

Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Stress Kerja dan Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali

Sang Putu Krisnanda Adhitama¹
I Wayan Ramantha²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: krisnandaadhitama@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja auditor yaitu kegiatan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah dituntaskan oleh auditor dalam kurun waktu yang ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompleksitas tugas dan stress kerja terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPK Bali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Sedangkan hasil penelitian kompleksitas tugas dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, karena auditor BPK Bali mengetahui dengan jelas tugas yang dikerjakan atas dasar kompetensi dan tidak mengalami kesulitan maupun stress kerja dalam melakukan tugasnya.

Kata Kunci: Kompetensi; Kompleksitas Tugas; Stress Kerja; Kinerja Auditor

Competence, Task Complexity, Work Stress and Performance of the BPK RI Auditor Representative for the Province of Bali

ABSTRACT

Auditor performance is the activity of carrying out inspection tasks that have been completed by the auditor within the specified time period. The purpose of this study was to determine the effect of competence, task complexity and work stress on auditor performance. This research was conducted at the Bali BPK Office. The sampling technique used is purposive sampling and the number of samples obtained is 60 respondents. This study uses multiple linear regression analysis. The results show that competence has a positive effect on auditor performance, while the results of research on task complexity and work stress have a negative effect on auditor performance, because BPK Bali auditors clearly know the tasks carried out on the basis of competence and do not experience difficulties or work stress in carrying out their duties.

Keywords: Competence; Task Complexity; Work Stress; Audit Performance

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 8
Denpasar, 31 Agustus 2023
Hal. 2239-2251

DOI:
10.24843/EJA.2023.v33.i08.p20

PENGUTIPAN:

Adhitama, S. P. K., &
Ramantha, I. W. (2023).
Kompetensi, Kompleksitas
Tugas, Stress Kerja dan
Kinerja Auditor BPK RI
Perwakilan Provinsi Bali.
E-Jurnal Akuntansi, 33(8),
2239-2251

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
22 April 2022
Artikel Diterima:
22 Agustus 2022

PENDAHULUAN

Auditor merupakan pekerjaan dengan keahlian khusus mengenai pemeriksaan audit serta menyampaikan suatu pemahaman terhadap laporan keuangan yang dijadikan sebagai alasan kewajiban suatu perusahaan. Auditor ditugaskan mengidentifikasi tujuan audit, analisis tingkat material, mengevaluasi risiko audit dalam perencanaan dan membuat opini audit sesuai syaratnya (P. Nugrahanti & Jahja, 2018). Auditor menyatakan pendapatnya atas kewajaran laporan keuangan, dan digunakan bagi pengguna laporan keuangan untuk mendapatkan keyakinan bahwa data tersebut dilaporkan, diukur dengan benar, dan disajikan secara wajar. Auditor akan melaporkan tingkat kepatuhan dari laporan keuangan pemerintah atau kegiatan operasional sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan (Sharimana *et al.*, 2017)

Auditor Pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintah. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan auditor eksternal pemerintah yang didasarkan pada UU No. 15 tahun 2004, yang menjadi dasar pengawasan manajemen yang bertanggung jawab pada pemasukan negara. Kriteria/standar dalam sebuah pemeriksaan dibagi menjadi kriteria/standar umum, kriteria/standar pelaksanaan, kriteria/standar pemeriksaan yang dilaporkan dimana prosesnya harus berdasarkan BPK, yang didukung oleh SDM dengan tingkat pengetahuan sesuai aspek yang ada dimana masih perlu ditingkatkan. Auditor menjaga kompetensi profesional mereka guna meningkatkan kinerja audit melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Seorang akuntan yang memiliki kecedasan intelektual dibandingkan dengan seorang akuntan yang memiliki kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual dipastikan tidak sepenuhnya dapat ikut mengambil peran menunjukkan kerja maksimal didalam melakukan proses audit karna kadang laporan yang dihasilkan dengan hanya kecerdasan intelektual kurang berkualitas (Dwi *et al.*, 2020).

