



DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Time Budget Pressure* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Sidoarjo dan Surabaya: Peran Tipe Kepribadian A dan B Sebagai Variabel Moderasi

Rut Edelvina Br. Tamba¹, Alberta Esti Handayani²

¹Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, rut.edelvina4@gmail.com

²Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, alberta.esti@unitomo.ac.id

Corresponding Author: rut.edelvina4@gmail.com¹

Abstract: *The auditor profession plays a strategic role in maintaining the credibility of financial reports as a basis for economic decision-making. Auditor performance is a key factor in determining the quality of the resulting audit. The increasing number of fraud cases involving public accountants and auditors from year to year reflects a decline in auditor performance that cannot be ignored. This study aims to analyze the effect of time budget pressure and organizational citizenship behavior on auditor performance, as well as to examine the role of personality types A and B as moderating variables. The population in this study were all auditors working at Public Accounting Firms located in Sidoarjo and Surabaya. A sample of 82 auditors was determined using a purposive sampling technique. Data analysis used multiple regression analysis by testing the coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test, as well as moderated regression analysis (MRA) with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software version 25.0. The results of the data analysis indicate that time budget pressure has a negative and significant effect on auditor performance, and organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on auditor performance. In addition, personality types A and B were not proven to be able to moderate the effect of time budget pressure and organizational citizenship behavior on auditor performance.*

Keywords: *Time Budget Pressure, Organizational Citizenship Behavior, Auditor Performance, Personality Types A and B*

Abstrak: Profesi auditor memiliki peran strategis dalam menjaga kredibilitas laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi. Kinerja auditor menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas audit yang dihasilkan. Meningkatnya jumlah kasus pelanggaran yang melibatkan akuntan publik dan auditor dari tahun ke tahun mencerminkan adanya penurunan kinerja auditor yang tidak bisa diabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor, serta menguji peran tipe kepribadian A dan B sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik

yang berlokasi di Sidoarjo dan Surabaya. Sampel berjumlah 82 auditor ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F serta *moderated regression analysis* (MRA) dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, tipe kepribadian A dan B tidak terbukti mampu memoderasi pengaruh *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: *Time Budget Pressure*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Auditor, Tipe Kepribadian A dan B

PENDAHULUAN

Profesi auditor memiliki peran strategis dalam menjaga kredibilitas laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi. Kinerja auditor menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas audit yang dihasilkan. Menurut Messier et al. (2022:8), *auditing* adalah aktivitas sistematis, objektif, dan berbasis bukti yang bertujuan mengevaluasi pernyataan ekonomi (*financial assertions*) terhadap kriteria yang berlaku, lalu menyampaikan hasilnya kepada pengguna laporan. Lebih lanjut menurut Jusup (2010: 6) dalam pemberian jasa audit atas laporan keuangan ini auditor menerbitkan laporan tertulis yang berisi pernyataan pendapat apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku. Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan prosedur audit sangat bergantung pada kinerja auditor dalam menerapkan standar profesional secara konsisten.

Banyaknya kasus pelanggaran sejumlah Akuntan Publik (AP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP) mencerminkan bahwa penurunan kinerja auditor masih menjadi persoalan serius, khususnya ketika profesionalisme, objektivitas, dan kepatuhan terhadap standar audit tidak dijaga secara konsisten. Laporan kinerja Kementerian Keuangan Republik Indonesia tahun 2024 bahkan menunjukkan adanya peningkatan jumlah sanksi terhadap AP dan KAP dalam periode 2018–2024 (Pusat Pembinaan Profesi Keuangan, 2025).

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		Per 31 Des 2024	
	AP	KAP	AP	KAP	AP	KAP	AP	KAP	AP	KAP	AP	KAP	AP	KAP
Jumlah sanksi* yang diterbitkan	32	45	42	13	84	9	120	0	50	0	85	3	88	1

