



WORKPLACE SPIRITUALITY MEMODERASI PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA AUDITOR

Nyoman Budhi Setya Dharma¹ Ni Ketut Rasmini²

Article history:

Submitted: 2 Januari 2022

Revised: 15 Februari 2022

Accepted: 1 Maret 2022

Keywords:

Task Complexity;

Locus Of Control;

Workplace;

Auditor Performance;

Abstract

The Supreme Audit Agency (BPK) is a high state institution that is free and independent in carrying out its duties. This research was conducted at the BPK RI Representatives of the Province of Bali using primary data obtained from questionnaires. The method of determining the sample using the saturated sample method with respondents obtained as many as 40 people. The data analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the analysis show that task complexity has a negative effect on auditor performance, locus of control has a positive effect on auditor performance, workplace spirituality has a positive effect on auditor performance. The results also show that workplace spirituality weakens the effect of task complexity on auditor performance and workplace spirituality strengthens the effect of locus of control on auditor performance. Suggestions to the leadership of the BPK RI Representatives of the Province of Bali to form a climate of spirituality in the organization by forming a community as a place for sharing among employees so that they can improve their ability to analyze complex tasks.

Kata Kunci:

Kompleksitas Tugas;

Locus Of Control;

Workplace Spirituality;

Kinerja Auditor

Abstrak

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga tinggi Negara yang bebas dan mandiri dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini dilakukan di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan responden yang diperoleh sebanyak 40 orang. Teknik analisis data digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor, locus of control berpengaruh positif pada kinerja auditor, workplace spirituality berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan workplace spirituality memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor serta workplace spirituality memperkuat pengaruh locus of control pada kinerja auditor. Saran kepada pimpinan BPK RI Perwakilan Provinsi Bali agar membentuk sebuah iklim spiritualitas dalam organisasi dengan cara membentuk komunitas sebagai tempat berbagi antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisis tugas-tugas yang kompleks.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email: budhisetya99@gmail.com

m

PENDAHULUAN

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga tinggi Negara yang bebas dan mandiri dalam menjalankan tugasnya. Pasal 23 ayat 5 UUD tahun 1945 menetapkan bahwa untuk memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang peraturannya ditetapkan dengan undang-undang. Bali sebagai salah satu wilayah yang saat ini terdampak *covid-19* sangat diperhatikan oleh Pemerintah Pusat dengan memfokuskan anggaran kepada Bali. Hal ini membuat Pemerintah Daerah di Bali, memiliki tambahan anggaran dan dalam penggunaannya, sangat perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan alokasi yang sudah dibuat oleh Pemerintah Pusat. Oleh karena itu, auditor BPK di Bali, memiliki tugas penting, untuk memeriksa, mengecek, dan memberikan pernyataan bahwa Pemerintah Daerah di Bali sudah mengelola dan melaporkan laporan keuangannya dengan baik.

Auditor merupakan profesi yang bertindak secara independen dan memiliki tanggung jawab pada pihak-pihak yang berkepentingan atas laporan keuangan auditan. Wujud kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau ke arah tercapainya tujuan organisasi merupakan pengertian dari kinerja auditor (Trinawati & Badera, 2015). Goldwasser (1993) menyatakan untuk mencapai kinerja auditor yang semakin baik harus sesuai dengan *standard* dan kurun waktu tertentu. Kinerja didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Arumsari, 2014). Kinerja seseorang erat kaitannya dengan motif yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Dalam menjalankan tugasnya, auditor melakukan *boundary-spanning activities*, yaitu auditor harus berinteraksi dengan banyak orang dari dalam maupun luar organisasi dengan kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan (Agustina, 2009). Tekanan yang dialami auditor akan mengarah pada kelelahan emosional dan stres yang dapat menimbulkan penurunan kinerja (Utami dan Nahartyo, 2013). Berdasarkan hal tersebut menyebabkan informasi yang dihasilkan auditor selalu dipertanyakan reliabilitasnya dan dapat dipercaya tidaknya informasi yang disampaikan.

