

KEMAMPUAN KOMITMEN PROFESIONAL MEMODERASI PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN KONFLIK PERAN PADA KINERJA AUDITOR

I Gusti Putu Angga Rahmita Pratama¹
Ni Made Yenni Latrini²

^{1 2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: ngurah.angga69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Bali. Sampel pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 responden, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor dan konflik peran tidak berpengaruh signifikan pada kinerja auditor. Komitmen Profesional terbukti mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas dan konflik pada kinerja auditor.

Kata Kunci : kinerja auditor, kompleksitas tugas, konflik peran, komitmen profesional.

ABSTRACT

This research was conducted at the public accounting firm in the area of Bali. Samples in this study of 57 respondents to the sampling technique used was purposive sampling. Data collection method used is the method of questionnaires and documentation. Data analysis technique used is the technique of multiple linear regression analysis. Based on the results of research by distributing questionnaires to 57 respondents, it can be concluded that the complexity of the task and a significant negative effect on the performance of auditors and the role of conflict does not have a significant effect on the performance of auditors. Professional commitment proved able to moderate the effect of task complexity and conflict on the performance of auditors.

Keywords: *auditor performance, the complexity of the task, role conflict, professional commitments.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia bisnis mengalami perkembangan pesat. Perusahaan sebagai pelaku bisnis akan membuat laporan keuangan untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan, sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, selain itu laporan keuangan juga dapat digunakan sebagai alat

pertanggungjawaban pengelolaan manajemen perusahaan kepada pemilik perusahaan (Suryana, 2013). Berkembangnya dunia bisnis akan membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik untuk menyediakan jasa. Setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak eksternal untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan (Mulyadi, 2002).

Auditor dalam melaksanakan tugasnya, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai laporan keuangan lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri (Trisnaningsih, 2007).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995). Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya. Pencapaian

kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: (1) kualitas pekerjaan, yaitu mutu pekerjaan audit yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; serta (3) ketepatan waktu, yaitu ketepatan auditor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Goldwasser, 1993).

Kemajuan kegiatan ekonomi saat ini menyebabkan kebutuhan penggunaan jasa akuntan publik semakin berkembang. Kepercayaan terhadap auditor menuntut auditor untuk memiliki integritas dan objektivitas demi menjaga kepercayaan pengguna informasi. Auditor diuntut memiliki kinerja yang baik dan mampu meyakinkan ke semua pengguna informasi mengenai fakta dari hasil pemeriksaan yang di lakukan.

Kinerja Akuntan Publik terkadang di pertanyakan baik dari segi kualitas teknik maupun independensinya dalam hal ini auditor sering di kaitkan dengan hasil pemeriksaannya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu tugas sering menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan bidang akuntansi, dibandingkan dengan faktor individu. Hal ini dikarenakan penugasan dalam akuntansi lebih bervariasi dan memiliki tingkat

kesulitan yang lebih tinggi, Auditor biasanya dihadapkan pada tugas yang banyak, beragam, dan saling terkait antara tugas yang satu dengan lainnya.

Kompleksitas tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah *et al.*, 2007). Suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain (Restuningdiah & Indriantoro, 2000). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga topik ini penting untuk diteliti dan dibahas secara lebih mendalam. Hasil penelitian Libby & Lipe (1992) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja seorang auditor.

Dalam kondisi pekerjaan yang kompleks, auditor tidak hanya harus bekerja lebih keras, namun auditor juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan penugasan audit yang diberikan. Di sisi lain, hasil yang bertolakbelakang diperlihatkan Tan *et al.* (2002) yang meneliti interaksi variabel akuntabilitas dan pengetahuan pada hubungan kompleksitas kerja dan kinerja auditor. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompleksitas tugas menyebabkan penurunan kinerja apabila auditor memiliki pengetahuan yang rendah, namun tidak mempengaruhi kinerja auditor yang memiliki pengetahuan yang tinggi.

Hasil 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. Hasil penelitian Jamilah *et al.* (2007) mengenai pengaruh *gender*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas pada kinerja auditor senior dan junior di Jawa Timur menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja auditor dalam pengambilan keputusan. Hal ini menegaskan bahwa auditor telah mengetahui tugasnya dengan jelas sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan penugasan yang diberikan.

Salah satu hal yang yang mempengaruhi kinerja auditor selain kompleksitas tugas yaitu konflik peran. Di mana konflik peran menurut Tsai dan Shis (2005) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja. Konflik Selanjutnya menurut Fanani *et al.* (2008) bahwa konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Menurut Robbins dan Timothy (2008) konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran sering terjadi pada lembaga perbankan, dimana terdapat individu yang memegang jabatan rangkap. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif dari Konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi. Dampak

negatif Konflik peran, kinerja atau performen karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus.

