

Motivasi Kerja dan Profesionalisme Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor

Lina Dwi Kumala Sari¹
I Dewa Nyoman Wiratmaja²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: linadwikumalasari@gmail.com/ Telp:087761477488

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kualitas audit ditentukan oleh kinerja auditor yang melaksanakan penugasan audit. Untuk itu penelitian fokus pada kinerja auditor dengan tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan profesionalisme sebagai pemoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Banyaknya sampel penelitian yang digunakan adalah 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis MRA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompleksitas tugas berpengaruh positif pada kinerja auditor yang berarti bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka akan semakin tinggi kinerja dari seorang auditor, (2) profesionalisme memperkuat pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor, (3) motivasi kerja memperkuat pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

Kata kunci: kompleksitas tugas, motivasi kerja, profesionalisme, kinerja auditor

ABSTRACT

Audit quality is determined by the performance of the auditor performing the audit assignment. For that research focus on auditor performance with aim to know whether work motivation and professionalism as moderator of influence of task complexity at auditor performance at Office BPK RI Representative of Bali Province. Determination of the sample using saturated sampling method where data collection is done by using questionnaire. The number of research samples used was 36 respondents. Data analysis technique used is MRA analysis technique. The results of this study indicate that (1) task complexity has a positive effect on auditor performance which means that the higher the task complexity the higher the performance of an auditor; (2) professionalism strengthens the influence of task complexity on auditor performance, (3) task complexity on auditor performance.

Keywords: task complexity, work motivation, professionalism, auditor performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan negara yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada suksesnya pembangunan nasional. Demi tercapainya hal tersebut, pengawasan

terhadap pengelolaan keuangan negara harus terbebas dari penyimpangan dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga independen yang memiliki tanggung jawab dalam pengawasan pengelolaan keuangan negara. UU Nomor 15 Tahun 2006 menyebutkan bahwa korupsi, kolusi dan nepotisme dapat diatasi melalui pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara yang dilaksanakan oleh lembaga yang independen.

BPK dalam pelaksanaan pemeriksaannya mengacu pada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) merupakan standar yang ditetapkan dengan peraturan BPK Nomor 01 Tahun 2007. Standar tersebut menjadi pedoman bagi BPK dalam memeriksa laporan keuangan negara, sehingga hasil pemeriksaan (laporan hasil audit) BPK dapat lebih tepat dan berkualitas yaitu memberikan nilai tambah yang positif bagi pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pelaksanaan pemeriksaan yang didasarkan pada standar ini akan meningkatkan kredibilitas informasi yang dilaporkan atau diperoleh dari entitas yang diperiksa melalui pengumpulan dan pengujian bukti secara obyektif. Apabila pemeriksa melaksanakan pemeriksaan dengan cara ini dan melaporkan hasilnya sesuai dengan SPKN maka hasil pemeriksaan tersebut akan dapat mendukung peningkatan mutu pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta pengambilan keputusan Penyelenggara Negara (SPKN 2007).

Fenomena mengenai penyimpangan yang dilakukan oleh auditor saat ini tengah menjadi perhatian masyarakat. Seiring dengan diungkapkannya penyimpangan yang melibatkan auditor BPK. Hal ini dapat dilihat dari kasus auditor BPK yang menjadi tersangka terkait penerimaan suap pemberian opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDPTT), (Kompas, 31/05/2017). Maraknya kasus penyimpangan yang terjadi membuat masyarakat menuntut auditor BPK RI bekerja lebih profesional lagi.

Upaya meningkatkan kinerjanya auditor dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitasnya. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan auditor dapat melaksanakan audit sesuai dengan yang direncanakan dan sesuai dengan standar audit yang telah ada. Kinerja auditor ditentukan dengan hasil audit yang dikerjakan oleh seorang auditor.

Demi meningkatkan kinerjanya, auditor dituntut mampu bertindak profesional dalam melakukan pemeriksaan. Profesionalisme seorang auditor juga diuji melalui adanya tugas pemeriksaan yang kompleks. Auditor seringkali dihadapkan pada tugas yang banyak, berbeda-beda dan saling berkaitan antara penugasan satu dengan yang lainnya. Menurut (Chung dan Monroe, 2001), kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu banyaknya informasi yang tidak relevan, dan adanya ambiguitas yang tinggi. Hal tersebut dapat menimbulkan sulitnya auditor dalam mengambil pertimbangan audit dan kebenaran opini hasil audit yang diberikan.

