

PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN SPESIFIK, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Yudhi Herliansyah
UNIVERSITAS MERCU BUANA

Abstract

This study is aimed to empirically analyze the influence of knowledge, specific experience and self efficacy toward an auditor's work performance. It also empirically analyzes the influence of those mentioned factors toward an auditor's work performance which is moderated by the complexity of the tasks. The data is collected using questionnaires. The samples for this study are collected from 92 selected auditors. They are selected using the method of purposive sampling and they consist of senior auditors, supervisors and managers. The data is analyzed using the technique of Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS 21. The results of the study show that self-efficacy affect the performance auditor with a significance level of 0.011. Moderation task complexity to the relationship Specific experience and performance auditor affect the kind of pure moderation. While the complexity of the task of moderating the relationship self-efficacy and performance auditor affect the kind of quasi moderation. Adjusted R Square value of 0.824 indicates that the variation of changes in knowledge, experience and self efficacy specific for 82.4 percent, while the remaining 27.6 percent is determined by other factors.

Keywords: Knowledge, Specific Experience, Self Efficacy, Task Complexity and Performance Auditor

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan dan peran profesi akuntan di Indonesia terus mengalami perkembangan yang pesat dalam dasawarsa terakhir ini. Hal ini ditandai dengan semakin meluasnya kebutuhan terhadap jasa profesional akuntan publik pada semua tingkatan organisasi. Perkembangan tersebut terlihat sejak diterbitkannya beberapa perangkat regulasi, teristimewa ketika dikeluarkannya Undang-Undang

(UU) No. 5/2011 yang mengatur tentang praktik profesi akuntan publik di Indonesia. Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, 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 kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai 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.

Kasus kurangnya independensi auditor yang melibatkan Kantor Akuntan juga terjadi di Indonesia. Diantaranya kasus Kimia Farma dan Bank Lippo, dengan melibatkan kantor-kantor akuntan yang selama ini diyakini memiliki kualitas audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo juga berawal dari terdeteksinya manipulasi dalam laporan keuangan. Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP "Eddy Pianto & Rekan", dalam kasus ini laporan keuangan audit PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain. Kasus keterlibatan 10 KAP yang melakukan audit terhadap bank beku operasi (BBO) dan bank beku kegiatan usaha, dalam kasus ini melibatkan KAP papan atas (Winarto, 2002). Di samping itu, kasus penggelapan pajak oleh KAP "KPMG Sidharta Sidharta & Harsono" yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuapan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya (Sinaga, dkk. dalam Ludigdo, 2006). Pelanggaran-pelanggaran lain oleh perusahaan publik yang tidak terpublikasi oleh media ini disebabkan adanya

benturan kepentingan (melanggar Keputusan Ketua Bapepam nomor Kep-32/PM/2000 peraturan nomor IX.E.1).

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada seksi 341 menyebutkan bahwa *audit judgement* atas kemampuan entitas dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dipakai sebagai asumsi dalam pelaporan keuangan sepanjang tidak terbukti adanya informasi yang menunjukkan hal yang berlawanan. Biasanya, informasi yang secara signifikan berlawanan dengan asumsi kelangsungan hidup entitas adalah berhubungan dengan ketidakmampuan entitas dalam memenuhi kewajibannya. Auditor bertanggung jawab untuk mengevaluasi apakah terdapat kesangsian besar terhadap kemampuan entitas dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam periode waktu pantas, tidak lebih dari satu tahun sejak tanggal laporan keuangan yang sedang diaudit.

Berdasarkan fenomena dan perkembangan penelitian menyangkut isu kinerja auditor, maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh *pengetahuan, pengalaman spesifik auditor, self efficacy* terhadap *kinerja auditor* dengan *kompleksitas tugas* sebagai variabel *moderasi*. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Usmany (2013). Pengembangan ini bertujuan untuk menguji secara empiris jika penelitian Usmany (2013) dilakukan terhadap akuntan independen.

2. LANDASAN TEORI

A. Teori institusional

Teori institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan *core idea*-nya adalah terbentuknya organisasi oleh karena tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi. Zukler (1987) dalam Donaldson (1995), menyatakan bahwa ide atau gagasan pada lingkungan

institusional yang membentuk bahasa dan simbol yang menjelaskan keberadaan organisasi dan diterima (*taken for granted*) sebagai norma-norma dalam konsep organisasi.

DiMaggio dan Powell (1983) dalam Donaldson (1995), melihat ada tiga bentuk institusional yang bersifat *isomorphis* yaitu, pertama; *coersif isomorphis* yang menunjukkan bahwa organisasi mengambil beberapa bentuk atau melakukan adopsi terhadap organisasi lain karena tekanan-tekanan negara dan organisasi lain atau masyarakat yang lebih luas. Kedua; *mimesis isomorphis*, yaitu imitasi sebuah organisasi oleh organisasi yang lain. Ketiga, *normatif isomorphis*, karena adanya tuntutan profesional. Sementara konsep lain pada teori institusional menurut Meyer dan Scott (1983) dalam Donaldson (1995) adalah *loose-coupling* yaitu teori institusional mengambil tempatnya sebagai sistem terbuka.

B. Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) adalah teori motivasi kognitif yang mulanya dikembangkan dari ide Locke (1968) tentang tindakan manusia dalam situasi kerja spesifik. Ide dasar Locke ini mengacu pada apa yang dikatakan Aristotle "*final causality*", yaitu bahwa tindakan itu disebabkan dari tujuan (Locke, 1996). Salah satu proposisi penting yang mendasari teori ini adalah kesadaran niat manusia (*human conscious intentions*) sebagai tujuan (goals), dan perilaku atau tindakan manusia diatur oleh *goals* tersebut. Istilah *goals* dalam teori ini menunjukkan pada suatu pernyataan keinginan, objek atau tindakan yang ingin dicapai seseorang (Latham dan Locke, 1991; Lee et al., 1989).

C. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu fakta atau kondisi mengenai sesuatu dengan baik yang didapat lewat pengalaman dan pelatihan. Pengetahuan adalah segala maklumat yang berguna bagi tugas yang akan dilakukan. Pengetahuan menurut ruang lingkup audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan

pemeriksa terhadap medan audit (penganalisaan terhadap laporan keuangan perusahaan). Pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual atau teoritis.

Pengetahuan akuntan publik bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari frekuensi seorang akuntan publik melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya.

D. Pengalaman Spesifik

Dalam lingkungan praktik, pengalaman seorang auditor merupakan proses umpan balik yang diperoleh selama melaksanakan penugasan, atau lebih tepatnya diartikan sebagai “pengetahuan unik, kompetensi, dan kapabilitas yang diperoleh dari praktek kerja dalam bidang (profesi) auditing” (Phaithun dan Phapruek, 2010). Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan dalam pandangan teori kognitif sosial tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang proaktif, yang selalu mengikutsertakan dirinya dalam lingkungan dan dapat membuat sesuatu terjadi dengan tindakan mereka sendiri. Bandura (1986) menterjemahkan *human agency* adalah kapasitas untuk mengerahkan diri sendiri melalui kontrol terhadap proses berpikir, motivasi dan tindakan diri sendiri, bahwa apa yang dipikirkan, dipercaya dan dirasakan orang akan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak.

E. Self Efficacy

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 1986). *Self efficacy* (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (1993) menyatakan bahwa *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990).

Bandura dalam Haryanti (2011) membedakan keyakinan *self efficacy* ke dalam beberapa dimensi yaitu *level*, *generality*, dan *strength* (Bandura 1997: 42-50).

F. Kompleksitas Tugas

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambigous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Chung dan Monroe (2001) mengemukakan

argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
2. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

G. Kinerja auditor

Efektivitas kinerja mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan dalam kaitannya dengan kriteria. Untuk auditor, kualitas pekerjaan itu ditaksir dengan melihat akurat tidaknya jawaban yang diberikan oleh auditor untuk setiap tugas audit.

Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik (Usmany,2013). Kualitas pekerjaan auditor dapat dilihat dari kualitas *judgment* dan keputusan yang diambil.

H. Hipotesis

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja auditor.

Tingkat pengetahuan yang dimiliki auditor merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi auditor dalam mengambil keputusan.

Pengetahuan merupakan salah satu kunci keefektifan kerja (Arleen, 2008). Pengetahuan dapat didapatkan auditor baik dari pendidikan formal, seminar, pelatihan, pendidikan teknis dan pengalaman. Menurut Bedard dan Michelene (1993) secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan mengenai *General Auditing, Functional Area, computer auditing, Accounting issue, Specific Industri, General Worl Knowledge* (pengetahuan umum) ,dan *Problem solving knowledge* .

Dalam penelitian Ni Luh Kadek Puput Raiyani dan I. D. G. Dharma Suputra (2014) membuktikan bahwa tingkat pengetahuan yang tinggi yang dimiliki auditor mempengaruhi kualitas audit menjadi lebih baik. Hal yang sama juga dikemukakan Rini Purwanti dan Siti Khairani (2013) bahwa pengetahuan auditor yang memadai dalam mendeteksi kekeliruan akan semakin baik pula *judgementnya* dalam menentukan tingkat materialitas.

Dari pendapat di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh pengalaman spesifik terhadap kinerja auditor.

Dalam lingkungan praktik, pengalaman seorang auditor merupakan proses umpan balik yang diperoleh selama melaksanakan penugasan, atau lebih tepatnya diartikan sebagai “pengetahuan unik, kompetensi, dan kapabilitas yang diperoleh dari praktek kerja dalam bidang (profesi) auditing” (Phaithun dan Phapruek, 2010). Bandura (2001) menyatakan bahwa Individu dalam perspektif teori ini dipandang memiliki kemampuan proaktif untuk mengatur dirinya, serta memiliki kekuatan dalam mempengaruhi tindakan mereka sendiri untuk menghasilkan konsekuensi yang diinginkan.