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 pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor yang dilakukan oleh Supratomo, dkk (2010) menyatakan bahwa hubungan kompleksitas tugas dengan kinerja auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sedangkan penelitian mengenai konflik peran menurut Ade, dkk (2009) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif pada kinerja auditor dan penelitian menurut Zaenal (2008) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian di atas, masih terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian terdahulu, apakah kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor atau sebaliknya tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja auditor. Begitu juga mengenai konflik peran apakah berpengaruh positif atau berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil yang berlawanan ini maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali hubungan kompleksitas tugas dan konflik peran pada kinerja auditor dan peneliti juga menggunakan variable pemoderasi lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja auditor, yaitu variabel komitmen profesional.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang di persepsikan oleh individu. Komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan di mana seorang karyawan atau auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi auditor yang di jalannya, melakukan keterlibatan dalam pencapaian tujuan profesi auditor serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi auditor (Aranya, 1984 dalam Badjuri, 2008). Cahyasumirat (2006) menyatakan meskipun profesionalisme dan yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggono dan Andi (2008).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut (1) Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor ? (2) Bagaimana pengaruh konflik peran pada kinerja auditor? (3) Bagaimana komitmen profesional memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor ? (4) Bagaimana komitmen profesional memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor; (2) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran pada kinerja auditor; (3) Untuk mengetahui apakah komitmen profesional memoderasi pengaruh

kompleksitas tugas pada kinerja auditor; (4) Untuk mengetahui apakah komitmen profesional memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor

Menurut Haryono (2010:11) auditing adalah suatu proses sistimatis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara obyektif untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia (Mulyadi, 2002:23). Ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditor adalah pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

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.

Menurut Robbins dan Timothy (2008) konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif dari Konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi. Dampak negatif Konflik peran, kinerja atau performance karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2002:11) kinerja auditor adalah “Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan”.

Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi professional dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan perilaku berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas hasil pekerjaannya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesionalnya tersebut antara satu auditor dengan auditor lainnya, tergantung

persepsi individu masing - masing. Hal ini tentunya akan menentukan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda (Trisnaningsih, 2007).

Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Kompleksitas tugas diartikan sebagai persepsi individu atas suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah (Jamilah *et al.*, 2007). Hasil penelitian 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. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah

H₁: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Khoo dan Sim (1997) meneliti tentang konflik auditor dengan

membahas latar belakang konflik peran auditor dan *me-review* secara empiris masalah lingkungan audit di Korea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor sehingga dalam bekerja mereka cenderung kurang memperhatikan etika profesional. Akibatnya, kinerja tidak menjadi perhatian utama. Fried (1998) yang menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja perusahaan industrial Israel yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karena auditor telah memiliki sikap profesionalisme yang tinggi sehingga keadaan tersebut mendorong mereka untuk selalu siap jika diberikan tanggung jawab apapun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Fanani (2008) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor sehingga menurunkan motivasi kerja dan bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah

H₂: Konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa komitmen profesional 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 penyelesaian tugasnya. Penelitian yang oleh Trisnaningsih (2007), Pardi dan Nurlayli (2007) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah.

H₃: Komitmen profesional mampu memoderasi hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor

Penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Tsai dan Shis, 2005 dalam Fanani et al, 2008). Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat pada sumber kesadaran atau pengertian individu yang dapat berkurang (Maulana, 2012:4). Maka dari itu komitmen dari setiap anggota dapat mencegah konflik peran tersebut dan dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut. Dari uraian di atas dapat di tarik hipotesis k empat.

H₄: Komitmen profesional mampu memoderasi hubungan konflik peran pada kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian berbentuk kausalitas. Penelitian kausalitas merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bali yang terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia. Lokasi itu dipilih dengan pertimbangan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu badan usaha yang memberikan jasa audit kepada perusahaan baik jasa maupun dagang. Operasional variabel adalah bagaimana mengukur variabel-variabel yang ada secara jelas dan singkat, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran.

Definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor terdiri dari 11 item pertanyaan yang diadopsi dari kuisisioner pada penelitian Fanani (2008). Indikator pada variabel ini terdiri atas penilaian kuantitas pekerjaan, penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, penilaian seberapa besar evaluasi yang di terima dari *supervisor*, penilaian kualitas hubungan dengan klien dan penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya.

Kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. Kompleksitas tugas di ukur menggunakan indikator yang terdiri dari kejelasan tugas, kemampuan mengerjakan tugas, informasi yang tidak relevan dan struktur tugas. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 6 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Jamilah *et al* (2007).

Konflik Peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur konflik peran terdiri dari 6 item pertanyaan yang diadopsi dari Rizzo *et al* (1970) yang direplikasi oleh Fanani, dkk (2008). Indikator yang di gunakan untuk mengukur konflik peran ialah : 1) bekerja

dengan beberapa kelompok atau lebih dalam bekerja, 2) melakukan beberapa hal penting dan di terima oleh pihak-pihak organisai, 3) mendukung penugasan secara manajerial dengan seluruh anggota organisai, 4) dukungan anggota organisasi yang lain dalam bekerja.

Komitmen Profesional merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Suatu komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Komitmen professional di ukur menggunakan indikator dari keberhasilan profesi, kebanggaan profesi, tanggung jawab pada profesi dan sikap peduli terhadap profesi. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Irawati (2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang berkerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Provinsi Bali yang terdaftar pada Direktori IAPI yang disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Daftar Jumlah Auditor

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (orang)
1.	KAP I Wayan Ramantha	6
2.	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	1
3.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	15
4.	KAP K. Gunarsa	3
5.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	5
6.	KAP Rama Wendra (Cab)	4
7.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkono & Rekan	25
8.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	10
9.	KAP. Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	12
Total		81

Sumber: Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (Data Diolah:2015)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *metode non probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu. Kriteria tersebut adalah auditor yang telah bekerja minimal selama satu tahun atau lebih dan pernah mengaudit laporan keuangan. Kriteria ini digunakan karena auditor yang sudah bekerja selama satu tahun dianggap pernah melakukan audit dan telah memiliki kemampuan dan pengetahuan serta mengetahui kendala-kendala dalam mengaudit laporan keuangan sehingga mampu memberikan jawaban maupun pernyataan dari pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan baik.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan teknik kuisisioner yang didistribusikan secara personal (*personally administered questionnaires*). Kuisisioner yang disebarakan berupa daftar pertanyaan dengan bentuk *checklist* kepada responden. Hasil jawaban kemudian akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik pengumpulan data dengan metode survey yang diukur dari kuisisioner akan diolah terlebih dahulu sehingga memiliki skor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Uji interaksi atau disebut dengan MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pengujian interaksi inilah yang digunakan menguji hubungan antara kompleksitas tugas dan konflik peran dengan kinerja auditor dimana komitmen profesional (X_3) digunakan sebagai variabel pemoderasi. Adapun model rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_3 + \beta_4 X_2 * X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kompleksitas tugas
- X_2 = Konflik peran
- X_3 = Komitmen profesional
- X_1X_3 = Interaksi antara Kompleksitas Tugas dengan Komitmen Profesional
- X_2X_3 = Interaksi antara Konflik Peran dengan Komitmen Profesional
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum. Nilai mean adalah rata hitung dari suatu data. Hasil statistik deskriptif variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompleksitas Tugas	57	6,00	22,78	11,5804	5,27914
Konflik Peran	57	6,00	23,39	12,1186	5,47154
Komitmen Profesional	57	5,00	22,33	18,0637	4,28630
Kinerja Auditor	57	3,00	46,72	38,3074	11,05151
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2. nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kompleksitas tugas sebesar 6,00 dan nilai tertinggi sebesar 22,78. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kompleksitas tugas adalah sebesar 11,5804, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 11,5804 maka termasuk pada responden yang memiliki

kompleksitas tugas yang tinggi. Jika jumlah skor jawaban responden lebih kecil dari 11,5804 maka termasuk pada responden yang memiliki kompleksitas tugas yang rendah. Standar deviasi sebesar 5,27914, berarti perbedaan nilai kompleksitas tugas yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 5,27914.

Berdasarkan Tabel 2 nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel konflik peran sebesar 6,00 dan nilai tertinggi sebesar 23,39. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel konflik peran adalah sebesar 12,1186, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 12,1186 maka termasuk pada responden yang memiliki konflik peran yang tinggi. Jika jumlah skor jawaban responden lebih kecil dari 12,1186 maka termasuk pada responden yang memiliki konflik peran yang rendah. Standar deviasi sebesar 5,47154, berarti perbedaan nilai konflik peran yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 5,47154.