Permasalahan terkait kinerja auditor tercermin dari beberapa kasus audit yang menunjukkan buruknya kinerja serta peran auditor yang berdampak bagi dunia bisnis dan tingkat kepercayaan publik yang berkurang terhadap profesionalitas auditor (Safira, 2013). Salah satu kasus terjadi pada Olympus Corp. Olympus Corp. membayar 687 juta dollar AS atau sekitar 6 triliun rupiah sebagai biaya penasihat keuangan untuk menyembunyikan kerugiannya. Di Indonesia juga terdapat kasus yang melibatkan auditor antara lain kasus pada tahun 2001 yang melibatkan KAP Hans Tuanakotta & Mustofa yang mengaudit laporan keuangan PT. Kimia Farma. KAP Hans Tuanakotta & Mustofa menyatakan laporan keuangan PT. Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku umum dan memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP).

Beberapa kasus audit yang melibatkan kantor akuntan publik (KAP) terkenal di Indonesia juga diungkap, seperti yang dimuat di CNBC Indonesia. Dua KAP dikenakan sanksi administratif karena salah dalam melakukan audit atas laporan keuangan tahunan (LKT) perusahaan publik. Permasalahan yang menjerat KAP ternama yang terdaftar di Indonesia diantaranya KAP Purwanto, Sungkoro, dan Surja dimana Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memutuskan untuk mengenakan sanksi karena terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik. Pemberian sanksi tersebut terkait pengelembungan (*over statement*) pendapatan senilai 613 miliar untuk laporan keuangan tahunan periode 2016 pada PT. Hanson Internasional Tbk.

Berdasarkan pemaparan dan kasus terkait kinerja auditor, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang auditor, diantaranya kompleksitas tugas. Terkadang dalam menjalankan tugasnya, mereka mengalami persoalan yang kompleks yang berpotensi menimbulkan penurunan kinerja. Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Adanya tugas yang tidak terstruktur akan mengakibatkan penurunan dalam mendeteksi kesalahan, mencari penyebab kesalahan, dan mengemukakan yang terdapat pada laporan keuangan klien (Mustikayani & Dwirandra, 2016). Kompleksitas tugas merupakan kesulitan yang dihadapi oleh auditor dalam menyelesaikan suatu persoalan dikarenakan adanya batasan kemampuan serta daya ingat dalam membuat keputusan yang berpengaruh terhadap laporan keuangan (Jamilah, Fanani, & Chandra, 2007).

Beberapa penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mustakim & Wawo (2017) menyatakan kompleksitas audit mempunyai pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Sedangkan penelitian oleh Prasita & Adi (2007) membuktikan bahwa kompleksitas tugas audit juga mempunyai pengaruh negatif terhadap kualitas audit. Ini menunjukkan kompleksitas tugas yang sedang dihadapi oleh auditor akan berdampak negatif terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas yang dialami oleh seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan oleh auditor akan semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustikayani & Dwirandra (2016) dan Duh *et al.* (2016) menyatakan bahwa kompleksitas audit berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian Supratomo, Sari, & Anwar (2011) dan Triany *et al.* (2016) menyatakan bahwa kompleksitas audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Hun, Terence, & Bobby (2002) dan Indhiana (2014) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

Locus of control merupakan salah satu faktor penting penentu kinerja individu yang berasal dari dalam diri seseorang. *Locus of control* adalah pemikiran seseorang mengenai sebab sesuatu terjadi atau kekuatan yang dapat mendorong aksinya. *Locus of control* digolongkan menjadi 2, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Jika auditor cenderung memiliki *locus of control internal* maka lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri atau dapat dikatakan cenderung menyatakan bahwa suatu peristiwa berada pada kontrol seorang auditor itu sendiri. Jika auditor cenderung memiliki *locus of control eksternal* maka cenderung menyalahkan faktor luar yang mempengaruhi suatu kejadian yang menimpa auditor itu sendiri, karena dilihat dari definisinya *locus of control eksternal* adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. *Locus of control eksternal* menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan operasional (Gable and Dangello, 1994). Terkait auditing, penipuan atau manipulasi akan dilakukan dalam bentuk manipulasi proses audit dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Gede & Suputra, 2015). (Luh & Sudiartini, 2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawasan.