Hasil penelitian (Josoprijonggo, 2005) menjelaskan bahwa agar auditor mampu menghasilkan laporan yang berkualitas, maka ia harus menjalankan pekerjaannya secara profesional. Auditor harus bisa memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh klien, walaupun seberapa tinggi tingkat kompleksitas yang diberikan agar klien merasa puas dengan pekerjaannya dan tetap menggunakan jasa auditor yang sama di waktu yang akan datang. Namun, terdapat hubungan antara pengalaman audit dengan penyelesaian tugas yang kompleks. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh auditor, maka auditor dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kompleksitas yang tinggi.

Kompleksitas tugas merupakan suatu proses individu menghadapi kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh keterbatasan kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah *et al.*, 2007). (Restu dan Indriantoro, 2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga penurunan kualitas audit.

(Boner, 1994) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan

pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit

Penelitian mengenai hubungan antara kompleksitas tugas dengan kinerja auditor telah dilakukan sebelumnya dimana menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda. (Siti Asih Nadhiroh, 2010 dan Ni Wayan rustiarini 2013) hasil penelitiannya menyatakan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian kompleksitas tugas pada kinerja auditor yang dilakukan oleh (Supratomo, dkk, 2010) menyatakan bahwa hubungan kompleksitas tugas berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Keberhasilan auditor juga tidak terlepas dari motivasi seorang auditor. Menurut (Hardriani dan Azhar, 2011) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang dapat menimbulkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi adalah faktor penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perbedaan motivasi membuat seseorang dapat berperilaku dan bereaksi berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Disamping itu tinggi rendahnya motivasi seseorang dapat berpengaruh pada kinerjanya. Motivasi akan membuat seseorang bekerja semaksimal mungkin, oleh karena itu motivasi kerja juga merupakan faktor penting memprediksikan dan menilai kinerja seorang auditor (Sulton, 2010).

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh (Heider, 1958) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh kekuatan yang bersifat internal tersebut diyakini berasal dari dalam pribadi individu itu sendiri. Contoh dari kekuatan internal tersebut adalah kemampuan, pengetahuan, dan usaha. Sedangkan perilaku yang berasal dari kekuatan eksternal tersebut merupakan hasil dari tekanan pada situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Elmawati, 2014). Faktor kekuatan eksternal yaitu kekuatan yang berasal dari luar dapat berupa *task difficulty* atau keberuntungan (Hidayati, 2002).

Theori Reasoned Action pertama kali dicetuskan oleh Ajzen dalam (Jogiyanto, 2007). Teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Dalam TRA ini, Ajzen menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Lebih lanjut, Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (*attitude towards behavior*) dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subyektif.

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan lebih lanjut dari TRA. Ajzen menambahkan konstruk yang belum ada dalam TRA, yaitu kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*). Konstruk ini ditambahkan dalam upaya memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam rangka melakukan perilaku tertentu (Chau, dkk 2009). Dengan kata lain, dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif semata, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukannya yang bersumber pada keyakinannya terhadap kontrol tersebut (*control beliefs*).

Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara objektif untuk menentukan tingkat kepatuhan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Jusup, 2014:10).

Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002). Auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu: auditor pemerintah, auditor internal, auditor independen (akuntan publik). Berikut ini akan dijelaskan masing-masing jenis auditor tersebut: (Jusup, 2014).

Kinerja (*performance*) secara etimologi berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). (Trisnaningsih, 2007) juga menjelaskan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kompleksitas tugas adalah proses setiap individu dalam menghadapi kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh keterbatasan kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan. (Restu dan Indriantoro, 2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kualitas audit.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. (Mangkunegara, 2007:61) menjelaskan bahwa, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental seseorang yang pro dan positif

terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Profesionalisme adalah seseorang yang mampu menguasai ilmu pengetahuan secara mendalam, mampu melakukan kreativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya, serta mampu berpikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi (BPKP, 2012). Menurut (Hudiwinarsih, 2010) sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional, sedangkan menurut (Alvin A. Arens dan James K. Loebbecke, 2002) dalam (Herliansyah, 2008:10) Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Boner, 1994) yang menguji model pengaruh dari kompleksitas tugas. Penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja dan profesionalisme sebagai pemoderasi yang didasari oleh penelitian (Sugiarto dan Arfan, 2010) mengenai pengaruh kepuasan kerja, profesionalisme dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja auditor serta penelitian dari (Handriyani dan Azhar, 2011) mengenai analisis pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor.

Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Kompleksitas tugas diartikan sebagai persepsi individu atau suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapasitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk

mengintegrasikan masalah (Jamilah *et al.*, 2007). Heider mengembangkan teori atribusi yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal dan eksternal. Dalam pengambilan keputusan, auditor juga tidak terlepas dari faktor internal seperti pengetahuan dan kemampuan auditor, tetapi juga faktor eksternal seperti tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas. Tingkat kesulitas tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusunan dari kompleksitas tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi (*information clarity*).

(Arywanti dan Martani, 2009) menyatakan bahwa kompleksitas penugasan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sanusi dan Iskandar, 2007) memperlihatkan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi berpengaruh negatif dan dapat menurunkan kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Asih Nadhiroh, 2010) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan hal tersebut dikarenakan auditor sudah terbiasa dalam menghadapi hal sulit seperti tugas – tugas banyak. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Motivasi kerja berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang yang dalam hal ini adalah para auditor dan bisa dikatakan bahwa segi sumber daya manusia

berpengaruh terhadap kinerja auditor (Deva, 2010). *Theory of planned behavior* mengatakan bahwa, model dari *theory of planned behavior* mengandung variabel norma subjektif (*Subjective Norm*) yaitu sejauh mana seseorang memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya (*Normative Belief*). Kalau individu merasa itu adalah hak pribadinya untuk menentukan apa yang akan dia lakukan, bukan ditentukan oleh orang lain disekitarnya, maka dia akan mengabaikan pandangan orang tentang perilaku yang akan dilakukannya. (Fishbein & Ajzen, 2005) menggunakan istilah *motivation to comply* untuk menggambarkan fenomena ini, yaitu apakah individu mematuhi pandangan orang lain yang berpengaruh dalam hidupnya atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen Wandy dan K. Tatang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompleksitas tugas. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja memoderasi hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

Profesionalisme merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik dan ikhlas untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur suatu profesi. *Theory of Reasoned Action* (TRA) (Jogiyanto, 2007), mengungkapkan bahwa asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala

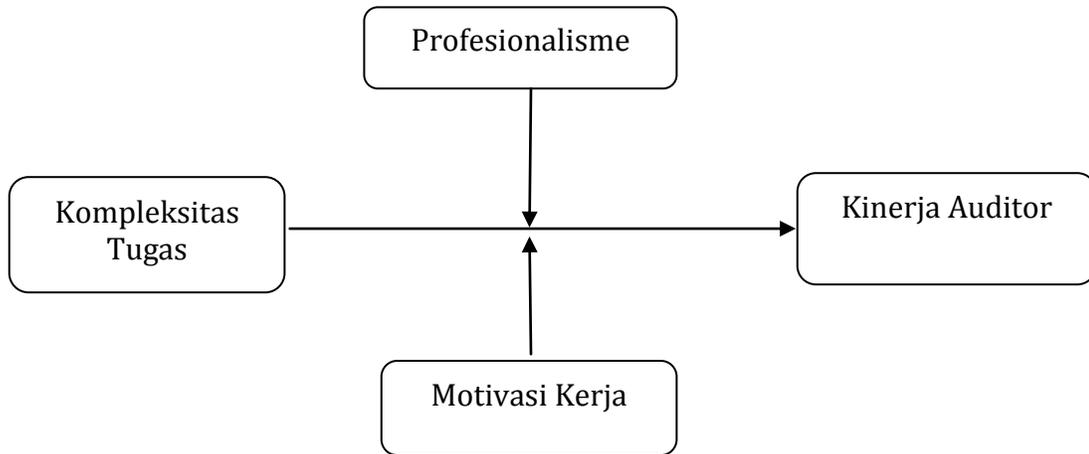
informasi yang tersedia. Dalam TRA ini, Ajzen menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Lebih lanjut, Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (*attitude towards behavior*) dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subyektif .

