

**PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS,
ORIENTASI TUJUAN, DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR
DALAM PEMBUATAN *AUDIT JUDGMENT*
(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**SITI ASIH NADHIROH
NIM. C2C006140**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Siti Asih Nadhiroh
Nomor Induk Mahasiswa : C2C006140
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPLEKSITAS
TUGAS, ORIENTASI TUJUAN, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA AUDITOR DALAM PEMBUATAN *AUDIT JUDGMENT*.**
Dosen Pembimbing : Herry Laksito, SE.,M.Adv.,Acc., Akt.

Semarang, Mei 2010
Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito, SE.,M.Adv.,Acc., Akt.)

NIP. 132233187

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Siti Asih Nadhiroh
Nomor Induk Mahasiswa : C2C006140
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Judul Usulan Penelitian : **PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS,
ORIENTASI TUJUAN, DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM
PEMBUATAN *AUDIT JUDGMENT***

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggalJuni 2010

Tim Penguji :

- a. Herry Laksito, SE., M.Adv., Acc., Akt (.....)
- b. Prof. Dr. H Arifin S, MCom., Hons., Akt. (.....)
- c. Nur Cahyonowati, SE., MSi., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Siti asih Nadhiroh, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Mei 2010

Yang membuat pernyataan,

(Siti Asih Nadhiroh)

NIM. C2C 006 140

ABSTRACT

This study examined the effect of task complexity, goal orientation and self-efficacy on performance of auditors in making audit judgment. This study also examined the interaction effect of performance-approach goal orientation with task complexity on performance of auditors in making audit judgment.

Sample of this study is auditors from audit firms in Semarang (N=52). The instrument of this study is questionnaire which distributed directly to auditors. Data analysis used regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16.

The result of research showed task complexity, learning goal orientation, self-efficacy, and interaction of performance-approach goal orientation with task complexity didn't significantly affect performance of auditors in making audit judgment, but performance-avoidance goal orientation significantly negative affect performance of auditors in making audit judgment.

Keywords: task complexity, goal orientation, self-efficacy, performance of auditors.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan *self-efficacy* terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Dalam penelitian ini diuji juga pengaruh interaksi antara salah satu dimensi orientasi tujuan yaitu orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor.

Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di kota Semarang sebanyak 52 auditor. Alat penelitian menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada auditor oleh peneliti. Data dianalisis menggunakan regresi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 16.

Hasil dari penelitian ini ternyata hanya mendukung satu dari lima hipotesis yang diajukan yaitu orientasi penghindaran-kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Sedangkan variabel lain yaitu kompleksitas tugas, orientasi tujuan pembelajaran, dan *self-efficacy* serta orientasi tujuan pendekatan-kinerja yang berinteraksi dengan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Hal ini mungkin disebabkan karena lebih besarnya pengaruh variabel-variabel lain yaitu sebesar 64,5% (hasil uji koefisien determinasi).

Kata kunci: kompleksitas tugas orientasi tujuan, *self-efficacy*, kinerja auditor, *audit judgment*.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Sabar bukanlah sifat pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala daya upaya mengharapkan ridho Allah SWT. Apabila kegagalan datang, bukan Allah yang menjadi tempat kesalahan dilemparkan tetapi segera kooreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap dijalan Illahi. (Abu Tholib)

Keberhasilan profesional tidak hanya menuntut bakat. Keberhasilan itu antara lain menuntut dorongan, inisiatif, komitmen, dan terutama antusiasme. (David H. Maister)

Persembahan

Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.

Setiap detik waktu menyelesaikan karya tulis ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti.

Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabatku tercinta.

Setiap makna pokok bahasan pada bab-bab dalam skripsi ini merupakan hempasan kritik dan saran dari teman-teman almamaterku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment* (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)” sesuai dengan yang diharapkan .

Dalam menyusun Skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- a. Dr. H.M. Chabachib, M.Si, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- b. Prof. Dr. Muchammad Syafruddin, M.Si, Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- c. Herry Laksito, SE.,M.Adv.,Acc., Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
- d. Semua Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama belajar di Jurusan Akuntansi.
- e. Bapak dan Ibu tercinta serta Kakak-kakakku yang telah memberikan dorongan baik moral maupun spiritual untuk menyelesaikan skripsi ini.

f. Semua Auditor yang bekerja di KAP Semarang yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

g. Teman-temanku jurusan akuntansi angkatan 2006 dan teman-teman kostku yang telah memberikan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

h. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati yang tulus penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Semarang, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1.Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Motivasi Berprestasi	9
2.1.2 Teori Penetapan Tujuan	10
2.1.3 Kompleksitas Tugas	11
2.1.4 Orientasi Tujuan	12
2.1.5 <i>Self-Efficacy</i>	13
2.1.6 Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment	13