Gambar 1. Jumlah Sanksi yang Diterbitkan Tahun 2018-2024

Sumber: Laporan Kinerja PPPK Tahun 2024

Gambar 1 menyajikan jumlah pemberian sanksi AP dan KAP sejak tahun 2018 hingga 2024. Gambar di atas menunjukkan bahwa pemberian sanksi AP pada tahun 2018 sebanyak 32 AP menjadi 42 AP mengalami peningkatan di tahun 2019 sebesar 31%. Pada tahun 2020 pemberian sanksi sebanyak 84 AP mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 100%. Pada tahun 2021 pemberian sanksi sebanyak 120 AP juga mengalami peningkatan sebesar 43%. Pada tahun 2022 pemberian sanksi sebanyak 50 AP mengalami penurunan sebesar 58%. Kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan kembali sebesar 70% kepada 85 AP. Pada tahun 2024, kembali terjadi peningkatan sebesar 4% kepada 88 AP. Berdasarkan data statistik tersebut, terjadi peningkatan yang signifikan pemberian sanksi AP pada tahun 2018–2024. Hal ini menunjukkan masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh AP.

Gambar 1 juga menunjukkan jumlah pemberian sanksi pada KAP. Pada tahun 2018 terdapat pemberian sanksi sebanyak 45 KAP, dan mengalami penurunan sebesar 71% di tahun 2019 dengan pemberian sanksi kepada 13 KAP. Pada tahun 2020 sanksi diberikan kepada 9 KAP dan mengalami penurunan sebesar 31%. Selanjutnya pada tahun 2021 dan 2022 tidak terdapat pemberian sanksi pada KAP. Pada tahun 2023 terdapat pemberian sanksi kembali kepada 3 KAP dan 1 KAP pada tahun 2024. Berdasarkan data statistik tersebut, pemberian sanksi kepada KAP mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2018-2024.

Seiring dengan meningkatnya jumlah kasus pelanggaran yang melibatkan Akuntan Publik dan bertambahnya sanksi yang dijatuhkan dari tahun ke tahun, perhatian terhadap kinerja auditor tidak dapat diabaikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja auditor belum sepenuhnya optimal dalam memenuhi standar profesional yang ditetapkan. Dalam konteks ini, penting untuk menelaah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor, baik bersifat situasional (eksternal) maupun individual (internal).

Salah satu faktor situasional yang sering dikaji adalah *time budget pressure* (tekanan anggaran waktu) sering kali menjadi pemicu munculnya praktik audit yang kurang cermat akibat keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan. Menurut Kristianto & Istiningrum (2024:36), tekanan batasan waktu pada prinsipnya telah diperhitungkan sejak tahap perencanaan perikatan audit agar auditor memiliki waktu yang memadai untuk memperoleh bukti dan membentuk opini atas laporan keuangan. Namun pada praktiknya, kompleksitas proses pengumpulan data dan keterbatasan akses informasi dari pihak klien kerap membuat beban kerja auditor meningkat, sehingga waktu yang tersedia terasa tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh prosedur audit yang diperlukan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh McNamara & Liyanarachchi (2008:425) yang menyatakan bahwa auditor yang menghadapi *time budget pressure* cenderung melakukan pengabaian prosedur audit atau mempersingkat tahapan pemeriksaan guna memenuhi tenggat waktu. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja auditor apabila tidak dikelola secara proporsional.

Dalam wawancara peneliti dengan beberapa akuntan publik dan auditor mengatakan bahwa faktor *time budget pressure* kerap kali menuntut untuk menyelesaikan penugasan audit dalam waktu, jam kerja, atau alokasi anggaran yang lebih rendah dibanding kebutuhan sebenarnya. Sedangkan dalam prosesnya klien justru memperlambat proses pengumpulan data atau dokumentasi. Ketika auditor dibatasi waktu, prosedur audit tertentu sering dihilangkan atau diganti dengan cara yang lebih cepat. Selain itu, untuk mengejar deadline auditor seringkali hanya menyiapkan kertas kerja untuk menunjukkan bahwa prosedur telah dilakukan, tetapi tidak memuat detail bukti pemeriksaan.

Di sisi lain, faktor internal seperti *organizational citizenship behavior* berperan dalam menentukan bagaimana auditor merespons tekanan kerja dan menjalankan tanggung jawab profesionalnya. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan formal yang membantu keberhasilan organisasi (Organ, 1988:4). Dalam karya lanjutannya bersama Podsakoff et al. (2000:517), dijelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi, koordinasi tim, serta kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Auditor yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi cenderung menunjukkan sikap kooperatif, membantu rekan tim, serta menjaga komitmen terhadap penyelesaian tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim audit.