Berdasarkan Tabel 2 nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel komitmen profesional sebesar 5,00 dan nilai tertinggi sebesar 22,33. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel komitmen profesional adalah sebesar 18,0637, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 18,0637 maka termasuk pada responden yang memiliki komitmen profesional yang tinggi. Jika jumlah skor jawaban responden lebih kecil dari 18,0637 maka termasuk pada responden yang memiliki komitmen profesional yang rendah. Standar deviasi sebesar 4,28630, berarti perbedaan nilai komitmen profesional yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,28630.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk kinerja auditor sebesar 3,00 dan nilai tertinggi sebesar 46,72. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kinerja auditor adalah sebesar 38,3074, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 38,3074 maka termasuk pada responden yang memiliki kinerja auditor yang tinggi. Jika jumlah skor jawaban responden lebih kecil dari 38,3074 maka termasuk pada responden yang memiliki kinerja auditor yang rendah. Standar deviasi sebesar 11,05151, berarti perbedaan nilai kinerja auditor yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 11,05151.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompleksitas Tugas	0,956	Reliabel
Konflik Peran	0,957	Reliabel
Kinerja Auditor	0,981	Reliabel
Komitmen Profesional	0,927	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan yaitu variabel kompleksitas tugas, konflik peran, kinerja auditor dan komitmen profesional memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kompleksitas Tugas	X _{1,1}	0.889	Valid
		X _{1,2}	0.905	Valid
		X _{1,3}	0.942	Valid
		X _{1,4}	0.946	Valid
		X _{1,5}	0.988	Valid
		X _{1,6}	0.882	Valid
2	Konflik Peran	X _{2,1}	0.910	Valid
		X _{2,2}	0.922	Valid
		X _{2,3}	0.879	Valid
		X _{2,4}	0.923	Valid
		X _{2,5}	0.897	Valid
		X _{2,6}	0.915	Valid
3	Kinerja Auditor	Y _{1,1}	0.890	Valid
		Y _{1,2}	0.782	Valid
		Y _{1,3}	0.750	Valid
		Y _{1,4}	0.793	Valid
		Y _{1,5}	0.830	Valid
		Y _{1,6}	1,000	Valid
		Y _{1,7}	0.788	Valid
		Y _{1,8}	0.805	Valid
		Y _{1,9}	0.842	Valid
		Y _{1,10}	0.834	Valid
		Y _{1,11}	0.741	Valid
4	Komitmen Profesional	X _{3,1}	0.920	Valid
		X _{3,2}	0.823	Valid
		X _{3,3}	0.855	Valid
		X _{3,4}	0.904	Valid
		X _{3,5}	0.893	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kompleksitas tugas, konflik peran, kinerja auditor dan komitmen profesional memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi, seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov Z	Unstandardized Residual
N		57
Asymp.Sig.(2-tailed)		0,259

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,259 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompleksitas Tugas (X ₁)	0,230	Bebas Heteroskedastisitas
Konflik Peran (X ₂)	0,350	Bebas Heteroskedastisitas
Kom.Tugas * Kom.Profesional	0.891	Bebas Heteroskedastisitas
Kon.Peran * Kom.Profesional	0.489	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig. pada masing-masing variabel berada di atas 5 persen (0,05). Hal ini berarti model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	61.502	14.759		4.167	.000
Kompleksitas Tugas	-2.252	.725	-1.076	-3.106	0.003
Konflik Peran	.00008501	.697	.000	.000	1.000
Kom.tug * Kom.pro	.135	.041	1.083	3.271	.002
Kon.peran * Kom.pro	-.100	.041	-.638	-2.417	.019

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dibuat suatu model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 61,502 - 2.252X_1 + 0,00008501X_2 + 0,135 X_1 * X_3 - 0,100 X_2 * X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 61,502 berarti bahwa jika nilai kompleksitas tugas, konflik peran, komitmen profesional dan interaksi kompleksitas tugas dengan

komitmen professional serta interaksi konflik peran dengan komitmen profesiona sama dengan nol, maka terdapat kinerja auditor sebesar 61,502%.