Sejalan dengan penelitian Paul Usmany (2013) menjelaskan bahwa peningkatan pengalaman spesifik seorang auditor negara selain dapat membantu memampukannya untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu

periode waktu tertentu, dan membantu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan audit dilakukan, juga dapat mendorongnya untuk menghasilkan kualitas pekerjaan terbaik. Lebih dari itu, penambahan pengalaman spesifik juga dapat membantu auditor negara menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit, mampu menilai kinerja pekerjaannya, serta dapat menyebabkan hasil pekerjaannya dihargai oleh para rekan kerja, sekaligus mengarahkannya untuk mempertahankan dan membina hubungan dengan klien secara lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meningkatnya pengalaman spesifik seorang auditor negara akan berbanding lurus atau berhubungan positif dengan kinerjanya.

Dari pendapat di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengalaman spesifik berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa pada basis teori penetapan tujuan, *self efficacy* merupakan pendorong utama dari mekanisme *self regulatory* yang berfungsi untuk mengatur motivasi dan tindakan manusia (Bandura, 1986). Bandura (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy is the conviction that one can successfully execute the behavior necessary to product outcome*. Olehnya itu, *self efficacy* dirumuskan sebagai “*a person self perception of competence to enact a behavior or to handle a given type of situation*”. Dengan kata lain, *self efficacy* menunjukkan suatu keyakinan bahwa individu dapat berhasil menjalankan tingkah laku yang diperlukan untuk membuahkan akibat tertentu (Margaret, 1991).

Dalam penelitian akuntansi, Mohd Iskandar dan Mohd Sanusi (2011) menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Hal ini di perkuat oleh Usmany (2013) dan Nadiroh (2013) hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor ditemukan bahwa auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatur aktivitasnya secara lebih baik dan cenderung

mengharapkan pencapaian hasil yang maksimal atas tugas-tugas yang dikerjakannya. Dari pendapat di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap *kinerja auditor*.

4. Moderasi *kompleksitas tugas* pada hubungan *Pengetahuan* dan *kinerja auditor*.

Semakin sering mengikuti pelatihan, seminar dan semakin banyak sertifikat yang dimiliki diharapkan auditor akan semakin mampu melaksanakan tugasnya (Suraida, 2005). Menurut (Nadhiroh, 2010) kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja auditor. Karakteristik tugas yang tidak terstruktur berdampak pada pertimbangan audit (Rong-Ruey dkk., 2006). Hasil penelitian Purwanti dan Khairani (2013) menunjukkan bahwa pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap audit *judgment*. Adanya pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang tinggi pada auditor, maka auditor cenderung memiliki audit *judgment* yang lebih baik. Berdasarkan uraian dan diskusi di atas, maka hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut:

H4 : Moderasi *kompleksitas tugas* berpengaruh pada hubungan *pengetahuan* dan *kinerja auditor*.

5. Moderasi *kompleksitas tugas* pada hubungan *Pengalaman Spesifik* dan *kinerja auditor*.

Kompetensi teknis berupa pengalaman auditor merupakan kemampuan individu dan dianggap menjadi faktor penting dalam mengambil *judgment*. Berdasarkan jenis audit, pengetahuan dan pengalaman akan membantu dalam pengambilan keputusan (Abdolmohammadi dan Wright, 1987 dalam Martinov dan Pflugrath, 2008). Menurut Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara

spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas.

Terkait dengan proses *judgement* dan pengambilan keputusan audit, meningkatnya tingkat kompleksitas apabila jumlah kriteria yang ditentukan oleh standar audit dan unsur ketidakpastian dalam mengevaluasi kelayakan standar meningkat. Selama jumlah pilihan tindakan alternatif meningkat, tingkat kesulitan juga meningkat. Akibatnya, auditor cenderung menggunakan strategi non-kompensasi yang lebih mudah, yang memotivasi mereka untuk mencari informasi yang berbeda pada setiap alternatif (Bonner, 1994).

H5 : Moderasi kompleksitas tugas berpengaruh pada hubungan pengalaman spesifik dan kinerja auditor.

6. Pengaruh moderasi kompleksitas tugas pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor.

Kompleksitas tugas merupakan salah satu variabel penting pada penelitian-penelitian yang berhubungan dengan penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja (Maynard dan Hakel, 1997). Dalam lingkungan audit, kompleksitas adalah sesuatu yang penting, karena kompleksitas tugas dalam pelaksanaan tugas dapat berdampak pada kinerja audit. Pemahaman tentang kompleksitas tugas audit dapat membantu individu untuk mengerjakan tugas tugas secara lebih baik (Bonner, 1994).