Dalam perspektif teori kepribadian, karakteristik disposisional individu berpotensi memengaruhi respons terhadap tekanan kerja. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2017:104) menyatakan bahwa kepribadian individu sangat berperan dalam menentukan strategi adaptasi terhadap stres kerja. Konsep tipe kepribadian A dan B pertama kali dikemukakan oleh Friedman dan Ray Rosenman pada akhir tahun 1950-an. Tipe kepribadian A dikenal memiliki

ciri cepat tanggap, kompetitif, tidak sabaran, dan sangat ambisius, sedangkan tipe B cenderung lebih tenang, toleran, dan tidak terburu-buru. Menurut Yuwono et al. (2005:97-98), tipe A dan tipe B menunjukkan perbedaan yang sangat mencolok. Individu dengan tipe kepribadian A cenderung bekerja dengan tempo cepat dan lebih mengutamakan kuantitas dibanding kualitas, sehingga mereka biasanya tidak meluangkan waktu untuk merancang alternatif solusi yang unik, yang pada akhirnya membuat aspek kreativitas kurang tergali dtipe kepribadian B adalah sebaliknya.

Dalam lingkungan audit yang penuh tekanan seperti *time budget pressure*, auditor bertipe A mungkin memiliki dorongan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, namun juga rentan terhadap stres. Sementara itu, auditor bertipe B mungkin lebih stabil secara emosional namun kurang agresif dalam mengejar target. Oleh karena itu, tipe kepribadian A dan B berpotensi berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor.

Variabel *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* telah banyak diteliti, hasil penelitian empiris menunjukkan adanya inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa *time budget pressure* justru dapat meningkatkan produktivitas apabila berada dalam batas optimal. Demikian pula, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja umumnya positif, namun kekuatan pengaruhnya berbeda-beda tergantung pada karakteristik individu dan lingkungan kerja. Pemilihan auditor sebagai subjek penelitian serta Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Sidoarjo dan Surabaya sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik kedua wilayah tersebut sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur yang memiliki intensitas aktivitas bisnis dan kebutuhan jasa audit yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan uraian teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor, serta menguji peran tipe kepribadian A dan B sebagai variabel moderasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Time Budget Pressure* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor serta peran Tipe Kepribadian A dan B sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Sidoarjo dan Surabaya. Data Kantor Akuntan Publik (KAP) diperoleh dari Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2025. Sampel ditentukan dengan menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling*, yaitu *Purposive Sampling*, dimana penentuan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria tersebut ialah auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, dimana total subjek penelitian sebanyak 82 auditor. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor di daerah Sidoarjo dan Surabaya.

Tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, pengujian prasyarat atau asumsi klasik, serta pengujian hubungan antar variabel melalui analisis statistik inferensial. Pengujian statistik inferensial dilakukan setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas yang dilakukan untuk memastikan distribusi residual normal, uji multikolinearitas yang dilakukan untuk menguji tidak adanya korelasi tinggi antar-variabel independen, dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk memastikan varian residual homogen.

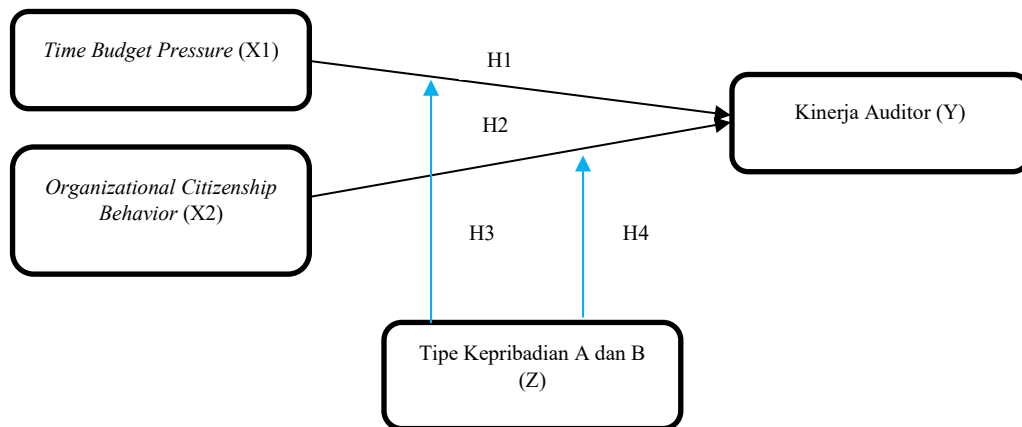
Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan melakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel moderator mampu memperkuat atau memperlemah melalui pembentukan variabel interaksi. Seluruh tahapan analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0 for Windows.