Salah satu kasus yang terjadi adalah kasus BPK yang bersumber dari ICW atau yang memiliki kepanjangan *Indonesia Corruption Watch* dari tahun 2005 sampai dengan Mei 2017, memiliki kasus suap sebanyak 6 kasus yang menyeret sebanyak 23 orang yang berprofesi sebagai pejabat, pegawai BPK, dan auditor dimana diantaranya sebanyak 5 orang telah dinyatakan bersalah oleh Pengadilan Negeri Tipikor, sebanyak 14 orang mendapatkan penalti didalam lingkup BPK, dan sisanya sebanyak 4 orang masih berada dalam penyelidikan BPK.

Berdasarkan beberapa kasus diatas dapat disimpulkan bahwa adanya fenomena yang terjadi yaitu terlibatnya kasus auditor yang mementingkan kebutuhan mereka sendiri, sehingga terjadi hal menyimpang dan melanggar standar yang dimiliki audit dan kode etik seorang auditor. Tingkat kepercayaan masyarakat menurun akibat kinerja auditor yang hasilnya tidak akurat berdasarkan hasil audit dan opini yang disebabkan penjelasan didalam laporan tersebut tidak sesuai dengan data dan bukti yang sebenarnya.

Penelitian mengenai kinerja auditor sudah pernah dilakukan, namun masih terdapat inkonsistensi hasil yang diperoleh terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu pada variabel kompetensi dan stress kerja. Motivasi dari penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian *Anto et al.* (2019) dan *Talise* (2019) mereplikasi dan modifikasi dengan penambahan variabel kompleksitas tugas dan melakukan penelitian kembali. Kantor Badan Pemeriksa

Keuangan Perwakilan Provinsi Bali terpilih menjadi lokasi dilakukannya penelitian karena ditemukan banyaknya total auditor yang memenuhi kriteria dianggap bisa mendeskripsikan auditor yang ada di Indonesia.

Riset atau penelitian ini berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Anto *et al.* (2019) dan Talise (2019) dalam hal lokasi penelitian serta poin *Skala Likert* yang digunakan. Dari segi lokasi, penelitian tersebut menggunakan BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara dan KAP di Provinsi Bali, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Kantor BPK Bali sebagai lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian tersebut menggunakan *Skala Likert* 5 poin, sedangkan disini menggunakan *Skala Likert* 4 poin. Kuesioner yang digunakan juga dimodifikasi dari penelitian sebelumnya agar relevan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

Teori atribusi (*attribution theory*) dipelopori oleh Bernard Weiner dan Fritz Heider yang membahas tentang seseorang yang menjelaskan pengaruh kepribadian diri sendiri dan orang lain disebabkan oleh adanya faktor dalam seperti sikap, karakter, sifat, dan juga disebabkan faktor luar seperti keadaan sekitar yang berdampak terhadap kepribadian seseorang (Luthans *et al.*, 2006).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh McClelland yaitu teori tentang dukungan individu atau kelompok untuk mencapai sesuatu yang ditargetkan, teori tersebut menjadikan bahwa motivasi berubah seiring dengan kekuatan dan kebutuhan seseorang mencapai sesuatu yang ditargetkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Darmayanti, 2018).

Kinerja diartikan sebagai hasil yang diselesaikan individu ketika menjalankan kewajiban yang diberikan berdasarkan dengan tindakan, komunikasi, keahlian, serta ketekunan yang dinilai atas pertimbangan jumlah, mutu dan kedisiplinan. Mangkunegara (2007), mendefinisikan keterampilan sebagai output pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai rangka menggerakkan tugas yang diemban yang bertumpu atas faktor pengalaman, pengetahuan, dan kepribadian.

Kompetensi adalah dasar sebuah ciri khas individu yang mampu menunjukkan kemampuan yang mumpuni dan mampu menjadi efisien didalam sebuah pekerjaan (Hajering *et al.*, 2019). Berdasarkan teori atribusi dan teori motivasi, seorang auditor yang memiliki keahlian lebih dapat memahami secara konsisten tentang bagaimana suatu masalah terjadi dalam laporan keuangan secara lebih detail dengan menetapkan aturan baru didalam auditing yang bisa dijadikan standard an ditetapkan sebuah organisasi profesi audit (Neghe *et al.*, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Pura (2017), Anto *et al.* (2019), Anggraini & Widarjo (2020), dan Abjan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumundo *et al.* (2019), dan Kurniawan *et al.* (2020) sejalan dengan hasil kompetensi berpengaruh relevan atau positif pada kinerja audit. Maka hipotesis pertama yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