(Trisnaningsih, 2007) menyatakan bahwa profesionalisme pada dasarnya merupakan hal yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan individu pada profesinya. Pencapaian dengan tingkat keberhasilan yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja bagi seorang individu dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Trisnaningsih, 2007), (Pardi dan Nurlyli, 2007) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Profesionalisme mampu memoderasi hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:55)



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

*Sumber:*Data Diolah, 2017

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPK-RI Perwakilan Provinsi Bali Jl.D.I Panjaitan, Renon, Denpasar. Menurut (Sugiyono, 2014:58) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga di proses informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah kompleksitas tugas. Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan profesionalisme.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat berupa angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014:14). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden atas pertanyaan dalam kuisisioner yang disebar peneliti mengenai motivasi kerja dan profesionalisme

memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor yang telah dianggakan dengan menggunakan skala likert. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa kata, kalimat, skema maupun gambar (Sugiyono, 2014:14). Pada penelitian ini data kualitatif berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden mengenai motivasi kerja dan profesioalisme memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah auditor yang bekerja di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Populasi auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sebanyak 36 orang. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan metode jenuh dengan menggunakan kriteria auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal 3 (tiga) tahun. Adapun pertimbangan sampel yang dipilih adalah bahwa auditor yang telah memiliki masa kerja ≥ 3 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi dan dapat menilai kondisi lingkungan kerjanya (Trisnaningsih, 2007; Wati dkk., 2010).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis terjun langsung ke

lokasi penelitian dan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden untuk dapat diisi. Data yang diperoleh dari metode ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden seputar variabel yang akan diteliti yaitu motivasi kerja dan profesionalisme memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

Pada penelitian ini kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang paling penting dikarenakan (validitas) suatu hasil penelitian sangat bergantung oleh alat pengukur instrument yang digunakan dan data yang diperoleh. Berdasarkan pertimbangan tersebut, dalam penelitian ini teknik analisis data diawali dengan pengujian instrument yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument sehingga dapat diketahui apakah jawaban responden tersebut telah dijawab dengan benar atau tidak. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, oleh karena itu kuesioner harus dirancang sebaik mungkin dan harus relevan dengan apa yang akan diukur. Suatu instrument dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* terhadap skor total diatas 0,3 (Ghozali, 2014:52-53). Pengujian validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package of Social Science*) For Windows. Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai seberapa besar suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan pengujian validitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa atau diatas dari 0,70 (Ghozali, 2014:48). Pengujian validitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package of Social Science*) For Windows.

Data dianalisis dengan menggunakan teknik Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum melakukan model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta masalah normalitas data. Dalam penelitian ini, hipotesis pertama diuji dengan analisis regresi linier sederhana, sedangkan hipotesis kedua dan ketiga menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Aplikasi ini merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau variabel moderasi. Model persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Persamaan 1:

$$Y = a + b_1X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan 2:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

Persamaan 3:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_3 + b_3X_1X_3 + e \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- a = konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = koefisien regresi
- Y = Kinerja Auditor
- X₁ = Kompleksitas tugas

X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Profesionalisme
e	= <i>error</i>

HASIL PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bertugas di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada seluruh auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sebanyak 36 eksemplar dengan tingkat pengembalian responden sebesar 100 persen.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dari suatu data yang dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata, dan standar deviasi dari masing-masing varabel penelitian. Berdasarkan hasil olahan SPSS yang meliputi variabel kompleksitas tugas, motivasi kerja profesionalisme, dan kinerja auditor didapat hasil analisis data untuk statistik deskriptif seperti pada table pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N
Kompleksitas Tugas	36
Motivasi Kerja	36
Profesionalisme	36
Kinerja auditor	36

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa jumlah pengamatan (N) penelitian ini berjumlah 36. Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 2 di bawah ini. Berdasarkan Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig	Hasil Uji Hipotesis
	B	Std. Error	Beta		
Constant	23,85	1,969		0	
X1	-0,511	0,144	-0,521	0,001	Diterima
R _{square} :					
0,271					
Sig. F _{hitung} :					
0,001					

Sumber: Data Diolah, 2017

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut ialah jika nilai konstanta (a) sebesar 23,850 memiliki arti jika variabel kompleksitas tugas dinyatakan konstan pada angka 0, maka kinerja auditor di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali tetap dapat melaksanakan tugas dengan baik. Koefisien regresi (b) pada variabel kompleksitas tugas sebesar -,511. Koefisien regresi yang bernilai negatif memiliki arti jika kompleksitas tugas meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar -,511 satuan.