Bandura, (1986), dan Chen et al., (2001) menyatakan bahwa tugas-tugas yang kompleks lebih membutuhkan banyak sumber daya pribadi (misalnya, sumber daya atensi, kapasitas pengolahan informasi, usaha, dan ketekunan) untuk diperluas dalam melakukan tugas. Olehnya itu, ketika kompleksitas tugas meningkat melebihi sumber daya seseorang yang tersedia, maka kinerja akan menurun (Kanfer dan Ackerman, 1989; Yeo dan Neal, 2004). Tan dan Alison (1999) menyatakan bahwa kompleksitas suatu pekerjaan seringkali dinilai dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas maupun kualitas pekerjaan.

Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Usmany (2013), menemukan bahwa moderasi kompleksitas tugas berpengaruh signifikan pada hubungan dan *self efficacy* dan kinerja auditor. Pada pengaruh moderasi kompleksitas tugas pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor ditemukan bahwa *self efficacy* dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja auditor ketika kompleksitas tugas meningkat. Berdasarkan uraian dan diskusi di atas, maka hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut:

H6 : Moderasi kompleksitas tugas berpengaruh pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor.

3. METODE ANALISIS

A. Sample

Sampel dalam penelitian ini, diambil dengan menggunakan metode *nonprobabilitas* (secara tidak acak) berdasarkan kriteria (*purposive sampling*). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan.

Adapun karakteristik anggota populasi yang akan dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sebagai senior, supervisor dan manager. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kinerja yang ingin dilihat adalah kinerja karyawan (auditor), bukan pimpinan KAP.
- 2) Telah bekerja sebagai auditor selama setahun atau lebih. Auditor yang telah bekerja minimal setahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan profesi auditor dan telah beradaptasi dengan budaya perusahaannya sehingga dapat diukur pengaruh stres dan pengaruh rekan kerja.

B. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu jawaban atas pertanyaan yang diperoleh dari kuesioner penelitian.

Sedangkan dimensi waktu proses penangkapan data dalam penelitian ini lebih bersifat *cross section*, yakni data yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *direct distribution*, yaitu pendistribusian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengantar langsung ke tempat responden bekerja. Setiap paket kuesioner yang didistribusi dilampiri surat pengantar yang di dalamnya dinyatakan jaminan kerahasiaan atas jawaban dari para responden.

C. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Berdasarkan uraian diatas maka untuk menjawab hipotesis penelitian dilakukan dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4Z + \beta_5X_1*Z + \beta_6X_2*Z + \beta_7X_3*Z + \epsilon.....(1)$$

Kriteria MRA yang digunakan sebagai dasar untuk memutuskan variabelkontijensi itu sebagai variabel moderating atau tidak adalah jika variabel kompleksitas tugasmerupakan variabel moderating, maka koefisien b_3 harus signifikan pada level 0,050 atau 0,10 (Ghozali, 2013: 230).

4. HASIL DAN PEMAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari pengetahuan (P), pengalaman spesifik (PS), *self efficacy* (SE), kompleksitas tugas (KT), dan kinerja auditor (KA). Deskripsi dari masing-masing variabel yang disebutkan di atas selanjutnya ditunjukkan pada tabel 5.3. Berdasarkan tabel 5.3 hasil pengukuran mengenai variabel pengetahuan, skor jawaban responden berkisar antara 16 – 35 masih di dalam kisaran teoritis maksimal yaitu antara 7 – 35 dengan rata-rata kisaran aktual 28,98 dan deviasi 3,87. Angka ini

menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden ini menunjukkan sikap pengetahuan yang baik dan teratur.

Tabel 5.3
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-	Rata-	Standar Deviasi
			rata Kisaran Teoritis	rata Kisaran Aktual	
Pengetahuan (X1)	7 – 35	16 – 35	21	28.98	3.87
<i>Pengalaman Spesifik</i> (X2)	5 – 25	11 – 25	15	20.77	2.66
<i>Self Efficacy</i> (X3)	5 – 25	13 – 25	15	20.87	2.67
Kompleksitas Tugas (Z)	5 – 25	16 – 25	15	20.77	2.12
Kinerja Auditor (Y)	6 – 30	17 – 30	18	25.08	2.79
Interaksi1 (X1*Z)	35 – 875	304 – 875	315	606.91	127.04
Interaksi2 (X2*Z)	35 – 875	176 – 625	315	435.39	91.52
Interaksi3 (X3*Z)	35 – 875	238 – 625	315	437.47	91.58

Sumber:Data diolah

B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2013:54)