Workplace spirituality mengandung konstruk *compassion*, *mindfulness*, *meaningful work*, dan *transcendence* (Petchsawanga & Duchon, 2009). Auditor yang mengalami situasi tugas yang kompleks, semakin lama akan terancam independensinya dan mengalami penurunan kinerja dalam pekerjaan, namun dengan memaknai pekerjaannya (*meaningful work*), maka auditor akan paham mengenai tujuan dari profesi audit (Widnyana, 2017). Belas kasih (*compassion*) dan kesadaran (*mindfulness*) menjadikan auditor dapat melakukan supervisi dengan baik, mengatur prioritas

pekerjaannya, dan mengatur waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Altaf & Awan, 2011).

Workplace spirituality dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan tugas audit. *Workplace spirituality* dipandang sebagai pengakuan nilai spiritual individu yang terjadi dalam konteks organisasi. Berdasarkan teori P-O fit, keselarasan antara nilai individu dan organisasi akan mengarah pada sikap positif dan kepuasan kerja (Mulyono, 2010). Penerapan *workplace spirituality* memunculkan persepsi karyawan yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Martins & Proenca, 2012).

Hal yang mendasari penelitian ini perlu dilakukan adalah: pertama, auditor seringkali menghadapi tekanan dalam memperbaiki produktivitasnya. Salah satu cara keluar dari tekanan tersebut dengan memperbaiki kinerja auditor (Murtiasri & Ghozali, 2006). Kedua, untuk memperoleh generalisasi hasil penelitian terkait *workplace spirituality* sebagai faktor kontingensi yang dapat menginteraksi pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Ketiga, untuk mengetahui *workplace spirituality* yang terjadi di BPK RI Provinsi Bali.

Adapun hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : H₁: Semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas, maka akan menurunkan kinerja auditor. H₂: Semakin tinggi tingkat *Locus of Control*, maka akan meningkatkan kinerja auditor. H₃: Semakin tinggi tingkat *Workplace spirituality*, maka akan meningkatkan kinerja auditor. H₄: Semakin tinggi tingkat *workpalce spirituality*, maka akan memperlemah pengaruh kopleksitas tugas pada kinerja auditor. H₅: Semakin tinggi tingkat *workpalce spirituality*, maka akan memperkuat pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 di BPK RI Provinsi Bali. Obyek penelitian ini terbatas pada persepsi auditor di BPK RI Provinsi Bali mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel *workplace spirituality*, *locus of control*, kompleksitas tugas, dan kinerja auditor. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPK RI Provinsi Bali sejumlah 94 orang pegawai. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh auditor yang bekerja di BPK RI Provinsi bali menjadi sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dan dicatat secara langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2014). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian terkait dengan kompleksitas tugas, *locus of control*, *workplace spirituality*, dan kinerja auditor. Skala pengukuran instrument didasarkan pada tanggapan subyek dengan penilaian skala *Likert-type 5* poin. Skala pengukuran dimulai dari STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regression Analysis* (MRA). Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_3 + b_5X_2X_3 + e.....(1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor
a = Konstanta

X_1	=	Kompleksitas Tugas
X_2	=	<i>Locus of Control</i>
X_3	=	<i>Workplace Spirituality</i>
b_1 - b_5	=	Koefisien Regresi
e	=	Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. menunjukkan karakteristik responden cukup beragam. Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (42,5%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (57,5%). Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan. Semua responden dalam penelitian ini bekerja selama lebih dari 5 tahun. Responden yang memiliki tingkat pendidikan pada jenjang S1 sebanyak 29 orang (72,5%), pada jenjang S2 sebanyak 11 orang (27,5). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang S1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
A	Jenis Kelamin		
1	Laki-Laki	17	42,5%
2	Perempuan	23	57,5%
	Total	40	100
B	Lama Bekerja		
1	< 5 Tahun	0	0
2	> 5 Tahun	40	100
	Total	40	100
C	Pendidikan Terakhir		
1	S1	29	72,5%
2	S2	11	27,5%
	Total	40	100.00

Sumber: Data diolah, 2022

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* terhadap skor total di atas 0,30. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga memenuhi syarat validitas data.