Adapun hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan korelasi Pearson *Product Moment*, yaitu seluruh aitem pada variabel *time budget pressure* (r hitung = 0,348-0,729), *organizational citizenship behavior* (r hitung = 0,401-0,746), kinerja auditor (r hitung = 0,320-0,845), dan tipe kepribadian A dan B (r hitung = 0,396-0,649) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30) sehingga seluruh aitem dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,835 untuk *time budget pressure*, 0,882 untuk *organizational citizenship behavior*, 0,908 untuk kinerja auditor, dan 0,842 untuk tipe kepribadian A dan B. Dengan demikian, seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: *Time Budget Pressure* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- H2: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- H3: Tipe Kepribadian A dan B memoderasi pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor.
- H4: Tipe Kepribadian A dan B memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor.

Analisis Statistik Deskriptif

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 82 orang yang berasal dari 21 Kantor Akuntan Publik (KAP), yang terdiri atas 17 KAP di Surabaya dan 4 KAP di Sidoarjo. Pemilihan subjek penelitian dilakukan terhadap auditor yang aktif bekerja lebih dari 1 tahun pada masing-masing KAP tersebut.

1) Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Profil		Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	59.76%

Usia	Perempuan	33	40.24%
	20 – 30 Tahun	26	31.71%
	31 – 40 Tahun	33	40.24%
	41 – 50 Tahun	10	12.19%
	51 – 60 Tahun	5	6.10%
	61 – 70 Tahun	6	7.32%
	>70 Tahun	2	2.44%
Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	3	3.65%
	D3	6	7.32%
	D4/S1	67	81.71%
	S2	6	7.32%
	S3	-	0%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	-	0%
	1 - 5 Tahun	32	39.02%
	6 – 10 Tahun	28	34.15%
	>10 Tahun	22	26.83%
Jabatan	Akuntan Publik/Partner	4	5%
	Manajer	6	7%
	Supervisor	8	10%
	Senior Auditor	38	46%
	Junior Auditor	26	32%

Sumber: Diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh subjek berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 49 orang (59,76%). Sebagian besar subjek berada dalam rentang usia 31-40 tahun sebesar 33 orang (40,24%) dan tergolong dalam dewasa menengah. Dari sisi jenjang pendidikan, mayoritas subjek sudah menempuh pendidikan D4/S1 sebanyak 67 orang (81,71%), sehingga secara kualifikasi akademik telah memenuhi persyaratan sebagai auditor. Dilihat dari masa kerjanya, mayoritas subjek memiliki pengalaman 1-5 tahun sebanyak 32 orang (39,02%) dan disusul oleh kelompok pengalaman 6-10 tahun sebanyak 28 orang (34,15%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki pengalaman bekerja yang cukup memadai di bidang audit. Sementara itu, jabatan subjek penelitian yang paling banyak ditempati oleh posisi senior auditor. Secara keseluruhan, karakteristik subjek penelitian ini dinilai telah sesuai dan representatif dengan kriteria subjek penelitian yang dibutuhkan.

2) Variabel Penelitian

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Time Budget Pressure</i>	1,50	3,88	2,95	0,65
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1,83	4,00	3,03	0,59
Tipe Kepribadian A & B	1,14	3,86	2,75	0,61
Kinerja Auditor	0,17	1,00	0,71	0,23

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25.0 (2026)

Hasil menunjukkan bahwa *Time Budget Pressure* memiliki nilai minimum 1,50 dan maksimum 3,88 dengan mean 2,95 serta standar deviasi 0,65, yang mengindikasikan tingkat tekanan waktu berada pada kategori sedang dengan variasi data moderat. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki mean 3,03 (SD = 0,59) dengan rentang 1,83–4,00, menunjukkan kecenderungan perilaku kewargaan organisasi yang cukup baik. Kinerja Auditor memiliki mean 2,75 (SD = 0,61) dengan rentang 1,14–3,86, yang menggambarkan tingkat kinerja pada kategori cukup. Sementara itu, Tipe Kepribadian A dan B menunjukkan mean 0,71 (SD = 0,23) dengan rentang 0,17–1,00, yang mengindikasikan adanya kecenderungan dominasi salah satu

tipe kepribadian dalam sampel. Secara umum, sebaran data seluruh variabel relatif stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas

Pengujian	N. Statistik	N. Signifikansi	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0,123	0,114 > 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25.0 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,123 dengan signifikansi sebesar 0,114 pada jumlah sampel 82 responden. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,114 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Gujarati & Porter (2009:146-150) menyatakan bahwa uji normalitas diperlukan agar pengujian t dan F, dapat dilakukan secara tepat karena keduanya mensyaratkan distribusi error yang normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
TBP	0,998	1,002	Bebas Multikolonieritas
OCB	0,972	1,029	Bebas Multikolonieritas
TKAB	0,971	1,030	Bebas Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *Time Budget Pressure* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki *Tolerance* sebesar 0,972 dan VIF sebesar 1,029. Selanjutnya variabel Tipe Kepribadian A dan B memiliki *Tolerance* sebesar 0,971 dan VIF sebesar 1,030. Seluruh nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada jauh di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi (Ghozali, 2018:10-106). Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara tinggi dan layak digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh terhadap Kinerja Auditor.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	N. Signifikansi	Kesimpulan
TBP	0,821 > 0,05	Homoskedastis
OCB	0,953 > 0,05	Homoskedastis
TKAB	0,509 > 0,05	Homoskedastis

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25.0 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Time Budget Pressure* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,821, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,953 dan Tipe Kepribadian A dan B sebesar 0,509. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Ghozali (2018:111) bahwa model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Analisis Statistik Inferensial

a) Analisis Regresi Berganda

Pengujian dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Melalui ketiga pengujian tersebut, dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai kekuatan, arah, dan signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen secara simultan dalam suatu model regresi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian	R^2	Adjusted R^2
Koefisien Determinasi	0,229	0,200

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R^2 sebesar 0,229 mengindikasikan bahwa sebesar 22,90% variasi Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model regresi, sedangkan sisanya sebesar 77,10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,200 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Auditor adalah sebesar 20,0%. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup, meskipun masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Auditor.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Time Budget Pressure*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Tipe Kepribadian A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Tabel 7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian	N. Signifikansi	Kesimpulan
Uji F	0,000 < 0,05	Secara simultan berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis ANOVA diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Auditor secara individual.

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel	N. Signifikansi	Koefisien B	Kesimpulan
TBP	0,029 < 0,05	-0,178	Berpengaruh Negatif
OCB	0,000 < 0,05	0,438	Berpengaruh Positif
TKAB	0,442 > 0,05	0,207	Tidak Berpengaruh

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25.0 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *Time Budget Pressure* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,178 dengan signifikansi 0,029 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa *Time Budget Pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien regresi sebesar 0,438 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sementara itu, variabel Tipe Kepribadian A dan B memiliki koefisien regresi sebesar 0,207 dengan signifikansi 0,442 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa secara langsung Tipe Kepribadian A dan B tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian, secara parsial hanya *Time Budget Pressure* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sementara itu, Tipe Kepribadian A dan B terbukti tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan dalam model regresi ini.

b) Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji peran Tipe Kepribadian A dan B sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor. MRA dilakukan dengan membentuk variabel interaksi antara *Time Budget Pressure* atau *Organizational Citizenship Behavior* dan Tipe Kepribadian A dan B yang kemudian dimasukkan ke dalam model regresi bersama variabel independen dan variabel moderasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderasi memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keberadaan efek moderasi ditentukan berdasarkan signifikansi koefisien regresi pada variabel interaksi dalam model regresi.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²) dalam Uji Moderasi