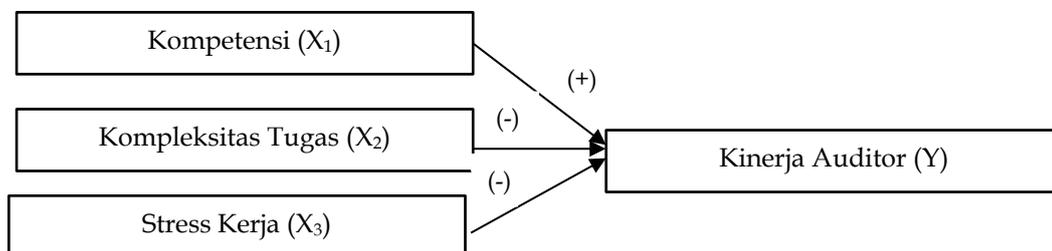
Kompleksitas tugas menjelaskan tentang kesulitan individu dalam mengerjakan sebuah kewajiban dimana diakibatkan karena keterbatasan keterampilan serta pemahaman individu dalam mengidentifikasi persoalan dari seseorang dalam pembuatan kesimpulan (Dali & Mas'ud, 2014). Adanya kesulitan pemahaman tugas yang tinggi akan menyebabkan kinerja seorang auditor akan

menurun karena ketidakmampuannya menyelesaikan tugas sehingga dapat berdampak pada kinerja audit yang buruk (Adnyana & Mimba, 2019). Berdasarkan teori atribusi, teori motivasi dan data empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, bahwa semakin kompleks tugas yang dilakukan auditor menyebabkan kinerja auditor menurun, dan hal ini akan menyebabkan auditor semakin sulit berpikir dalam mengambil keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Satria & Syahputro (2017) dan Pertiwi *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan hasil penelitian Rahmayanti & Wibowo (2017), Surat (2018) dan Saraswati *et al.* (2019) menemukan hasil bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Maka hipotesis kedua yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₂: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Menurut Putra & Wibawa (2014) dikemukakan mengenai stress dalam kerja adalah suatu keadaan individu yang mendapat tuntutan dalam pekerjaan akibat dari adanya tanggungjawab lebih, dari pimpinan, dan lingkungan sekitar. Stress kerja terjadi dalam individu bisa diantisipasi dengan baik sehingga tidak mempengaruhi situasi saat bekerja. Apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, maka tidak ada acuan atau target dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Arti lain yang diberikan yaitu bahwa stress kerja menjadi sebuah keadaan tegang individu dalam hal berproses, berasumsi, rasa sentimen yang menyebabkan terjadi stress tidak terkontrol yang bisa berimbas pada keahlian individu dalam menyelesaikan kewajiban dan akan berakibat fatal pada hasil akhir dari kewajibannya tersebut (Indrianto *et al.*, 2020). Sesuai dengan teori atribusi dan teori motivasi, stress kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melakukan segala kegiatan/aktivitas di lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fattahanifa (2017) & Talise (2019) menemukan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan hasil penelitian Darmayanti (2018), dan Indrianto *et al.* (2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Maka hipotesis ketiga yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₃: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2021

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan secara kuantitatif dalam bentuk asosiatif (hubungan sebab akibat antar dua variabel bahkan lebih) (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survei dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert 4* poin yang ditujukan kepada auditor di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Bali dengan memanfaatkan google form. Sedangkan untuk studi dokumentasi berupa informasi yang sudah disediakan oleh BPK Bali, baik informasi berupa profil, laporan dalam bentuk *hardcopy* atau *softcopy*, maupun informasi yang tersedia di website BPK Bali (<https://bali.bpk.go.id/>).

Auditor di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Bali sebanyak 60 orang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian. Metode pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling* (penentuan sampel dengan memberikan kriteria tertentu). Kriteria dalam sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu, yaitu pendidikan minimal S1, jabatan pemeriksa dan mempunyai keahlian dalam pemeriksaan audit paling sebentar 2 tahun, dan sudah pernah melakukan penugasan audit lapangan.