Tabel 5.4
Uji Validitas

Hasil Uji validitas Untuk Tiap Butir Pernyataan							
Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Status	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Status
P1	.867**	.000	Valid	SE15	.656**	.000	Valid
P2	.514**	.000	Valid	SE16	.544**	.000	Valid
P3	.514**	.000	Valid	SE17	.593**	.000	Valid
P4	.847**	.000	Valid	KT18	.588**	.000	Valid
P5	.720**	.000	Valid	KT19	.550**	.000	Valid
P6	.862**	.000	Valid	KT20	.633**	.000	Valid
P7	.864**	.000	Valid	KT21	.529**	.000	Valid
PS8	.670**	.000	Valid	KT22	.638**	.000	Valid
PS9	.705**	.000	Valid	KA23	.602**	.000	Valid
PS10	.761**	.000	Valid	KA24	.580**	.000	Valid
PS11	.679**	.000	Valid	KA25	.608**	.000	Valid
PS12	.611**	.000	Valid	KA26	.627**	.000	Valid
SE13	.516**	.000	Valid	KA27	.715**	.000	Valid
SE14	.854**	.000	Valid	KA28	.729**	.000	Valid

Sumber : Hasil olah SPSS

C. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel yang diteliti memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 yang berarti seluruh instrumen dalam penelitian ini telah reliabel atau handal.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	
	Cronbach Alpha	Status
Pengetahuan	0.878	Reliabel
Pengalaman Spesifik	0.710	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.684	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0.615	Reliabel
Kinerja Auditor	0.719	Reliabel

Sumber : Hasil olah SPSS

D. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikansi atau Asymp.Sig(2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengetah uan	Peng_Spe sifik	Self_Effi cacy	Kompl_T gs	Kinerja
N		92	92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.9783	20.7717	20.8696	20.7717	25.0761
	Std. Deviation	3.86582	2.65654	2.66527	2.12315	2.79416
	Absolute	.139	.107	.133	.108	.111
Most Extreme Differences	Positive	.095	.107	.071	.088	.096
	Negative	-.139	-.092	-.133	-.108	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.336	1.027	1.276	1.036	1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.242	.077	.233	.207

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

E. Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji regresi moderasi melalui pengolahan SPSS memberikan besarnya adjusted R² sebesar 0,824 hal ini menyatakan bahwa 82,4% variasi kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan, variabel pengalaman spesifik dan variabel *self efficacy*. Sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian ini

Tabel 5.9
KOEFISIEN DETERMINANSI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.908 ^a	.824	.809	1.22142	.824	56.033	.000	1.987

a. Predictors: (Constant), Interaksi3, Peng_Spesifik, Pengetahuan, Kompl_Tgs, Self_Efficacy, Interaksi2, Interaksi1

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

2) Hasil Uji Anova

Tabel 5.10
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.152	7	83.593	56.033	.000 ^b
	Residual	125.316	84	1.492		
	Total	710.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Interaksi3, Peng_Spesifik, Pengetahuan, Kompl_Tgs, Self_Efficacy, Interaksi2, Interaksi1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Uji Anova atau F test menghasilkan nilai F sebesar 56.033 dengan tingkat signifikansi 0.000^b. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,050, maka model MRA dapat digunakan untuk memprediksikan Kinerja Auditor atau dapat dikatakan bahwa pengetahuan, pengalaman spesifik dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

3) Hasil Uji Regresi Moderasi (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2013;229). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Pengujian tersebut dilakukan terhadap variabel Pengetahuan, variabel pengalaman spesifik, variabel *self Efficacy*, variabel kompleksitas tugas terhadap kinerja Auditor serta interaksi variabel kompleksitas tuga terhadap variabel pengetahuan, pengalaman spesifik dan *self efficacy*.

Tabel 5.11
MRA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.914	11.051		1.169	.246
1 Pengetahuan	.928	.511	1.284	1.817	.073
Peng_Spesifik	.691	.491	.657	1.407	.163
Self_Efficacy	-2.105	.808	-2.008	-2.606	.011
Kompl_Tgs	.244	.550	.185	.443	.659
Interaksi1(X1*Z)	-.033	.026	-1.488	-1.266	.209

Interaksi2(X2*Z)	-.050	.023	-1.630	-2.122	.037
Interaksi3(X3*Z)	.117	.041	3.846	2.880	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil MRA yang ditunjukkan pada Tabel 5.11, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,914 + 0,928X_1 + 0,691X_2 - 2,105X_3 + 0,244Z - 0,033X_1Z - 0,050X_2Z + 0,117X_3Z + \varepsilon \dots\dots(1)$$

F. Uji Hipotesis

1) Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja auditor.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Untuk menguji pengaruh pengalaman pada kinerja auditor dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel pengalaman sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05 dengan koefisien (β) 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak. Kesimpulannya adalah pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Auditor yang mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi baik yang diperoleh berdasarkan pengalaman dilapangan maupun yang didapatkan melalui pendidikan yang berkelanjutan tidak mampu meningkatkan kinerja dengan menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit. Selain itu juga auditor mampu bekerja secara profesional selama proses audit berlangsung. Hasil temuan ini tidak mendukung temuan Putri (2013) yang menghasilkan auditor dengan pengetahuan yang tinggi menghasilkan judgment audit yang baik. Penelitian Idris (2012) menemukan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara berkelanjutan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki kontribusi untuk meningkatkan kemahiran auditor dalam menghasilkan *audit judgement* yang tepat.