Pengujian	R ²	Adjusted R ²
Koefisien Determinasi	0,252	0,203

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi lanjutan dalam model *Moderated Regression Analysis* (MRA), diperoleh nilai R² sebesar 0,252. Nilai R² tersebut menunjukkan bahwa sebesar 25,20% variasi Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh variabel interaksi yang dibentuk dalam model. Sementara itu, sisanya sebesar 74,80% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Jika dibandingkan dengan model regresi sebelumnya yang memiliki nilai R² sebesar 0,229, terjadi peningkatan sebesar 2,30% setelah penambahan variabel interaksi dalam MRA. Kenaikan ini menunjukkan adanya tambahan kontribusi penjelasan variabel moderasi terhadap Kinerja Auditor, meskipun besarnya peningkatan relatif kecil. Secara metodologis, peningkatan nilai R² tersebut mengindikasikan bahwa model dengan interaksi memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik dibandingkan model tanpa interaksi, namun keberadaan efek moderasi tetap ditentukan oleh signifikansi koefisien variabel interaksi pada uji parsial.

Tabel 10. Uji Signifikansi Koefisien Variabel Interaksi

Variabel	N. Signifikansi	Kesimpulan
TBP x TKAB	0,190 > 0,05	Tidak Berpengaruh
OCB x TKAB	0,466 > 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25.0 (2026)

Hasil uji signifikansi koefisien variabel interaksi dalam model *Moderated Regression Analysis* (MRA), diperoleh bahwa variabel interaksi antara *Time Budget Pressure* dan Tipe Kepribadian A dan B memiliki nilai signifikansi 0,190 ($> 0,05$). Demikian pula, variabel interaksi antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Tipe Kepribadian A dan B menunjukkan nilai signifikansi 0,466 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel interaksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian, secara statistik Tipe Kepribadian A dan B tidak terbukti memoderasi pengaruh *Time Budget Pressure* maupun *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor. Meskipun terjadi peningkatan nilai koefisien determinasi pada model MRA, ketidaksignifikanan koefisien interaksi menunjukkan bahwa efek moderasi tidak terjadi dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis menunjukkan bahwa *time budget pressure* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,029 dan berada di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, *time budget pressure* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dan negatif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *time budget pressure* yang dihadapi auditor, maka kinerja auditor cenderung mengalami penurunan.

Keterbatasan waktu dalam pelaksanaan audit dapat mengurangi efektivitas, ketelitian, dan kualitas penyelesaian tugas audit. Kondisi tekanan waktu yang tinggi berpotensi mendorong auditor untuk mempercepat prosedur pemeriksaan atau mengurangi lingkup pengujian guna memenuhi tenggat yang ditetapkan. Situasi tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas serta meningkatnya risiko kesalahan dalam proses audit.

Menurut Otley & Pierce (1996:32), tekanan anggaran waktu yang diterapkan pada sistem pengendalian manajemen dapat menyebabkan tekanan kinerja yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelaksanaan tugas jika tidak dipertahankan secara seimbang. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari oleh Wati et al. (2023:168) dan Vellisa (2024:67) yang menyimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. *Time budget pressure* dalam pelaksanaan tugas audit berpotensi meningkatkan tingkat stres auditor, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Kondisi tersebut dapat mendorong auditor untuk mengabaikan atau menyederhanakan beberapa prosedur audit yang esensial, sehingga laporan audit yang dihasilkan menjadi kurang andal dan berisiko menurunkan kualitas hasil pemeriksaan.

Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amira & Munari (2022:256) yang menemukan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dalam hal ini, auditor menyikapi secara positif adanya tekanan waktu dapat menjadi kendali dari audit yang mampu memotivasi staf auditor untuk berkinerja secara efisien. Dengan demikian, *time budget pressure* pada hakikatnya bersifat situasional, karena dampaknya terhadap kinerja auditor bergantung pada tingkat dan kondisi yang melingkupinya. *Time budget pressure* yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menurunkan kinerja auditor dan secara tidak langsung memengaruhi kualitas audit yang dihasilkan. Oleh sebab itu, perencanaan anggaran waktu yang realistis serta mekanisme pengawasan yang efektif menjadi aspek penting yang harus diperhatikan untuk menjaga mutu proses dan hasil audit.

2) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

Analisis data menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan berada di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dan positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki auditor, maka semakin baik kinerja auditor yang dihasilkan.