Hasil pengujian pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompleksitas Tugas (X ₁)	0,786	Reliabel
2	Locus Of Control (X ₂)	0,710	Reliabel
3	Workplace Spirituality (X ₃)	0,742	Reliabel
4	Kinerja Auditor (Y)	0,740	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Workplace Spirituality	40	28.00	35.00	31.85	2.30
Locus Of Control	40	19.00	25.00	22.92	1.77
Kompleksitas Tugas	40	18.00	25.00	22.27	2.30
Kinerja Auditor	40	27.00	40.00	33.47	3.23

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3. jumlah data (N) masing-masing variabel sebanyak 40. *Workplace spirituality* memiliki nilai minimum sebesar 28,00, nilai maksimum sebesar 35,00, nilai mean sebesar 31,85, dan nilai standar deviasi sebesar 2,30. Nilai rata-rata *workplace spirituality* mendekati nilai maksimum sebesar 35,00 berarti *workplace spirituality* di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali cenderung baik. *Locus of control* memiliki nilai minimum sebesar 19,00, nilai maksimum sebesar 25,00, nilai mean sebesar 22,92, dan nilai standar deviasi sebesar 1,77. Nilai rata-rata *locus of control* mendekati nilai maksimum sebesar 25,00 berarti *locus of control* auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali cenderung tinggi. Kompleksitas tugas memiliki nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 25,00, nilai mean sebesar 22,27, dan nilai standar deviasi sebesar 2,30. Nilai rata-rata kompleksitas tugas mendekati nilai maksimum sebesar 25,00 berarti kompleksitas tugas yang dirasakan auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali cenderung tinggi. Kinerja auditor memiliki nilai minimum sebesar 27,00, nilai maksimum sebesar 40,00, nilai mean sebesar 33,47, dan nilai standar deviasi sebesar 3,23. Nilai rata-rata kinerja auditor mendekati nilai maksimum sebesar 35,00 berarti kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali cenderung baik.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	0,118
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,166

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,118, sedangkan nilai *Asymp-Sig (2-tailed)* sebesar 0,166. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi berdistribusi normal, karena nilai *Asymp-Sig (2-tailed)* 0,166 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.043	1.927		1.580	.123
KT	.014	.015	.179	.922	.363
LOC	-.014	.019	-.133	-.739	.465
WS	-.009	.027	-.099	-.336	.739
KT*WS	5.530E-5	.001	.008	.038	.970
LOC*WS	-.001	.002	-.143	-.469	.642

Sumber: Data Diolah, 2022

Pada Tabel 5. dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel kompleksitas tugas sebesar 0,363, variabel *locus of control* sebesar 0,465, variabel *workplace spirituality* sebesar 0,739, variabel interaksi *workplace spirituality* dan kompleksitas tugas sebesar 0,970, serta variabel interaksi *workplace spirituality* dan *locus of control* sebesar 0,642. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti model penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5. yang menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel bernilai di atas 10% dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Moderated Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.714	3.975		6.972	.000		
KT	-.111	.031	-.279	-3.547	.001	.658	1.519
LOC	.101	.039	.188	2.570	.015	.765	1.308
WS	.131	.056	.278	2.334	.026	.287	3.483
KT*WS	-.007	.003	-.205	-2.479	.018	.598	1.672
LOC*WS	.009	.003	.350	2.831	.008	.266	3.756

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) maka model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,714 - 0,111X_1 + 0,101X_2 + 0,131X_3 - 0,007X_1X_3 + 0,009X_2X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut: Konstanta sebesar 27,714 menunjukkan bahwa jika kompleksitas tugas, *locus of control*, dan *workplace spirituality* tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja auditor akan meningkat sebesar 27,714 satuan. Koefisien regresi β_1 sebesar -0,111 memiliki arti jika kompleksitas tugas meningkat, maka kinerja auditor akan

menurun sebesar 0,111 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi β_2 sebesar 0,101 memiliki arti jika *locus of control* meningkat, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,101 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi β_3 sebesar 0,131 memiliki arti jika *workplace spirituality* meningkat, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,131 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi β_4 sebesar -0,007 merupakan koefisien negatif interaksi variabel kompleksitas tugas dan *workplace spirituality* yang mempengaruhi kinerja auditor, artinya semakin tinggi *workplace spirituality* dapat melemahkan pengaruh negatif kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Koefisien regresi β_5 sebesar 0,009 merupakan koefisien positif interaksi variabel *locus of control* dan *workplace spirituality* yang mempengaruhi kinerja auditor, artinya semakin tinggi *workplace spirituality* dapat memperkuat pengaruh positif *locus of control* pada kinerja auditor.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.928 ^a	.862	.841	2.77398