Koefisien determinasi yang digunakan pada analisis regresi linear sederhana adalah nilai R_{square}. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,271. Ini berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman sebesar

27,1 persen, sedangkan 72.9 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Sig adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,005. Ini berarti kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan pada kinerjanya. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka akan semakin tinggi kinerjanya. Hasil analisis regresi moderasi disajikan pada Tabel 3 di bawah ini. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dari model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.
Hasil Uji Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig	Hasil Uji Hipotesis
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,295	4,77		.951	
X1	0,373	.257	.380	.157	
X2	1,476	.324	1,301	.000	Diterima
X1_X2	-0,049	.020	-0,684	.017	Diterima
Adjusted R _{square} : 0,628					
Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data Diolah, 2017

Koefisien determinasi yang digunakan pada analisis regresi moderasi adalah nilai Adjusted R_{square}. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,628. Ini berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kompleksitas tugas dan motivasi kerja sebagai memoderasi dan interaksi antara kompleksitas tugas dan motivasi kerja sebesar 62,8 persen, sedangkan 37,2 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji hipotesis menggunakan MRA seperti pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Sig variabel motivasi kerja dan kompleksitas tugas adalah sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

Hasil analisis regresi moderasi disajikan pada Tabel 4 di bawah ini. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dari model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.
Hasil Moderated Regression Analysis Profesionalisme Dalam Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig	Hasil Uji Hipotesis
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,463	5,15		.778	
X1	0,313	.279	0,319	.271	
X3	1,373	.332	1,184	.000	Diterima
X1_X3	-0,046	.019	-0,707	.025	Diterima
Adjusted R _{square} : 0,578					
Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data Diolah, 2017

Koefisien determinasi yang digunakan pada analisis regresi moderasi adalah nilai Adjusted R_{square}. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,578. Ini berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kompleksitas tugas, profesionalisme sebagai pemoderasi dan interaksi antara kompleksitas tugas dan profesionalisme sebesar 57,8 persen, sedangkan 42,2 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil uji menggunakan MRA seperti pada tabel 4 menunjukan bahwa nilai Sig variabel profesionalisme dan kompleksitas tugas adalah sebesar 0,025 lebih besar dari 0,05. Ini berarti profesionalisme memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor.

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif pada kinerja auditor. Ini berarti bagi auditor-auditor profesional yang memiliki pengetahuan dan pengalaman audit yang luas maka persepsi mereka tentang kompleksitas tugas dipandang sebagai tantangan yang harus dipecahkan, sehingga tidak ada tugas yang dalam persepsi mereka merupakan tugas yang kompleks. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin kompleks tugas yang dilakukan dalam melakukan audit, maka kinerja auditor akan meningkat.

Auditor yang memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang akuntansi dan auditing akan melakukan pemeriksaan sesuai standar audit yang ada, sehingga nantinya auditor akan lebih mampu dalam mencari kesalahan, mencari penyebab munculnya kesalahan, memberikan rekomendasi yang konstruktif, dan dapat mengemukakan kesalahan yang terdapat pada laporan keuangan klien yang nantinya akan mampu meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasim et al., 2013) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yaitu dalam pengambilan keputusan auditor ditentukan oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,017 lebih besar dibandingkan nilai $\alpha = 0,05$, hal ini menandakan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Ini berarti semakin besar motivasi yang dimiliki seorang auditor maka pekerjaan yang kompleks akan diselesaikan dengan mudahnya.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen dan Tatang, 2013) yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompleksitas tugas. Motivasi kerja dapat memoderasi karena sejauh mana seseorang memiliki motivasi maka pekerjaan yang kompleks dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini relevan dengan *Theory Of Planned Behavior* (TPB) yaitu apabila seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks maka, jika mereka menganggap tugas tersebut sebagai hal penting untuk dikerjakan maka akan muncul motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,025 lebih besar dibandingkan nilai $\alpha = 0,05$, hal ini menandakan bahwa profesionalisme mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Ini berarti apabila seseorang bekerja secara profesional maka pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2007), dan (Pardi & Nurlyli, 2007) yaitu profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan *Theory Of Reasoned Action (TRA)* yaitu bahwa asumsi dasar seseorang berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh penentu dasar, yaitu sikap dan pengaruh sosial. Niat dalam konteks penelitian ini adalah motivasi auditor yang terbukti berperan dan mempertahankan kinerja ketika auditor pada kompleksitas tugas yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, ini berarti semakin tinggi kompleksitas tugas seorang auditor maka akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Profesionalisme memperkuat pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor di Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan diatas, maka Kepada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali disarankan untuk tetap menjaga motivasi kerja dan meningkatkan profesionalisme auditor. Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dalam situasi kompleksitas tugas yang tinggi diharapkan tetap menjaga motivasi kerja dan profesionalisme untuk mempertahankan kinerjanya. Agar kinerja dapat tetap

terjaga maka harus menjaga motivasi kerja dan profesionalisme, jika dihadapkan pada tugas-tugas dengan kompleksitas yang tinggi.

REFERENSI

- Aditya, A A Gede Dwi dan Made Gede Wirakusuma. 2014. "Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja, dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Akuntansi*, 6(2): h: 210 – 222.
- Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing:Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi oleh Akuntan Publik*, Jakarta: Salemba Empat.
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aprianti, Deva. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Keahlian Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi." Karya ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Asri Usman, Made Sudarma, Hamid Habbe, and Darwis Said, 2014. *Effect of Competence Factor, Independence and Attitude against Professional Auditor Audit Quality Improve Performance in Inspectorate (Inspectorate Empirical Study in South Sulawesi Province)*. *Journal of Business and Management*, 16 (1): h: 1-13.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, (2nd edition), Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education
- Bamber, E Michael dan Iyer, Venkataram M. 2002. *Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict. A Journal Practice & Theory Volume 20 (2).h:21*.
- Baotham, Sumintorn. 2007. *The Impact of Professional Knowledge and Personal Ethics on Audit Quality*. International Academy Bisnis & Ekonomi.
- Bonner, S. E. 2004. A Model of The Effects of Audit Task Complexity, *Accounting, Organizations and Society*., 19 (3), pp:213-234.

BPK RI. 2007. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. Jakarta : Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. . 2007. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2007 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jakarta : Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

BPKP. (2012). Warta Pengawasan: Meningkatkan Profesionalisme APIP.

Chau, Liiung, 2009, "A Critical Reviews of Ficher Taxes Compliance Model (A Research Sintesis)", *Jurnal of Accounting abd Taxatiion*, 1 (2) : h:34-40.

Cohen, Jeffrey R & Single Lousie E. 2001. *Responsible Leadership for Audit Quality, How dothe Big Four Manage The Personal Ethics Of Their Employees?. Journal*. Audencia Nantes School of Management.

Chung, J. dan G. S. Monroe. 2001. "A Research Note on The Effect of Gender and Task Complexity on Audit judgment". *Journal of Behavioral Research*, 13: 111-125.

Darlisman, Dalmy. 2009. "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan *Reward* Sebagai Variabel *moderating* pada Inspektorat Provinsi Jambi." *Tesis* Universitas Sumatera Utara.

Danielle E. Warren dan Miguel Alzola. 2008. *Ensuring Independent Auditors: Increasing theSaliency of the Professional Identity. Journal*. United States of America.

Desy Mustikayani, Ni Luh Putu dan Dwirandra, A.A.N.B. 2016. Budaya *Tri Hita Karana* Sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas Dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

Dinata Putri, Kompiang Martina. 2013. Pengaruh Indepedensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

- Dysvik, Anders and Bard Kuvaas. 2004. The Relationship Between Perceived Training Opportunities, Work Motivation And employee Outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12 (3) pp:138-157.
- Elmawati, D. dan Yuyetta, E. N. 2014. Pengaruh Reputasi Kantor Akuntan Publik (KAP), Audit Tenure, Dan Disclosure Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Fanani, J., Mulki, J.P., & Marshall, G.W. 2005. A Meta-Analysis of The Relationship Between Organization commitment and Salesperson Job Performance. *Journal of Business Research*, 58:pp:705-714.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate degan Program SPSS, Edisi ke-5, Badan Penerbitan Universitas Diponogoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 21 Edisi ke-7. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Handriyani Dwilita dan Azhar Maksum, 2011. Analisis pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3(1): h: 23-36.
- Hall, James A dan Tommie Singleton. (2007). *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Handriyani, Dwilita dan Azhar Maksum.2008.*Analisis PengaruhMotivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan Universitas Sumatera Utara*. Medan. Tesis
- Heider, Fritz. 1958. *The Ppsychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley
- Hudayanti, Ataina. 2002. Perkembangan Penelitian Akuntansi Keprilakuan : Berbagai Teori dan Pendekatan Yang Melandasi. *JAAI Volume 6 No.2 Desember*

- Hudiwinarsih, Gunasti. 2010. *Auditors' Experience, Competency, And Their Independency of Internal Auditors. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 15 No. 1.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jamilah, S., Zaenal F., dan Grahita C., 2007, Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment, Simposium Nasional Akuntansi, Vol.10, No.1, Juli: 1-30.
- Jusup, Haryono. 2014. *Auditing* (Pengauditan Berbasis ISA). Edisi 2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Josoprijonggo, Maya D. 2005. Pengaruh Batasan Waktu Audit terhadap Kualitas Audit dan Kepuasan Kerja Auditor. Disertasi. Fakultas Ekonomi Satya Wacana.
- Kalbers, L. P., dan Fogarty, T. J. (1995). Professionalism its consequences: a study of internal auditors. *Auditing. A Journal of Practice*. 14 (1), 64-68.
- Kasim Y, Darnawis dan Syukri A. 2013. Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Pada BPK Perwakilan Aceh. *Jurnal Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Shiah Kuala*: Hal 103-116. Volume 2, No. 2.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal Dan konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen. SNA XII Palembang.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2004. *Human Resource Management* 10th Editin. South Western.
- McCutchen Jr, William W., and Paul M . Swamidass. 2004. Motivations for Strategic Aliiances in the Pharmaceutical/Biotech Industry: Some New Findings, *Journal of High Technology Management Research*, 15 (2004) pp:197-214
- Mondy & noe. (2005) *Human Resources Management 9th ed. Massachusetts; Prentice-Hall.*
- Mu'azu Saidu Badara and Siti Zabedah Saidin, 2013. *The Relationship between Audit Experience and Internal Audit Effectiveness in the Public Sector Organizations. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3): h: 329-339.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Pardi dan Nurlayli, Fajar. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)". *Jurnal STIE AUB Surakarta*. 2008.
- Rahmita Angga Pratama dan Latrini Yenni. Kemampuan Komitmen Profesional Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Konflik Peran Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.14.3 (2016)
- Republik Indonesia, Undang-Undang No 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Restuningdiah, N. & Indriantoro, N. (2000). Pengaruh partisipasi terhadap kepuasan pemakai dalam pengembangan sistem informasi dengan kompleksitas tugas, kompleksitas sistem, dan pengaruh pemakai sebagai moderating variabel. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 119-133.
- Ristya Prayanti, Ni Nyoman. 2011 Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi Dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan Badan Pengawas

Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bali. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Rustiniarini, Ni Wayan dan Mita Sugiarta, Ni Wayan. 2013. Pengaruh Karakteristik Auditor, Opini Auditor, audit Terune, Pergantian Auditor Pada Audit Delay. *Jurnal. Universitas Mahasaraswati Denpasar. JINAH Vol 2 No 2 ISSN 2089-3310.*

Robyn A. Monorey dan Peter. 2008. Industry Versus Task Based Experience Auditor Performance. Disampaikan pada *Accounting and Finance Association of Australia and New Zealand Conference, Australia.*

Sanusi, ZM, Iskandar, TM dan June M. L. Poon. 2007. Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance. *Malaysian Accounting Review.* pp. 123-139.

Siahaan, V. D. (2009). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam).* Tesis. Banda Aceh: Program Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.

Singh, Satwinder., Ruth Simpson, Chima mordi, and chininye Okafor. 2011. Motivation to Become an Entreprenuer: A Study of Nigeriqn Women's Decisions *African Journal of Economic and Management Studies*, 2 (2) pp; 202-219.

Siti Asih Nadhiroh, 2010, Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang), Fakultas ekonomi Universitas diponegoro Semarang.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung:* Alfabeta.

Sugiarto, I. G. dan Arfan, M. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 3 (2): 195-205.

- Sulton. 2010. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Karya Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- Trisnaningsih. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Jawa Timur.
- Watts, Ross L and Zimmerman, Jerold J. 1983. *Agency Problem, Auditing And Theory of The firm, Soe Evidence*. Journal of Law and Economics, October.
- Zulkarnaen Wandy dan Tatang. 2013. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank Se- Kota Bandung. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Bandung.