Dalam lingkungan audit yang menuntut kerja tim, koordinasi, dan ketelitian tinggi, perilaku ekstra-peran menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas audit. Auditor dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi umumnya menunjukkan sikap proaktif, mampu bekerja sama secara efektif, serta menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Karakteristik tersebut memungkinkan mereka tetap menjaga dan mengoptimalkan kinerja, meskipun berada dalam situasi pekerjaan yang penuh tekanan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanisyahputra et al. (2021:11) dan Rismawati et al. (2021:104), yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki perilaku kewargaan dalam dirinya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Namun demikian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambar (2024:75) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang diwujudkan melalui kesediaan menerima tugas tambahan terkadang dipersepsikan secara keliru oleh manajer atau supervisor sebagai aktivitas yang dianggap kurang relevan terhadap pencapaian target utama.

Organizational citizenship behavior memiliki peran strategis dalam menunjang kinerja melalui penguatan kerja sama tim, peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta tumbuhnya rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi (Caren et al., 2025:1046). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja auditor.

3) Peran Tipe Kepribadian A dan B dalam memoderasi pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa variabel interaksi antara *Time Budget Pressure* dan Tipe Kepribadian A dan B memiliki nilai signifikansi sebesar 0,190 dan berada di atas batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, Tipe Kepribadian A dan B tidak memoderasi pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

Konsep Tipe Kepribadian A dan B yang dikembangkan oleh Meyer Friedman dan Ray Rosenman menjelaskan bahwa individu dengan karakteristik Tipe A sebagai kompetitif, berorientasi waktu, dan rentan terhadap stres tinggi, sementara individu Tipe B lebih santai, adaptif, atau mudah beradaptasi (Ivancevich et al., 2008:108–110). Perbedaan karakteristik tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap bagaimana individu menyikapi dan mengelola *time budget pressure* dalam pekerjaan audit.

Namun, temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa perbedaan kepribadian ini tidak secara signifikan mengubah hubungan antara *time budget pressure* dan kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa *time budget pressure* sebagai faktor situasional memiliki efek yang seragam terhadap kinerja terlepas dari tipe kepribadian auditor. Reaksi auditor terhadap tekanan waktu lebih kecil kemungkinannya menjadi refleksi pribadi dari individu dan lebih terkait dengan sistem pengendalian kualitas atau peraturan organisasi daripada kepribadian auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Chotimah (2019:99-100) bahwa

tipe kepribadian B tidak mempengaruhi kinerja auditor. Individu dengan tipe kepribadian B memiliki kelebihan dalam menjaga ketenangan dan lebih berorientasi pada kualitas hasil kerja dibandingkan kecepatan penyelesaian.

Ketika *time budget pressure* muncul, individu dengan tipe kepribadian B cenderung mengabaikan tekanan tersebut dan menjadi terbiasa menghadapi kondisi tersebut dalam melaksanakan pemeriksaan audit. Auditor dapat mengantisipasi *time budget pressure* dengan mengatur jadwal kerja sebelum menerima pekerjaan (Aulia & Handayani, 2020:150). Meskipun tipe kepribadian dapat memengaruhi respon terhadap stres kerja, namun dalam penelitian ini tipe Kepribadian A dan B tidak terbukti berperan memperkuat ataupun memperlemah pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor.

4) Peran Tipe Kepribadian A dan B dalam memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa variabel interaksi antara *organizational citizenship behavior* dan Tipe Kepribadian A dan B memiliki nilai signifikansi sebesar 0,466 dan berada di atas batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, Tipe Kepribadian A dan B tidak memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis keempat dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor bersifat konsisten tanpa dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Hal ini dijelaskan oleh (Organ et al., 2006) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi, terlepas dari karakteristik disposisional individu. Dalam profesi audit yang menuntut kerja tim, koordinasi, dan kepatuhan terhadap standar profesional, perilaku membantu, tanggung jawab, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang menyeluruh terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2019:61) yang menyimpulkan bahwa tipe kepribadian B tidak berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa akuntansi dan tipe kepribadian A berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa akuntansi. Selain itu, diperkuat juga oleh Podsakoff et al. (2000:515) menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila perilaku kerja yang ditampilkan telah distandarisasi oleh sistem organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Simpulan ini mengindikasikan bahwa *time budget pressure* merupakan faktor risiko yang perlu dikelola secara proporsional oleh Kantor Akuntan Publik agar tidak menurunkan kualitas kinerja auditor.

Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Perilaku ekstra-peran seperti *organizational citizenship behavior* terbukti menjadi faktor pendukung yang memperkuat efektivitas kerja auditor.