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7. nilai *Adjusted R square* adalah 0,841. Menunjukkan bahwa 84,1 persen variabel terikat yaitu kinerja auditor dapat dijelaskan oleh interaksi antara kompleksitas tugas, *locus of control*, *workplace spirituality*, interaksi antara kompleksitas tugas dan *workplace spirituality*, serta interaksi antara *locus of control* dan *workplace spirituality*. Sedangkan sisanya sebesar 15,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 8. menunjukkan F hitung sebesar 42,322 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yang memiliki arti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*). Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas, *locus of control*, *workplace spirituality*, interaksi antara kompleksitas tugas dan *workplace spirituality*, serta interaksi antara *locus of control* dan *workplace spirituality* secara bersama-sama mampu memprediksi dan menjelaskan kinerja auditor.

Tabel 8.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1628.346	5	325.669	42.322	.000 ^b
Residual	261.629	34	7.695		
Total	1889.975	39			

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji statistik variabel kompleksitas tugas diperoleh koefisien regresi -0,111 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis 1 yang menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor diterima (H_1 diterima). Hasil uji statistik variabel *locus of control* diperoleh koefisien regresi 0,101 dengan tingkat signifikansi t

sebesar 0,015. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis 2 yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor diterima (H_2 diterima). Hasil uji statistik variabel *workplace spirituality* diperoleh koefisien regresi 0,131 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,026. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis 3 yang menyatakan *workplace spirituality* berpengaruh positif pada kinerja auditor diterima (H_3 diterima). Tabel 5.8 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel interaksi kompleksitas tugas dan *workplace spirituality* sebesar -0,007 dengan nilai signifikansi 0,018. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel *workplace spirituality* merupakan variabel moderasi yang memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Tabel 5.8 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel interaksi *locus of control* dan *workplace spirituality* sebesar 0,009 dengan nilai signifikansi 0,008. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel *workplace spirituality* merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor.

Hasil analisis menunjukkan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, artinya H_1 diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyorini & Dewayanto (2011) yang menyatakan peningkatan kompleksitas tugas dapat menurunkan keberhasilan tugas. Pendapat yang sama menurut Restuningdiah dan Indriantoro (2000) bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu sendiri. Duh *et al.* 2016 menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian Sanusi & Iskandar (2007) menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki tugas yang kompleks atau tidak terstruktur dengan baik, setinggi apapun usaha auditor akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan semakin tinggi tingkat *locus of control*, maka akan meningkatkan kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya H_2 diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Enggar, 2007) dan (Gede & Suputhra, 2015) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (Kartika & P., 2007) menghasilkan *locus of control* sebagai antiseden hubungan kinerja dengan penerimaan perilaku disfungsi audit. (Patten, 2005) memberikan penjelasan bahwa kinerja berhubungan dengan *locus of control* masing-masing individu, auditor dengan persepsi hasil akhir yang berdasarkan tindakan kerjanya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Hasil analisis menunjukkan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya H_3 diterima. Berdasarkan teori *Person-Organization Fit*, saat nilai individu bersinergi dengan nilai organisasi maka akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lazar (2010) dan Mulyono (2010) yang mengemukakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pendapat yang sama menurut Klerk dan Walt (2014) menyatakan bahwa *workplace spirituality* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja dari auditor itu sendiri. Saat terjadi keselarasan antara individu dan organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karena individu merasa nilai yang ia miliki dapat tersalurkan kepada organisasi (Karakurum, 2005).

Hasil Pengujian memperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, artinya semakin tinggi tingkat *workpalce spirituality*, maka akan memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Melalui *workplace spirituality* ini, individu akan memiliki pemikiran yang lebih mendalam mengenai pekerjaan dan arti hidup. Individu yang menemukan makna pekerjaannya akan lebih mengerti tujuan dari pekerjaannya dan mencapai kepuasan yang mungkin dia dapatkan.