- b. Nilai koefisien (β_1) sebesar -2,252 berarti bahwa apabila nilai kompleksitas tugas meningkat 1%, maka kinerja auditor akan menurun sebesar 2,252% dengan syarat nilai kompleksitas tugas dan interaksi kompleksitas tugas dengan komitmen profesional sama dengan nol.
- c. Nilai koefisien (β_2) sebesar 0,00008501 berarti bahwa apabila nilai konflik peran meningkat 1%, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,00008501%, dengan syarat nilai konflik peran dan interaksi konflik peran dengan komitmen profesional sama dengan nol.
- d. Nilai koefisien (β_3) sebesar 0,135 berarti bahwa apabila nilai kompleksitas tugas dengan komitmen profesional meningkat 1%, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,135%, dengan syarat nilai kompleksitas tugas dan komitmen profesional sama dengan nol.
- e. Nilai koefisien (β_4) sebesar -0,100 berarti bahwa apabila nilai konflik peran dengan komitmen profesional meningkat 1%, maka kinerja auditor akan menurun sebesar 0,100%, dengan syarat nilai konflik peran dan komitmen profesional sama dengan nol.

Tabel. 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851 ^a	0,725	0,698	6,07455

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui nilai dari *Adjusted R Square* adalah 0,698 atau 69,8 %, ini artinya sebesar 69,8 persen variasi kinerja auditor

dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh kompleksitas tugas, konflik peran, dan komitmen profesional. Sedangkan sisanya sebesar 30,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4.167	.000
Kompleksitas Tugas	-3.106	.003
Konflik Peran	.000	1.000
Kompleksitas Tugas * Komitmen Profesional	3.271	.002
Konflik Peran* Komitmen professional	-2.417	.019

Sumber : Data primer diolah, 2015

Pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Hipotesis pertama H_1 yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_1 = -2,252$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor, maka hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang kompleks dan banyak dapat menghambat auditor dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Tidak dapat dipungkiri bahwa auditor yang melaksanakan penugasan audit seringkali menghadapi pekerjaan yang sulit dan auditor akan memikirkan banyak hal sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan yang di berikan sesuai dengan standar kualitas yang di tentukan sehingga secara langsung akan menurunkan kinerja dari audior tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Sanusi dan Iskandar (2007), dan Restuningdiah & Indriantoro (2000) yang menyatakan bahwa adanya tingkat kesulitan dan variabilitas yang

tinggi dalam penugasan audit dapat menurunkan kinerja auditor dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Pengaruh konflik peran pada kinerja auditor. Hipotesis kedua H_2 yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_2 = 0,00008501$ dengan tingkat signifikansi sebesar 1,000 dan berarti lebih besar 0,05. Artinya variabel konflik peran tidak berpengaruh signifikan pada kinerja auditor, maka hipotesis kedua (H_2) di tolak. Hal ini disebabkan oleh kondisi dilapangan bahwa para auditor berusaha untuk menjaga kode etiknya sebagai akuntan publik dan memegang teguh profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas audit walaupun terdapat konflik peran yang terjadi didalam dirinya. Selain itu konflik peran yang dihadapi auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan karena kantor akuntan publik cenderung mengaudit perusahaan yang belum *go public* dan entitas kecil yang laporan keuangannya tidak terlalu kompleks sehingga dalam menjalankan tugas auditnya, masing-masing auditor sudah mengetahui jelas tugas yang akan dilaksanakannya dan bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknya maupun integritasnya dengan demikian konflik peran tidak mempengaruhi kinerja auditor dalam tugasnya untuk mengaudit.

Hasil penelitian mengenai konflik peran ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) yang menyatakan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini disebabkan karena konflik peran dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja yang harus dihadapi oleh auditor

tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan publik.

Komitmen profesional memoderasi pengaruh hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Hipotesis ketiga H_3 yang menyatakan bahwa komitmen profesional mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_3 = 0,135$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel komitmen profesional mampu memoderasi variabel kompleksitas tugas pada kinerja auditor, maka hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang auditor sudah mempunyai komitmen dan bertanggung jawab akan pekerjaannya sebarang tugas yang di berikan oleh manager atau klien pasti dapat di selesaikannya dengan baik dan terstruktur dalam mengerjakannya. Tugas yang sulit dan kompleks biasanya menjadi kendala pada seorang auditor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari auditor tersebut akan tetapi auditor sudah memiliki komitmen dan profesional dalam bekerja yang hal tersebut tidak menjadi masalah dikarenakan mereka sudah mengetahui dengan jelas tugas mana yang harus di kerjakan.

Komitmen profesional memoderasi pengaruh hubungan konflik peran pada kinerja auditor. Hipotesis keempat H_4 yang menyatakan bahwa komitmen profesional mampu memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_4 = -0,100$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya

variabel komitmen profesional mampu memoderasi variabel konflik peran pada kinerja auditor, maka hipotesis keempat (H_4) dapat diterima.

Konflik dalam bekerja sering di hadapi oleh seorang auditor. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja auditor. Seorang auditor yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan tersebut lebih menekankan pada norma, aturan dan kode etik pada perusahaan atau kantor akuntan publik sehingga bila mereka menemukan sebuah konflik dalam menjalankan tugas atau mengaudit laporan keuangan akan mengetahui hal mana saja yang harus dikerjakan maupun di lakukan. Jadi artinya semakin tinggi komitmen profesional seorang auditor maka hal itu menyebabkan semakin sedikit pula konflik peran yang di hadapi oleh auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan kompleks tugas yang di berikan kepada seorang auditor akan semakin menurunkan kinerja pada orang tersebut. Variabel konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dihadapi auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan karena kantor akuntan publik mengaudit perusahaan yang belum *go public* dan entitas kecil sehingga dalam menjalankan tugas auditnya, masing-masing auditor sudah mengetahui jelas tugas yang akan

dilaksanakannya dan bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknya maupun integritasnya sehingga tidak mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen profesional terbukti mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Hal ini dapat di tunjukkan pada seorang auditor jika memiliki komitmen kuat dalam bekerja maka seberapa banyak dan kompleks tugas pasti akan di selesaikannya dengan baik. Komitmen profesional terbukti mampu memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor. Jika semakin tinggi komitmen yang di miliki oleh seorang auditor dalam bekerja maka hal tersebut bisa meminimalkan konflik pada saat bekerja yang biasanya di hadapi oleh seorang auditor.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Melihat bahwa kompleksitas tugas dan konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk organisasi/Kantor Akuntan Publik, agar seorang auditor lebih meningkatkan komitmen dalam bekerja dan dapat mencegah terjadinya konflik maupun tugas yang kompleks dalam organisasi/Kantor Akuntan Publik, sehingga auditor mempunyai rasa tanggung jawab kepada organisasinya untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang lain yang tertarik untuk meneliti kinerja auditor, dan menambah jumlah variabel independen, variabel moderating atau variabel intervening guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Selain itu dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi hubungan antara

komitmen profesional pada kinerja auditor, seperti : independensi, motivasi auditor, ketidakjelasan peran, struktur audit, *locus of control*, gaya kepemimpinan, etika profesi dan variabel-variabel lainnya yang dapat memperkuat dan memperlemah variabel dependen. Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperluas ruang lingkup sampel tidak hanya auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik namun juga auditor yang bekerja di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).

REFERENSI

- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, and Richard M. Tubss. 1989. Audit Structure and Its Relation To Role Conflict And Role Ambiguity. *Journal of Accounting Review*. 12(2).
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Chung, J. and Monroe, G. S. 2001. A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13: 111-125.
- Copeland, Thomas E, and J. Fred Weston. 1992. *Financial Theory a Corporate Policy*. Third Edition. New York: The Dryden Press.
- Eisenhardt, K.M. "Building Theories from Case Study Research", *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 4, PP 532-550, 1989.
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S.V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dan hubungannya dengan kinerja dan keinginan berpindah kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 171-19.

- Halim, Abdul. 2008. *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid 1. Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Haryono Jusuf, Al. 2010. *Auditing Pengauditan*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (Juli 2007). *Pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap audit judgement*. Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar, Indonesia
- Jensen, Michael & Clifford Smith. 1984. Stockholder, Manager and Credit Interests: Applications of Agency Theory, in Altman and Subrahmanyam, eds, *Recent Advances in Corporate Finance*, Homeward : Richard Irwin.
- Kalbers, Lawrence P., & Fogarty Timothy J. (1995). Professionalism its consequences: a study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1), 64-68.
- Larkin, Joseph M. (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.
- Maulana, Ichwan. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor" (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam). 2013.
- Mohd.-Sanusi, Z., & Mohd.-Iskandar, T. (2007). Audit judgement performance: Assesing the effect of performance incentive, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22(1), 34-52.
- Pardi dan Nurlyli, 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.
- Puspa, Dwi Fitri dan Bambang Riyanto. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (1) : 117-135
- 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.

Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly* (June 1970): 150-163.

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

Tan, H.-T., Ng, T.B.-P., & Mak B.W.-Y. (2002). The effects of task complexity on auditors' performance: the impact of accountability and knowledge. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 81-95.

Trangono, Rahardyan P., Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 15(1), pp: 80-90

Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makasar*.

Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. "The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Marketing Manager: An Empirical Investigation." *Journal of Management International* 22, no.1 (2005): 54-62.

Wood, R. E. 1986. Task Complexity. Definition of The Construct. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, pp.60-82