Sementara itu, tipe kepribadian A dan B tidak terbukti mampu memoderasi pengaruh *time budget pressure* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor. Meskipun terjadi peningkatan nilai koefisien determinasi setelah penambahan variabel interaksi, hasil uji parsial menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan.

Dengan demikian, kinerja auditor dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor situasional dan perilaku kerja dibandingkan oleh karakteristik kepribadian sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam lingkungan audit yang terstandarisasi, sistem, prosedur, dan tuntutan profesional cenderung lebih dominan dalam

membentuk kinerja dibandingkan perbedaan karakteristik kepribadian individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja auditor lebih efektif dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang realistis dan penguatan budaya organisasi yang mendukung perilaku kerja positif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel yang terbatas pada 82 responden dari Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya dan Sidoarjo membatasi tingkat generalisasi temuan penelitian ke wilayah atau konteks organisasi yang lebih luas. Kedua, variabel moderasi yang digunakan, yaitu Tipe Kepribadian A dan B, mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan faktor psikologis yang paling relevan dalam menjelaskan reaksi auditor terhadap tekanan kerja.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jumlah sampel agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat menguji variabel psikologis lain yang lebih kontekstual, seperti *locus of control*, stres kerja, *self-efficacy* atau profesionalisme auditor. Variabel tersebut dapat dijadikan sebagai variabel moderasi atau mediasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

REFERENSI

- Ambar, L. D. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, Lingkungan Kerja, Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Auditor KAP Seluruh DKI Jakarta)* [Bachelor's Thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/80256>
- Amira, M. R., & Munari, M. (2022). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Kompleksitas Tugas, dan Time Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor di KAP Sidoarjo dan Wilayah Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 244–259. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1169>
- Aulia, Y., & Handayani, A. E. (2020). KONFLIK PERAN, KEPERIBADIAN LOC INTERNAL, KINERJA AUDITOR DAN MODERASI TEKANAN ANGGARAN WAKTU (Suatu Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di Surabaya). *Akuntansi : Jurnal Akuntansi Integratif*, 5(2), 138–157. <https://doi.org/10.29080/jai.v5i02.162>
- Caren, C., Heniwati, E., & Ikhsan, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Struktur Audit, Organizational Citizenship Behavior, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1039–1051. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3.2076>
- Chotimah, C. C. (2019). *PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT, LOCUS OF COMMITMENT DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN ISLAMIC WORK ETHICS SEBAGAI VARIABEL MODERASI* [Bachelor's Thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54223>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hanisyahputra, F. D., Rahim, S., & Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Time Preassure Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel). *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.52103/jaf.v2i2.1052>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Jusup, H. (2010). *Auditing (Pengauditan)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Kristianto, G. B., & Istiningrum, R. F. (2024). ANALISIS DUE PROFESSIONAL CARE, TIME BUDGET PRESSURE DAN SPESIALISASI AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR. *Jurnal ARIMBI (Applied Research in Management and Business)*, 4(1), 27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.53416/arimbi.v4i1>
- McNamara, S. M., & Liyanarachchi, G. A. (2008). Time Budget Pressure and Auditor Dysfunctional Behaviour Within an Occupational Stress Model. *Accounting & Finance*, 48(3), 423–442. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2008.00264.x>
- Messier, W. F., Glover, S. M., & Prawitt, D. F. (2022). *Auditing and Assurance Services: A Systematic Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31–58. <https://doi.org/10.1108/09513579610109969>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan. (2025). *Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Tahun 2024*. https://pppk.kemenkeu.go.id/?utm_source=chatgpt.com
- Rismawati, Bulutoding, L., & Suhartini, E. (2021). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, SELF EFFICACY DAN PROFESSIONAL ETHICAL SENSITIVITY TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MODERASI. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(1), 98–7. <https://doi.org/10.24252/isafir.v2i1.19935>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, P. S. M. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian A dan B Pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 298(1), 50–63. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p04>
- Vellisa. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di DKI Jakarta*. [Bachelor's Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. <https://repository.uajy.ac.id/id/eprint/32364>
- Wati, N. K. S., Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Tekanan Anggaran Waktu, Ambiguitas Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 5(1), 158–172. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/6344>
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, & Septarini, B. G. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.