2) Pengaruh pengalaman spesifik terhadap kinerja auditor.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengalaman spesifik berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konfirmasi terhadap pengaruh pengalaman spesifik pada kinerja auditor dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel pengalaman sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05 dengan koefisien 0,691. Arah koefisien searah dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Kesimpulannya adalah pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman spesifik berpengaruh terhadap kinerja auditor secara empiris tidak terbukti didukung. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,163 lebih besar dari 0,05. Temuan penelitian ini tidak memberikan dukungan bahwa auditor yang memiliki tingkat pengalaman spesifik yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik, dan sebagai konsekuensinya mereka dapat menghasilkan kinerja terbaik dalam tugas-tugasnya.

3) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor adalah sebesar -2,105. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel *self efficacy* sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Koefisien menunjukan arah yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Kesimpulannya adalah *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja Auditor.

Konfirmasi terhadap hipotesis penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi dari seorang auditor tidak dapat mendorong keyakinan untuk mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu, dan tidak memampukannya untuk memberikan berbagai usulan konstruktif tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan audit dilakukan secara efektif, juga membantu auditor untuk meningkatkan keyakinannya dalam menghasilkan kualitas pekerjaannya..

4) Moderasi kompleksitas tugas pada hubungan Pengetahuan dan kinerja auditor.

Hipotesis 4 menyatakan moderasi kompleksitas tugas berpengaruh pada hubungan pengetahuan dan kinerja auditor. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi pada hubungan pengetahuan dan kinerja auditor adalah sebesar -0,033. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel pengetahuan sebagai predictor sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05 dan tingkat probabilitas interaksi kompleksitas tugas terhadap pengetahuan sebesar 0,209 lebih besar dari 0,05. Koefisien menunjukan arah yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka H4 ditolak. Kesimpulannya adalah moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengetahuan dan kinerja Auditor tidak berpengaruh. Hasil MRA menyatakan bahwa moderasi kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan baik pada saat kompleksitas tugas sebagai prediktor dan interaksi kompleksitas tugas terhadap pengetahuan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengetahuan dan kinerja auditor adalah Moderator Homologizer.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa auditor dengan tingkat pengetahuan yang tinggi, pada saat menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi tidak membantu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dan lebih cepat. Jika dihadapkan dengan tugas-tugas yang rumit, auditor tidak mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun jika di lihat dari koefisien regresi yang berlawanan arah dengan kinerja auditor maka dapat di lihat bahwa tugas-tugas yang rumit menyebabkan auditor merasa tertekan yang mengakibatkan penurunan kinerja auditor

5) Moderasi kompleksitas tugas pada hubungan Pengalaman Spesifik dan kinerja auditor.

Hipotesis 5 menyatakan moderasi kompleksitas tugas berpengaruh pada hubungan pengalaman *spesifik* dan *kinerja auditor*. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi pada hubungan pengalaman *spesifik* dan kinerja auditor adalah sebesar -0,050. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel pengalaman *spesifik* sebagai predictor sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05 dan tingkat probabilitas interaksi kompleksitas tugas terhadap pengalaman *spesifik* sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Koefisien menunjukan arah yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan bukti empiris diatas maka H5 diterima. Kesimpulannya adalah moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengalaman *spesifik* dan kinerja Auditor berpengaruh negatif.

Hasil MRA menyatakan bahwa moderasi kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan pada saat kompleksitas tugas sebagai prediktor dan berpengaruh signifikan pada interaksi kompleksitas tugas terhadap pengalaman *spesifik*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengetahuan dan kinerja auditor adalah Pure Moderator. Namun peneliti tidak dapat menentukan apakah pengalaman *spesifik* atau kompleksitas tugas yang mempunyai pengaruh murni (pure).

6) Pengaruh moderasi kompleksitas tugas pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor.

Hipotesis 6 menyatakan moderasi kompleksitas tugas berpengaruh pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor adalah sebesar 0,117. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel *self efficacy* sebagai predictor sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 dan tingkat probabilitas interaksi kompleksitas tugas terhadap *self efficacy* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Koefisien menunjukan arah yang sama terhadap kinerja auditor. Berdasarkan bukti empiris diatas maka H6 diterima. Kesimpulannya adalah moderasi

kompleksitas tugas terhadap hubungan *self efficacy* dan kinerja Auditor berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Usmany (2013) yang menyatakan bahwa interaksi kompleksitas tugas dan *self efficacy* menunjukkan prediksi positif terhadap kinerja auditor. Temuan penelitian ini juga didukung oleh argumentasi Bonner dan Sprinkle, (2002) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan manfaat yang diharapkan pada kinerja terbaik ketika tugas-tugas semakin kompleks, jika skill (ketrampilan, pengalaman) individu dapat ditingkatkan. Argumentasi Bonner dan Sprinkle (2002) mengandung makna bahwa *self efficacy* dapat berperan membantu mengerjakan tugas-tugas yang menantang (kompleks) apabila seorang individu dapat memanfaatkan kompetensi yang bersumber dari ketrampilan atau pengalaman tertentu yang dimilikinya. Dengan demikian, temuan penelitian ini menjelaskan bahwa seorang auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi sebagai konsekuensi dari tambahan pengalaman spesifik, akan memiliki keyakinan yang kuat untuk berhasil atau mencapai kinerja terbaik, terutama ketika menghadapi tugas-tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi.

5. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini merupakan modifikasi studi Usmany (2013) tentang pentingnya faktor motivasional dan efek mediasi *kompleksitas tugas* dalam meningkatkan kinerja auditor. Perluasan terhadap studi tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi: menguji moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengetahuan auditor dan kinerja auditor. Selain itu, perluasan penelitian ini juga menguji dampak moderasi kompleksitas tugas dan *pengalaman spesifik* terhadap

kinerja auditor dan dampak moderasi kompleksitas tugas dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang dirangkum sebagai berikut:

Pertama : pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi baik yang diperoleh berdasarkan pengalaman dilapangan maupun yang didapatkan melalui pendidikan yang berkelanjutan tidak mampu meningkatkan kinerja dengan menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit. Selain itu juga auditor tidak mampu bekerja secara profesional selama proses audit berlangsung.

Kedua : Pengalaman spesifik berpengaruh terhadap kinerja auditor secara empiris tidak didukung. Temuan penelitian ini tidak memberikan dukungan bahwa auditor yang memiliki tingkat pengalaman spesifik yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik, dan sebagai konsekuensinya mereka dapat menghasilkan kinerja terbaik dalam tugas-tugasnya.

Ketiga : hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Konfirmasi terhadap hipotesis penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi dari seorang auditor tidak dapat mendorong keyakinan untuk mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu, dan tidak memampukannya untuk memberikan berbagai usulan konstruktif tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan audit dilakukan secara efektif, juga membantu auditor untuk meningkatkan keyakinannya dalam menghasilkan kualitas pekerjaannya.

Keempat : Moderasi kompleksitas tugas pada hubungan pengetahuan dan kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan. Jika dihadapkan dengan tugas-tugas yang rumit, auditor tidak mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kelima : moderasi kompleksitas tugas berpengaruh signifikan pada hubungan pengalaman spesifik dan kinerja auditor. Ketika auditor diperhadapkan pada

tugas-tugas yang sulit untuk dipahami, membingungkan, ambigu, dan tidak terstruktur, maka keadaan tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor walaupun auditor telah memiliki pengalaman spesifik dalam melaksanakan tugas-tugas khusus.

Keenam : moderasi kompleksitas tugas berpengaruh signifikan pada hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor. Ketika auditor diperhadapkan pada tugas-tugas yang sulit untuk dipahami, membingungkan, ambigu, dan tidak terstruktur, maka keadaan tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

B. Implikasi Penelitian

Bukti empiris penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* dan kinerja auditor. Temuan empirik ini secara khusus menyediakan dukungan terhadap teori Teori institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan yang menyatakan bahwa bahwa ide atau gagasan pada lingkungan institusional yang membentuk bahasa dan simbol yang menjelaskan keberadaan organisasi dan diterima (*taken for granted*) sebagai norma-norma dalam konsep organisasi.

Bagi pengembangan profesi akuntan - penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para anggota profesi mengenai pentingnya *pengetahuan auditor*, *pengalaman spesifik* dalam mempengaruhi perilaku seorang auditor, terutama terhadap keyakinan atas kemampuan dirinya, untuk berhasil melaksanakan penugasan audit ketika situasi lingkungan *tugas yang kompleks*.

Bagi para akademisi, peneliti, dan mahasiswa - penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman tentang pentingnya seorang auditor memiliki *pengetahuan*, *pengalaman spesifik*, *self efficacy*, dalam meningkatkan profesionalisme *kinerja auditor*, ketika diperhadapkan pada

lingkungan *tugas yang kompleks*, sekaligus dapat memperkaya literatur akuntansi keperilakuan, terutama dari aspek personality.

C. SARAN

Keterbatasan penelitian yang disebutkan di atas dapat digunakan sebagai arah untuk penelitian pada masa mendatang. Beberapa rekomendasi untuk penelitian yang akan datang antara lain:

Pertama, perlu menginvestigasi secara mendalam tipe pengalaman spesifik, baik dari domain tugas maupun dari keahlian industri. Hal ini penting karena untuk mengidentifikasi ciri-ciri dan karakteristik dari kedua tipe pengalaman spesifik dan bagaimana pengaruh masing-masing tipe terhadap kinerja auditor.

Kedua, memperhatikan sifat data *cross-sectional* yang mungkin belum mencerminkan opini sebenarnya yang konsisten dari waktu ke waktu, maka penelitian yang akan datang perlu mempertimbangkan metode riset yang lain, misalnya dalam bentuk studi jangka panjang (*longitudinal study*).