Kompetensi dijelaskan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang berdasarkan atas keahlian, keproduktifan, dan pembelajaran yang di jalani dalam pekerjaan itu. Kompetensi auditor didasari dari pemahaman serta keterampilan dalam melakukan sebuah tugas audit, yang membuat tugas dan hasil baik yang diharapkan bisa diselesaikan (HARIYANTI, 2018). Indikator pengukuran kompetensi yang digunakan didasarkan pada penelitian HARIYANTI (2018) yaitu: 1) Pemahaman prinsip akuntansi serta standar dari auditing, 2) Pemahaman tipe entitas, 3) Pembelajaran formal yang ditempuh, 4) Keterampilan khusus dan kursus pelatihan yang dimiliki, 5) Keahlian lebih (pengalaman) dalam melakukan audit, 6) Jenis entitas yang pernah diaudit.

Kompleksitas tugas adalah tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas yang diemban oleh auditor yang dimaknai sebagai persepsi individu terhadap suatu tugas karena keterbatasan kemampuan dan memori, serta kemampuan mengintegrasikan masalah yang dimiliki pengambil keputusan. Ketika tingginya tingkat kompleksitas tugas audit dapat diartikan bahwa variabilitas dan ambiguitas dalam tugas audit yang pada akhirnya akan menjadi indikasi penyebab penurunan kualitas audit (Wijaya & Yulyona, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompleksitas tugas menurut Bonner dalam JAMILAH *et al.* (2007), yaitu : 1) Tugas yang tidak terstruktur, 2) Tugas yang membingungkan, 3) Tugas yang sulit.

Stress kerja adalah suatu keadaan inidividu yang mendapat tuntutan dalam pekerjaan akibat dari adanya tanggungjawab lebih, dari pimpinan, dan lingkungan sekitar yang dibebankan pada peluang, tuntutan, dan sumber daya yang berkaitan atas dasar tindakan dan hasrat dari seseorang dan hasilnya melenceng tidak sesuai yang ditargetkan atau tidak pasti (Satria & Syahputro, 2017). Seiring berjalannya waktu seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, ada waktunya dimana auditor tersebut mengalami stress kerja karena kompleksnya tuntutan kerja dan profesionalitas dalam bekerja yang sudah

didasari dalam kode etik dan seseorang auditor harus berkomitmen dalam menjalankan tugasnya karena sudah berlandaskan standar audit. Dampak yang dirasakan dari kejadian ini yaitu terkendalanya kewajiban auditor sehingga memengaruhi kinerjanya (Monika & Way, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur stress kerja berdasarkan Mangkunegara (2007) yaitu : 1) Desakan tugas, 2) Desakan peran, 3) Paksaan antar individu, 4) Kepemimpinan Organisasi.

Kinerja auditor adalah hasil suatu proses pekerjaan yang dicapai auditor dan dipertanggungjawabkan dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan standar audit dan kode etik yang telah diterapkan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikannya (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Kinerja dihasilkan berdasarkan orientasi serta suatu indikator, baik itu profesi atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Novkalia & Cahyaningsih, 2019). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang sudah di kembangkan Basri (2020) yaitu : 1) Faktor kemampuan, 2) Komitmen professional, 3) Faktor motivasi, 4) Kepuasan kerja

Untuk mengukur apakah ada tidaknya pengaruh diantara dua variabel dependen atau lebih pada variabel independen maka digunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis data dalam penelitian ini.

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan harus melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package of Social Science (SPSS)* untuk membuktikan bahwa pernyataan yang disajikan sudah dinyatakan valid dan reliable sehingga dapat digunakan dalam pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif seperti yang disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X ₁)	60	16,00	24,00	21,533	2,111
Kompleksitas Tugas (X ₂)	60	6,00	16,00	10,383	2,637
Stress Kerja (X ₃)	60	7,00	18,00	11,750	2,921
Kinerja Auditor (Y)	60	35,00	48,00	42,050	4,699
Valid N (<i>Listwise</i>)	60				

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 1 jumlah pengamatan (N) dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang mengisi kuesioner *online*.