Berdasarkan teori *person-organization fit* (PO-Fit), keselarasan antara nilai individu dan organisasi akan mengarah pada sikap positif. Saat terjadi keselarasan antara individu dan organisasi, maka akan tercipta suatu kinerja yang baik karena individu merasa nilai yang ia miliki dapat tersalurkan kepada organisasi. Sinergi antara individu dan organisasi memungkinkan terbentuknya lingkungan yang lebih responsif sehingga auditor dapat mengatur prioritas pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyono, 2010) yang menyatakan bahwa kesesuaian yang kuat antara nilai karyawan dengan persepsi terhadap nilai spiritual organisasi menghasilkan perilaku yang lebih positif, keterbukaan, kebenaran, dan mengidentifikasi organisasi lebih dekat. Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Triana (2010), Czaplewski (2003), Altaf & Awan (2011) menyatakan bahwa terbentuknya keselarasan antara nilai spiritual individu dan nilai organisasi, maka individu tidak saja dapat mengatasi stres dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kompleksitas tugas yang tinggi namun juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian memperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima, artinya semakin tinggi tingkat *workplace spirituality*, maka akan memperkuat pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adiputra, Atmadja, & Saputra (2014) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* (LoC) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Luh dan Sudiartini, 2018 yang meneliti tentang *locus of control* pada kinerja badan pengawas, menyatakan bahwa semakin tinggi *locus of control*, maka kinerja akan meningkat. Faridah (2017) juga menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Auditor yang dapat mengendalikan aktivitas dan perilakunya dalam penugasan audit akan mampu meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor BPK RI Provinsi Bali. Variabel *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Provinsi Bali. Variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Provinsi Bali. *Workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. *Workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan *locus of control* pada kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. Saran untuk penelitian selanjutnya agar memasukan variabel kepemimpinan spiritual. Dimana *workplace spirituality* salah satu faktor pendukungnya adalah kepemimpinan spiritual.

REFERENSI

- Adiputra, I. M. P., Atmadja, T. A., & Saputra, K. A. K. (2014). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Locus Of Control Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Pada 5 Kantor Inspektorat Di Provinsi Bali). *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi 17, Universitas Mataram, Lombok*, 1–27.
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), pp 40–69.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134–145.
- Atkinson, J. W. (1960). *Motives in Fantasy, Action and Society: A Method of Assessment and Study*. Princeton, New York: Van Nostrand.

- Engko, C., & Gudono. (2007). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI, 11*(2), 105–124.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Görgens-Ekermans, G., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: A questionnaire study on nurses. *Journal of Clinical Nursing, 21*(15–16), 2275–2285.
- Goleman, D. (2003). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada EQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, N., & Bambang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Ismail, A., Suh-suh, Y., & Dollah, N. F. (2009). Relationship between occupational stress, emotional intelligence and job performance: An empirical study in Malaysia. *Theoretical and Applied Economics, 10*(10), 3–16.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandr, G. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi 10*, 1–30.
- Karakurum, M. (2005). The Effects Of Person-Organization Fit On Employee Job Satisfaction, Performance And Organizational Commitment In A Turkish Public Organization. *Thesis*. Department Of Psychology.
- Lazar, A. (2010). Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing, 66*(2), 334–344.
- Marganiangsih, A., & Martani, D. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 7*(1), 79–108.
- Martins, H., & Proenca, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire - psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *Economics and Management, 471*(October), 1–20.
- Mustikayani, N. L. P. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2016). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 16*(2), 1544–1573.
- Mulyono, W. A. (2010). Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Fatimah Cilacap. *Tesis*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International, 12*(4), 459–468.
- Prasita, A., & Adi, P. H. (2007). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UKSW, 1–24*.
- Restuningdiah, N., & Indriantoro, N. (2000). Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 3*(2), 67–82.
- Sanusi, Z. M., Iskandar, T. M., & Poon, J. M. L. (2007). Effect of Goal orientation and Task Complexity on Audit Judgement Performance. *Malaysian Accounting Review, 6*(2), 123–139.
- Sari, N. P. I. P., & Sudana, I. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor pada Kualitas Proses Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 3*(1), 136–158.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Supratomo., Sari, S. I., & Anwar, C. (2011). Pengaruh Motivasi Auditor dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi & Keuangan, 2*(2), 247–262.
- Setyorini, A. I., & Dewayanto, T. (2011). Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris pada Auditor KAP di Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 1–25*.
- Trisnainingsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X, 1–56*.
- Triana. H. (2010). Pengaruh Tekanan Klien dan Tekanan Peran Terhadap Independensi Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.

- Utami, I. (2013). Auditors ' Personality in Increasing the Burnout. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 16(80), 161–170.
- Widnyana, I. I. D. G. P. (2017). Pengaruh Role Stress terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Moderasi. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang.