Governance Sebagai Prediktor Kinerja Auditor Internal. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 2367-2394.
- Pitaloka, Y., & Widanaputra, A. A. G. P. (2016). Integritas Auditor Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2), 1574-1603.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi. Program Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Putri, K. M. D., & Suputra, I. D. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 4(1), 39-53.
- Putri, U. W. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Locus Of Control, Personal Cost, Dan Status Of Wrongdoer Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Auditor Internal BUMN Yang Berpusat Di Kota Bandung). *Skripsi. Universitas Padjadjaran*.
- Putri, Y. M. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pratama, B. C., & Innayah, M. N. (2019). Analysis of factors affecting auditor's judgements: study of public accounting firm auditors in yogyakarta. *InFestasi*, 15(1), 10-22.
- Rohma, F. F., & Zakiyah, R. D. (2022). Retaliation, Obedience Pressure, and Investigative Decisions on Whistleblowing Allegations: An Experimental Study. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 14(2), 156-166.
- Rohma, F. F., & Zakiyah, R. D. (2022). The Moderating Effect of Proactive Personality On Role Ambiguity And User Satisfaction: An Experimental Under Technostress Condition. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(3), 280-287.
- Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor kantor akuntan publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920-947.
- Srimindarti, C. & Hardiningsih, P. (2017). Pengaruh Locus of Control dan Keahlian Auditor terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Komitmen Organisasi. *Prosiding FEB UNTAG Semarang*
- Saputra, K. A. K., Juniariani, N. M. R., & Jayawarsa, A. K. (2019). Conflict of Interest dan Independensi Au-

- ditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *InFestasi*, 15(1), 1-9.
- Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, self efficacy dan time budget pressure pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 81-108.
- Tampubolon, L. (2018). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Pengetahuan, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment. *InFestasi*, 14(2), 169-177.
- Trisnaningsih. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SNA X Makassar*.
- Warsono-bin-Hardono, S., Pranesti, A., Rohma, F. F., & Priambodo, D. K. (2019). What Determine Performance of Financial Accounting Lecturers? An Experimental Study in Indonesian Higher Education Institutions. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 183-196.
- Yusrianti, H. (2015). Pengaruh Pengalaman Audit, Beban Kerja, Task Specific Knowledge terhadap Pendeteksian Kecurangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(1): 55-72