Pada variabel kompetensi (X₁), skor jawaban responden memiliki nilai min 16,00, dan nilai maks 24,00, dengan nilai rata-rata 21,533 yang memiliki arti rata-rata responden memberikan skor pada pernyataan kuesioner dengan pendapat sangat setuju terhadap variabel ini. Standar deviasi bernilai 2,111, yang memiliki pengertian bahwa nilai yang dimiliki lebih kecil atau rendah dari rata-rata nilai yang didapatkan, sehingga disimpulkan bahwa sebaran data mengenai kompetensi sudah menyeluruh.

Pada variabel kompleksitas tugas (X₂), skor jawaban responden bernilai min 6,00, serta bernilai mak 16,00, dimana rata-rata nilainya 10,383 yang memiliki arti

rata-rata responden memberikan skor pada pernyataan kuesioner dengan pendapat tidak setuju terhadap variabel ini.. Standar deviasi bernilai 2,637, dimana memiliki artian bahwa nilai yang dimiliki lebih kecil atau rendah dari rata-rata nilai yang didapatkan, sehingga bisa disimpulkan bahwa sebaran data mengenai kompleksitas tugas sudah menyeluruh.

Pada variabel stress kerja (X_3), skor jawaban responden bernilai min 7,00, serta bernilai maks 18,00, dimana rata-rata nialinya 11,750 yang memiliki arti rata-rata responden memberikan skor pada pernyataan kuesioner dengan pendapat tidak setuju terhadap variabel ini.. Standar deviasi bernilai 2,921 dimana memiliki artian bahwa nilai yang dimiliki lebih kecil atau rendah dari rata-rata nilai yang didapatkan, sehingga disimpulkan bahwa sebaran data mengenai stress kerja sudah menyeluruh.

Pada variabel kinerja auditor (Y), skor jawaban responden bernilai min 35,00, serta bernilai maks 48,00, dengan rata-rata nilainya 42,050 yang memiliki arti rata-rata responden memberikan skor pada pernyataan kuesioner dengan pendapat sangat setuju terhadap variabel ini.. Standar deviasi bernilai 4,699, dimana memiliki artian bahwa nilai yang dimiliki lebih kecil atau rendah dari rata-rata nilai yang didapatkan, sehingga bisa disimpulkan bahwa sebaran data mengenai kinerja auditor sudah menyeluruh.

Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam sebuah penelitian akan tepat dilakukan jika model dari penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteorskedastisitas. Penelitian ini telah dinyatakan lolos uji asumsi klasik, dan dilakukan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,305	5,263		4,808	0,000
Kompetensi (X_1)	1,200	0,197	0,539	6,085	0,000
Kompleksitas Tugas (X_2)	-0,500	0,166	-0,281	-3,003	0,004
Stres Kerja (X_3)	-0,332	0,153	-0,207	-2,166	0,035
Adjust R ²					0,593
F					29,699
Sig. F					0,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa hasil koefisien determinasi *Adjust R²* mempunyai nilai sebesar $0,593 \times 100\% = 59,3\%$. Maka disimpulkan bahwa 59,3% variabel dependen atau variabel bebas penelitian ini mampu mejelaskan variabel independen atau terikat yaitu variabel Kinerja Auditor. Sisanya sebanyak 40,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian. Hasil Uji F (F Test) menunjukkan sig. P value bernilai $0,000 < \alpha = 0,05$, yang menyatakan model penelitian ini layak digunakan.

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja auditor memiliki nilai koefisien regresinya sebesar 1,200 dengan tingkat sig. 0,000, dimana memiliki nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti kompetensi

secara memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor, dan menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) bisa diterima.

Peningkatan kompetensi adalah hal penting untuk dilakukan karena dapat mendukung kemampuan kerja serta meningkatkan kinerja, yang dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka kinerjanya pun semakin tinggi (Handoko & Wijaya, 2020). Hal ini didukung oleh teori atribusi dan teori motivasi yang dimana sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anto *et al.* (2019) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku auditor terhadap pekerjaannya yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia pada organisasi dan diakui keberadaannya sangat dominan dalam penilaian kinerja auditornya. Penelitian yang dilakukan oleh Pura (2017), Tumundo *et al.* (2019), Saputra & Kawisana (2021), Kurniawan *et al.* (2020), Anggraini & Widarjo (2020), dan Abjan *et al.* (2021) sejalan dengan hasil yang menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis variabel H_2 yaitu kompleksitas tugas pada kinerja auditor memiliki koefisien regresi yang bernilai -0,500 dan tingkat signifikansi 0,004, artinya bernilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kompleksitas tugas secara berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis kedua H_2 diterima.

Harun & Hoesada (2020) menyatakan kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh kompleksitas tugas yang meningkat karena pemberian informasi yang jelas misalnya tingkat ambiguitas yang rendah dan seluruh informasi yang disajikan relevan dengan tugas yang ada, maka dalam sisi kesulitan dapat diperkecil dan kemampuan auditor ketika menyelesaikan tugas dengan seringnya dikerjakan akan membuat auditor tersebut optimis untuk menyelesaikannya dengan baik. Penelitian ini didukung oleh teori atribusi dan teori motivasi yang dimana sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati *et al.* (2019) dan Putri & Wirawati (2020) mengemukakan bahwa adanya kompleksitas tugas pada pekerjaan audit yang diterima oleh auditor pada kurun waktu tertentu, merupakan hal yang wajar dan sering terjadi pada setiap pemeriksaan setempat, maka semakin tinggi kompleksitas yang diemban auditor, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja auditor karena pada dasarnya auditor sudah didasari kompetensi yang dimana auditor sudah mengetahui tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Dan penelitian yang dilakukan oleh Munawarah & Diantimala (2016), Rahmadayanti & Wibowo (2017), Oktavia (2019), Wijaya & Yulyona (2017), Surat (2018), dan Basri (2020) sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis variabel H_3 yaitu stres kerja terhadap kinerja auditor menunjukkan koefisien regresi yang bernilai -0,332 dan nilai tingkat sig. 0,035 yang menunjukkan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa stres kerja secara berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis ketiga H_3 diterima.

Stress kerja yang terjadi tidak bisa dihindari tetapi bisa dikurangi dan diatasi. Menurut Ningrum & Wedari (2017) tingkat stress kerja yang yang dikelola dengan baik oleh auditor BPK dapat menjadi pendorong dan meningkatkan

intensitas kerja, tetapi apabila tidak dikelola dengan baik maka stress kerja ini akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi semua pihak. Penelitian ini didukung oleh teori atribusi dan teori motivasi yang dimana sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Talise(2019) mengemukakan bahwa stress kerja yang dialami oleh auditor karena tekanan yang berasal dari tuntutan tugas, pimpinan dan lingkungan kerja dapat diatasi atau dikendalikan oleh auditor dengan baik sehingga stress yang dialami auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Pesireron (2016), Shofia (2021), fattahanifa, (2017), dan P. Nugrahanti & Jahja (2018) sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Konstanta merupakan nilai yang tetap ada walaupun nilai dari variabel independennya berubah atau bahkan nol. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 25,305. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kompetensi, kompleksitas tugas, stress kerja, kinerja auditor sebesar 25,305.

Berdasarkan nilai konstanta (α) dan koefisien regresi (β) masing-masing variabel yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan persamaan regresi model prediksian kualitas audit (Y) berikut.

$$Y = 25,305 + 1,200 X_1 - 0,500 X_2 - 0,332 X_3$$

Keterangan:

Y = nilai prediksian kinerja auditor

Selanjutnya, untuk mengetahui kelayakan model prediksian kualitas audit (Y) untuk digunakan memprediksi kualitas audit dan kemampuan model menjelaskan variasi perubahan kualitas audit, maka dilaksanakan analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji kelayakan model (uji F) yang akan dijelaskan berdasarkan Tabel 8 dan Tabel 9.

SIMPULAN

Sesuai dengan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka simpulan yang dapat ditarik yaitu kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja auditor. Hal ini terjadi adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja auditor, karena semakin tinggi kompetensi auditor maka kontribusi yang dihasilkan akan berdampak untuk meningkatkan kinerja auditor yang dihasilkan. Kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor. Seorang auditor apabila melakukan sebuah pekerjaan dan memiliki keahlian atau pengetahuan dengan keahaman tinggi dalam hal tersebut, maka tidak akan ada kata sulit ketika melakukan tanggungjawabnya, maka apabila tingkat kompleksitas tugas itu tinggi, maka auditor dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu serta tidak akan memengaruhi kinerja auditor. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang dirasakan oleh auditor karena mendapat tuntutan dalam pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya tanggungjawab lebih, dari pimpinan, dan lingkungan sekitar yang bisa ditangani atau diselesaikan dengan baik oleh auditor bisa membuat kinerja auditor tidak terpengaruh sama sekali oleh stress kerja yang dialaminya.

Peneliti selanjutnya bisa menambah penggunaan variabel diluar penelitian selain tiga variabel yang telah digunakan, seperti misalnya gaya kepemimpinan,

independensi, etika profesi dan skeptisisme profesional. Hal ini mengingat nilai dari *R Square* sebesar 0,593 (59,3%) yang berarti bahwa masih ada sebanyak 40,7% faktor (variabel) lain yang dapat memengaruhi kualitas audit. Selain di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan respondennya adalah auditor independen maupun di kantor inspektorat dengan respondennya adalah auditor internal guna memahami bagaimana kompetensi, kompleksitas tugas dan stres kerja berpengaruh pada kinerja auditor yang dihasilkan oleh auditor secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abjan, G., Maslichah, & Junaidi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Gender Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Kota Malang). *E-Jra*, 10(01), 44–57.
- Adnyana, I. W., & Mimba, N. P. S. H. (2019). Effect of task complexity and time pressure on auditor performance with compensation and organizational citizenship behavior (OCB) as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 58–67. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.762>
- Anggraini, Y., & Widarjo, W. (2020). Political Connection, Institutional Ownership and Tax Aggressiveness in Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5), 1–7. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.528>
- Anto, L. O., Tamburaka, S., & Fatricia. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR EKSTERNAL PEMERINTAH PADA BPK RI PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, IV(1), 36–49.
- Basri, Y. O. (2020). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Akuntabilitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan.
- Dali, N., & Mas'ud, A. (2014). The impact of professionalism, locus of control and job satisfaction on auditors' performance: Indonesian evidence. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(10), 63–73.
- Darmayanti, N. (2018). PENGARUH STRES KERJA, FAKTOR LINGKUNGAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INDEPENDEN (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal of Management and Accounting*, 1(1), 2018.
- Dwi, R., Anggraini, P., & Syofyan, E. (2020). PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Sumatera Barat). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/24>
- Fachruddin, W., & Rangkuti, E. R. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 10(1), 72–86.
- FATTAHANIFA, R. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPERIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI, JOB DESIGN, DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

- YOGYAKARTA. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 1–23.
- Hajering, Suun, M., & Muslim. (2019). Moderating Ethics Auditors Influence of Competence, Accountability on Audit Quality. *Jurnal Akuntansi*, 23(3), 468–481. <https://doi.org/10.24912/ja.v23i3.614>
- Handoko, B. L., & Wijaya, S. A. (2020). How Information Technology Intervene Competence and Effort to Auditor Performance. *ACM International Conference Proceeding Series*, 20(12), 28–34. <https://doi.org/10.1145/3446922.3446928>
- HARIYANTI, J. N. (2018). PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 7(5), 1–2.
- Harun, A. L., & Hoesada, J. (2020). The Effect of Auditor Competence, Independence, Task Complexity and Audit Fee on Audit Quality (Survey of Public Accountant Offices in West Jakarta Area). *Research Journal of Finance and Accounting*, 11(10), 121–126. <https://doi.org/10.7176/rjfa/11-10-13>
- Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.12325>
- JAMILAH, S., FANANI, Z., & CHANDRARIN, G. (2007). PENGARUH GENDER, TEKANAN KETAATAN, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP AUDIT JUDGMENT. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 6(2), 1–30.
- Kurniawan, H., Fitrianti, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 4(2), 98. <https://doi.org/10.32897/jsikap.v4i2.190>
- Luthans, F., Purwanti, S., & Yuwono, V. A. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Andi. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=672492>
- Mangkunegara, D. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (NA). PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG. <https://pustaka.pu.go.id/biblio/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan/59BBE>
- Monika, F., & Way, P. (2020). *Auditor Dengan Stres Kerja Dan Motivasi*.
- Munawarah, H., & Diantimala, Y. (2016). Pengaruh Motivasi, Diskusi Dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, Dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 9(1), 33–44.
- Neghe, I., Sondakh, J., & Kalalo, M. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Auditor Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Survei Pada Auditor Bpk-Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara). *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02), 390–401. <https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19631.2018>
- Ningrum, G. S., & Wedari, L. K. (2017). Impact of Auditor'S Work Experience, Independence, Objectivity, Integrity, Competency and Accountability on Audit Quality. *Journal of Economics and Business*, 01(01), 019–033.
- Novkalia, V., & Cahyaningsih. (2019). PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