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing (Petunjuk praktis pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik). Salema Empat.
- Ahmad, S.H, (2014), Pengaruh Pengetahuan dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Inspektorat Propinsi Gorontalo. Other thesis, Universitas Negeri Gorontalo.
- Arifuddin, (2013), Pengaruh insentif kinerja terhadap audit judgment, dengan upaya sebagai intervening dan kompleksitas tugas seagaimoderating, <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11275/Artikel%20Seminar%20Int.pdf?sequence=1>

Asana (2013), Pengaruh pengalaman, komitmen dan orientasi etika pada sensitivitas etika auditor kantor akuntan publik di bali, tesis, Universitas Udayana.

Directory Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik. 2013. Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik. Jakarta: IAI Kompartemen Akuntan Publik

Fitriani dan Daljono (2012), Astriningrum (2012), Ishak (2011), Puspitasari (2010), Kristiadi (2009), Haryanto (2008

Ghozali, Imam. 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryanti.S (2011), Pengaruh Kompleksitas tugas, Internal locus of control, Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Auditor, <http://eprints.uns.ac.id/10439/1/216771011201107371.pdf>

<http://www.iapi.or>.

Idris.S.F ,(2012), Pengaruh tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, pengetahuan dan persepsi etis terhadap audit ,http://eprints.undip.ac.id/35682/1/Skripsi_IDRIS.pdf

Ilyas, M., Herliyansyah, Y. dan Muslim S, 2007, Peran Pernyataan Orientasi Tujuan (State Goal Orientation) dalam Pengajaran di Kelas terhadap Proses Pencapaian Kinerja Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi, Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar.

Jiambalvo, J. dan Pratt, J. 1982. *Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms*. The Accounting Review, Vol LVII, No.4

Jurnal Akuntansi keuangan, VOL. 11, NO. 1, MEI 2009: 13-20
<http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/viewFile/17862/17780> diunduh tanggal 01 Desember 2014

Keputusan Ketua Bapepam nomor Kep-32/PM/2000 peraturan nomor IX.E.1

Libby, R. (1995). The role of knowledge and memory in audit judgment. In *Judgment and Decision Making Research in Accounting and Auditing*, edited by R.H. Ashton and A.H. Ashton. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Libby, R. (1985). Availability and The Generation of Hypotheses in Analytical Review. *Journal of Accounting Research*. Vol. 23. No. 2. (Autumn): 648-667.

Libby, R., and Luft, J. (1993). Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. *Accounting, Organizations and Society*, 18, 425–450.

Mohd Iskandar, T., and Mohd Sanusi, Z., (2011), Assessing the Effects of Self efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgement, *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, vol. 7, issue 1, pp. 29-52

Mohd Iskandar, T., Sari, R.N Mohd-Sanus, T., and Rita, A., (2012). Enhancing auditors' performance: The importance of motivational factors and the mediation effect of effort, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 27, Iss: 5 pp. 462-476.

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

Mohd Sanusi, Z. and Mohd Iskandar, T. (2007), Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22 No. 1, pp. 34-52.

Nadiroh,S.A, (2013), Pengaruh kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan self efficacy terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment, <http://eprints.undip.ac.id/22495/1/SKRIPSI.pdf>

Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008.

Pradityaningrum dan Januarti (2012), Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap audit (Studi Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah), Universitas Diponegoro

Purwanti dan Khairani (2013),Pengaruh pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terhadap audit judgment yang diambil oleh auditor (kantor akuntan publik di kota Palembang), STIE MDP

Putri.P.A,(2013), Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment, diunduh 01 Desember 2014, <http://eprints.undip.ac.id/39036/1/PUTRI.pdf>

Raiyani dan Saputra (2014,) Pengaruh kompetensi, kompleksitas tugas dan locus of control terhadap audit judgment, ISSN: 2302-8556, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.3 (2014):429-438

Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 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, Vol. 3, No. 2 : 119-133.

Susetyo (2009), Pengaruh pengalaman audit terhadap pertimbangan auditor dengan kredibilitas klien sebagai variabel moderating (survey empiris auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik dan koperasi jasa audit di wilayah jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta),tesis, Universitas Diponegoro

Teodorus M Tuanakotta. 2010. *Audit Berbasis ISA (International Standard on Auditing)*. Salema Empat.

Tubbs, R. M., (1992), "The Affect of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge," *The Accounting Review*, Vol 67. No.4 pp. 783-801.

Usmany, (2013), *Pengaruh pengalaman spesifik, self efficacy dan effort terhadap kinerja auditor negara dengan kompleksitas tugas sebagai variable pemoderasi*. Undip.

UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.

Yuslima (2011), *Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, dan pengalaman auditor terhadap audit judgment dengan variabel pemoderasi gender (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang dan Surakarta)*, Universitas Sebelas Maret