- INTERNAL PEMERINTAH (Studi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Provinsi Jawa Barat Periode 2019) THE EFFECT OF AUDIT STRUCTURE , ROLE AMBIGUITY , AND ROLE CONFLICT ON GOVERNMENT INTERNAL AUDITOR PERF. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 3036–3043.
- Oktavia, M. H. (2019). Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 161. <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.2253>
- P. Nugrahanti, T., & Jahja, A. S. (2018). Audit Judgment Performance: The Effect of Performance Incentives, Obedience Pressures and Ethical Perceptions. *Journal of Environmental Accounting and Management*, 6(3), 225–234. <https://www.lhscientificpublishing.com/journals/articles/DOI-10.5890-JEAM.2018.09.004.aspx>
- Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 550–565.
- Pesireron, S. (2016). Pengaruh Keterampilan, Job Stress dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat. *Jurnal Maneksi*, 5(1), 26–31.
- Pura, R. (2017). Effects of auditor competence, information technology, accounting information systems and organizational commitment on auditors' performances at the state audit agency, in South Sulawesi. *Scientific Research Journal*, 5(10), 16–22.
- Putra, I., & Wibawa, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 243604.
- Putri, I. G. A. M. A. D., & Wirawati, N. G. P. (2020). Influence of Intellectual/Emotional/Spiritual Intelligence, Independence, and Tri Hita Karana on Auditor Performance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 85. <https://doi.org/10.24843/jiab.2020.v15.i01.p08>
- Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 106–120. <https://doi.org/10.18196/rab.010210>
- Saputra, K. A. K., & Kawisana, P. G. W. P. (2021). Analysis of the Influence of Power , Auditor Experience and Task Complexity on Audit Judgment. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(4), 6370–6379.
- Saraswati, D., & Putra Hrp, A. (2019). PENGARUH KOMPLEKSITAS KERJA DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA PERUSAHAAN JASA PERHOTELAN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Publik*, 10(1), 15–24.
- Satria, D. I., & Syahputro, R. N. A. (2017). Pengaruh Due Professional Care, Kompleksitas Tugas Dan Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Aceh. *At-Tasyri*, Volume IX(1), 61–80.

- Sharimana, J., Nawawib, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). Public Sector Accountability - Evidence from the Auditor General's Reports. *MANAGEMENT & Accounting Review*, 16(2), 231-258.
- Shofia, M. A. (2021). the Influence of Competence and Communication on Employee Performance of Internal Audit Work Unit At Pt Bank Mandiri (Persero), Tbk With Mediation Variable Job Satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 54-77. <https://doi.org/10.21009/jdmb.03.1.4>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surat, M. T. I. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman Good Governance, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 82-93.
- Talise, V. X. F. (2019). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 276. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p18>
- Tumundo, M., Kep, J. J. S. P., Kepatuhan, P., Kode, P., & Dan, K. (2019). Pengaruh Kepatuhan Pada Kode Etik, Kompetensi Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4945-4958.
- Wijaya, I. N. A., & Yulyona, M. T. (2017). Does Complexity Audit Task, Time Deadline Pressure, Obedience Pressure, and Information System Expertise Improve Audit Quality? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(3), 398-403.