2.2. Penelitian Terdahulu	14
2.3. Kerangka Pemikiran	19
2.4. Hipotesis	20
2.4.1 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	20
2.4.2 Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	21
2.4.3 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	29
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.1.1 Variabel Penelitian	30
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	30
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	33
3.3. Jenis dan Sumber Data	34
3.4. Metode Pengumpulan Data	34
3.5. Metode Analisis	35
3.5.1 Statistik Deskriptif	35
3.5.2 Uji <i>Non-Response Bias</i>	35
3.5.3 Uji Kualitas Data	35
3.5.3.1 Uji Validitas	36
3.5.3.2 Uji Reliabilitas	37
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	38
3.5.4.1 Uji Multikolinearitas	38
3.5.4.2 Uji Normalitas	38
3.5.4.3 Uji Linieritas	39
3.5.4.4 Uji Heterokedastisitas	39
3.5.5 Uji Hipotesis	40

3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5.2 Uji Regresi Simultan (F test)	40
3.5.5.3 Uji Regresi Parsial (Uji t).....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	42
4.2. Statistik Deskriptif	44
4.3. Uji <i>Non-Respon Bias (t-test)</i>	45
4.4. Uji Kualitas Data.....	48
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	49
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1 Uji Multikolinearitas	51
4.5.2 Uji Normalitas.....	51
4.5.3. Uji Linieritas	54
4.5.4. Uji Heterokedastisitas	54
4.6. Uji Hipotesis	55
4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.6.2 Uji Regresi Simultan (F test)	56
4.6.3 Uji Regresi Parsial (Uji t).....	57
4.7. Pembahasan.....	58
4.7.1 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	58
4.7.2 Pengaruh Orientasi Tujuan Pembelajaran terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	59
4.7.3 Pengaruh Orientasi Tujuan Penghindaran-Kinerja terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	60
4.7.4 Pengaruh Interaksi antara Kompleksitas Tugas dan Orientasi Tujuan Pandekatan-Kinerja terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	61

4.7.5 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan <i>Audit Judgment</i>	62
BAB V PENUTUP	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Keterbatasan Penelitian	64
5.3. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1	Skala Likert 37
Tabel 4.1	Rincian Jumlah Sampel dan Pengembalian Kuesioner 42
Tabel 4.2	Rincian Jumlah Sampel per KAP 43
Tabel 4.3	Daftar KAP yang tidak melayani pengisian kuesioner..... 43
Tabel 4.4	Mean dan Standar Deviasi..... 44
Tabel 4.5	Hasil Pengujian <i>Non-Response Bias</i> 45
Tabel 4.6	Uji Validitas Data 49
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas 50
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas 51
Tabel 4.9	Uji Kolmogorov-Smirnov..... 52
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi 56
Tabel 4.11	Uji Statistik Simultan (<i>F test</i>)..... 56
Tabel 4.12	Uji Regresi Parsial (Uji <i>t</i>) 57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Histogram Residual.....	53
Gambar 4.2 <i>Probability Plot Residual</i>	53
Gambar 4.3 Uji Linieritas	54
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Surat Ijin Penelitian
- Lampiran B Surat Bukti Penelitian
- Lampiran C Kuesioner
- Lampiran D Data Mentah
- Lampiran E Hasil Analisis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Auditor mengumpulkan bukti dalam waktu yang berbeda dan mengintegrasikan informasi dari bukti tersebut untuk membuat suatu *audit judgment*. *Audit judgment* merupakan suatu pertimbangan yang mempengaruhi dokumentasi bukti dan keputusan pendapat yang dibuat oleh auditor. Dalam pembuatan *judgment* ini auditor mempunyai kesadaran bahwa suatu pertanggungjawaban merupakan faktor yang cukup penting karena penilaiannya akan ditinjau dan dimintai keterangan. *Judgment* mengacu pada aspek kognitif dalam proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini, dan sikap. Kualitas *judgment* ini menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam pembuatan *audit judgment*, baik bersifat teknis ataupun non teknis. Salah satu faktor yang banyak mempengaruhi pembuatan *audit judgment* misalnya adalah perilaku individu, yang sekarang ini semakin banyak menerima perhatian dari para praktisi akuntansi ataupun dari akademisi. Namun demikian meningkatnya perhatian tersebut tidak diimbangi dengan pertumbuhan penelitian di bidang akuntansi perilaku di mana dalam banyak penelitian tidak menjadi fokus utama (Meyer, 2001).

Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini antara lain meliputi faktor pengetahuan, perilaku auditor, serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. Faktor perilaku auditor yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini meliputi orientasi tujuan dan *self-efficacy*.

Orientasi tujuan yang merupakan suatu preferensi tujuan dalam pencapaian situasi, telah menjadi salah satu topik yang paling penting dalam pendidikan, psikologis, dan literatur penelitian organisasi (Payne et al., 2007). Orientasi tujuan memberikan kerangka mental yang seseorang gunakan untuk menafsirkan dan menanggapi pencapaian dan kegagalan situasi (Dweck dan Leggett, 1988) dan perbedaan individu yang berguna untuk membangun pemahaman terhadap pembelajaran, pelatihan, dan hasil kinerja (Zweig dan Webster, 2004).

Walaupun sebagian besar penelitian mengenai orientasi tujuan telah menggunakan kerangka dua dimensi, penelitian terbaru (Porath dan Bateman, 2006) telah difokuskan pada tiga dimensi dispositional orientasi tujuan: pembelajaran (*learning*), pendekatan-kinerja (*performance-approach*), dan penghindaran-kinerja (*performance-avoidance*). Berbagai bukti umumnya menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran tingkat tinggi dan orientasi tujuan penghindaran-kinerja tingkat rendah yang berkaitan dengan hasil kinerja yang menguntungkan (misalnya, dalam pembelajaran, akademik, dan kinerja

tugas), dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja tidak mempengaruhi kinerja (Payne et al., 2007).

Penelitian berkaitan orientasi tujuan yang terkait dengan kinerja pekerjaan dengan menggunakan sampel karyawan, bagaimanapun juga masih terbatas (Steele - Johnson, Beauregard, Hoover dan Schmidt, 2000). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk literatur tentang orientasi tujuan dengan menggunakan studi lapangan untuk menyelidiki pengaruh orientasi tujuan pada kinerja auditor dalam membuat *audit judgment*. Hal ini konsisten dengan dorongan dalam literatur akuntansi untuk studi yang berhubungan dengan sifat dispositional dan *audit judgment* (Iskandar TM dan Iselin, 1999; Abdolmohammadi, Searfoss dan Shanteau, 2004 dalam Sanusi et al., 2007).

Selain orientasi tujuan, terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor dalam mengambil keputusan dan salah satunya adalah meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi. Pengujian pengaruh sejumlah faktor tersebut terhadap kompleksitas tugas juga bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Bonner (1994) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit.

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

Bagaimanapun juga sedikit penelitian dalam penelitian bidang audit yang telah meneliti bagaimana kompleksitas tugas berinteraksi dengan sifat-sifat auditor untuk mempengaruhi kinerja. Payne et al. (2007) melakukan penelitian tentang bagaimana karakteristik tugas seperti kompleksitas tugas mungkin memoderasi hubungan kinerja orientasi tujuan dan dengan mempertimbangkan bukti meta-analitik bahwa orientasi tujuan pendekatan-kinerja yang tidak terkait langsung dengan kinerja, diteliti pengaruh moderasi dari kompleksitas tugas pada hubungan antara orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Diketahui bahwa tidak ada studi sebelumnya yang telah menguji ini secara eksplisit. Singkatnya, tujuan dari studi ini adalah untuk memeriksa pengaruh secara langsung maupun pengaruh interaktif orientasi tujuan dan tugas kompleksitas pada kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Penelitian ini mereplika penelitian terdahulu dengan menambah variabel penelitian yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*sosial cognitif theory*), hal tersebut dikemukakan oleh Bandura (1986). Secara singkat teori tersebut menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberi kontribusi signifikan pada pilihan

tingkat tujuan individual (Locke dan Latham, 1990). Selanjutnya hubungan ini berdampak pada pencapaian tujuan dan akan berhubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990).

Penelitian terdahulu yang direplika adalah penelitian yang dilakukan oleh Zuraidah Mohd Sanusi, Takiah Mohd Iskandar, dan June M. L. Poon dengan judul "*Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance*". Penelitian ini menarik untuk direplikasi karena penelitian tersebut berupaya untuk menguji secara eksplisit interaksi kompleksitas tugas dengan orientasi tujuan yang belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompleksitas tugas dan orientasi tujuan penghindaran-kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*?
2. Apakah orientasi tujuan pembelajaran, interaksi orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kompleksitas tugas dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh dari kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*
2. Pengaruh dari orientasi tujuan pembelajaran terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*
3. Pengaruh dari orientasi tujuan penghindaran-kinerja terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*
4. Pengaruh dari interaksi antara kompleksitas tugas dengan orientasi tujuan pendekatan-kinerja terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*
5. Pengaruh dari *self-efficacy* terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan diantaranya:

1. Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi, khususnya mengenai pengaruh kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan *self-efficacy* terhadap auditor berkaitan dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.
2. Memberikan tambahan gambaran tentang dinamika yang terjadi di dalam Kantor Akuntan Publik khususnya auditor dalam membuat *audit judgment*

3. Memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang akuntansi keperilakuan dan auditing untuk menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya
4. Memberikan kontribusi untuk Kantor Akuntan Publik agar menjadi lebih baik lagi dalam mengambil *audit judgment* yang tidak bertentangan dengan standar profesional.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bagian ini akan diuraikan teori motivasi berprestasi, teori penetapan tujuan, kompleksitas tugas, orientasi tujuan, serta *self-efficacy*. Pada bagian ini juga akan memaparkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Selanjutnya akan diuraikan pula kerangka pemikiran sesuai dengan teori yang relevan dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci analisis data-data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan *regresi*. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang akan diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi merupakan keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan (McClelland). Menurut dia, setiap orang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang berlainan. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai kinerja puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Karakteristik seseorang yang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang tinggi (*high achiever*) adalah :

- a. Risiko moderat (*Moderate Risks*) adalah memilih suatu resiko secara moderat
- b. Umpan balik segera (*Immediate Feedback*) adalah cenderung memilih tugas yang segera dapat memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang telah dicapai dalam mewujudkan tujuan, cenderung memilih tugas-tugas yang mempunyai kriteria performansi yang spesifik.

- c. Kesempurnaan (*accomplishment*) adalah senang dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya.
- d. Pemilihan tugas adalah menyelesaikan pekerjaan yang telah dipilih secara tuntas dengan usaha maksimum sesuai dengan kemampuannya.

2.1.2 Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menegaskan bahwa individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas, seperti “melakukan apa yang terbaik dari diri kita”, tujuan mudah yang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Locke (dalam Locke dan Latham, 1990) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan (*goal-directed action*) yaitu: (a) *no-consciously goal directed* dan (b) *consciously goal directed* atau *purposeful actions*. Premis yang mendasari teori ini adalah kategori yang kedua yaitu *consciously goal* (Latham, 2004 dalam Verbeeten, 2008), dimana dalam *conscious goal*, ide-ide berguna untuk mendorong individu untuk bertindak.

Teori penetapan tujuan mengasumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja: jika manajer tahu apa sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Locke dan Latham, 2002, 1990). Tujuan yang memiliki tantangan biasanya diimplementasikan dalam *output* dengan level yang spesifik yang harus dicapai (Locke dan Latham, 1990).

2.1.3 Kompleksitas Tugas

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Kompleksitas tugas dapat didefiniskan 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). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Lebih lanjut, 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 (*ambiguous*) 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.

Restuningdiah 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 kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

2.1.4 Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan merupakan suatu mental framework bagaimana individu menginterpretasi dan merespon situasi/kejadian yang dihadapinya (Dweck and Legget, 1988). Secara spesifik ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan kinerja (*performance goals*) dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goals*). Orientasi tujuan dalam mencapai prestasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nicholls, 1984 dalam Mustikawati, 2006).

Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan (Dweck, dalam Johnson et al, 2000), dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam kontek organisasi (Martocchio, 1994). Orientasi pembelajaran dan orientasi kinerja berada dalam satu kontinuim yang berlawanan. Menurut Johnson et al. (2000), orientasi pembelajaran memfokuskan individu pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit. Salah satu temuan penelitian yang konsisten dalam literatur motivasional adalah bahwa tantangan tujuan (*challenging goals*) yang lebih besar menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibanding tujuan yang mudah atau tujuan yang dilakukan dengan terbaik (Locke dan Latham, 1990).

2.1.5 *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).

2.1.6 *Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit judgment*

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.

Kualitas pekerjaan auditor dapat dilihat dari kualitas *judgment* dan keputusan yang diambil. Menurut Edward et al. (1984) dalam Bedard dan Chi (1993), ada dua kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan, yaitu berorientasi hasil dan berorientasi proses.

Kriteria berorientasi hasil yang digunakan ketika keakuratan hasil dapat ditentukan. Untuk mengevaluasi kualitas dari sebuah keputusan yang dipilih dilakukan dengan membandingkan solusi dan kriteria hasil standar. Berbeda dengan kriteria yang berorientasi hasil, kriteria yang berorientasi proses digunakan ketika keakuratan hasil tidak dapat ditentukan. Jadi, untuk mengevaluasi kualitas keputusan auditor yang dilihat dari kualitas proses auditnya dilakukan oleh auditor selama pekerjaan audit dari awal sampai keputusan yang diambil.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dibuat peneliti-peneliti terdahulu telah membuat penelitian yang berkaitan dengan kompleksitas tugas, orientasi tujuan, *self-efficacy* maupun kinerja dan juga *audit judgment*. Penelitian tentang hubungan kompleksitas tugas dan audit judgment dilakukan oleh Jamilah et al., (2007). Hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment*. Penelitian lain oleh Zulaikha (2006) hasilnya

juga menunjukkan kompleksitas tugas tidak berpengaruh (*main effect*) signifikan terhadap keakuratan *judgment*.

Ada beberapa penelitian tentang orientasi tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Mustikawati (2006) menyatakan bahwa ada interaksi kecenderungan orientasi tujuan/ *goal orientation* akuntan manajemen dan kecenderungan gaya kepemimpinan atasan terhadap peran akuntan manajemen dalam pengambilan keputusan bisnis. Hasil penelitian VandeWalle menunjukkan hubungan yang positif antara orientasi tujuan pembelajaran dengan kinerja penjualan. Kustini dan Suharyadi (2002) melakukan penelitian mengenai orientasi tujuan pembelajaran dan *self-efficacy* dan hasilnya menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap transfer pelatihan sedangkan *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan. Begitu juga penelitian oleh Bell dan Kozlowsky (2002) hasilnya menunjukkan hubungan yang positif antara orientasi tujuan pembelajaran dan *self-efficacy* mempunyai hubungan positif dengan kinerja.

Ilyas et al. (2007) juga melakukan penelitian tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja mahasiswa di perguruan tinggi. Hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara keduanya.

Sanusi et al., 2007 meneliti pengaruh orientasi tujuan dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment performance*. Hasil penelitiannya adalah orientasi tujuan pembelajaran berhubungan positif dengan *audit judgment performance*, orientasi tujuan penghindaran kinerja dan kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan *audit judgment performance*, orientasi tujuan pendekatan kinerja

berinteraksi dengan kompleksitas tugas rendah dan akan berhubungan positif dengan *audit judgment performance*.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Sampel/objek penelitian	Variabel dan alat analisis data	Hasil penelitian
VandeWalle et al, 1999	The Influence of Goal Orientation and Self-regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test	Sales distributor obat-obatan di Southwest	Kuesioner	Orientasi tujuan pembelajaran berhubungan positif dengan kinerja penjualan
Bell dan Kozlowski, 2002	Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-Efficacy, Performance, and Knowledge	125 mahasiswa Midwestern university	Tugas	orientasi tujuan pembelajaran dan <i>self-efficacy</i> mempunyai hubungan positif dengan kinerja
Kustini dan Suharyadi, 2002	Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran, dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan	Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur (Metro)	Arsip dan kuesioner	orientasi tujuan pembelajaran mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap transfer pelatihan

Zulaikha, 2002	Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor terhadap <i>Audit Judgment</i>	Mahasiswa lulusan S1 Jurusan akuntansi yang sedang menempuh Program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) dan Program Magister Sains Akuntansi (Maksi).	Skenario didesain dengan 3 bagian informasi.	Sebagai auditor, peran ganda perempuan ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuratnya informasi yang diproses dalam membuat judgment. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh (main effect) signifikan terhadap keakuratan judgment, demikian pula ketika kompleksitas berinteraksi (interaction effects) dengan peran gender, pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (main effect) terhadap judgment. Demikian pula ketika isu gender berinteraksi dengan pengalaman tugas sebagai auditor, maka interaksi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap judgment,
Mustikawati, 2006	The Effect of Goal Orientation and Leadership Toward Management Accountant's Role in Business Decision Making and Adoption in New Management Accounting Techniques	Akuntan manajemen perusahaan manufaktur besar yang terdaftar dalam Hand Book of The Top Companies and Big Group in Indonesia yang diterbitkan oleh PT Kompas tahun 1998.	Kuesioner	ada interaksi kecenderungan goal orientation/orientasi tujuan akuntan manajemen dan kecenderungan gaya kepemimpinan atasan terhadap peran akuntan manajemen dalam pengambilan keputusan bisnis

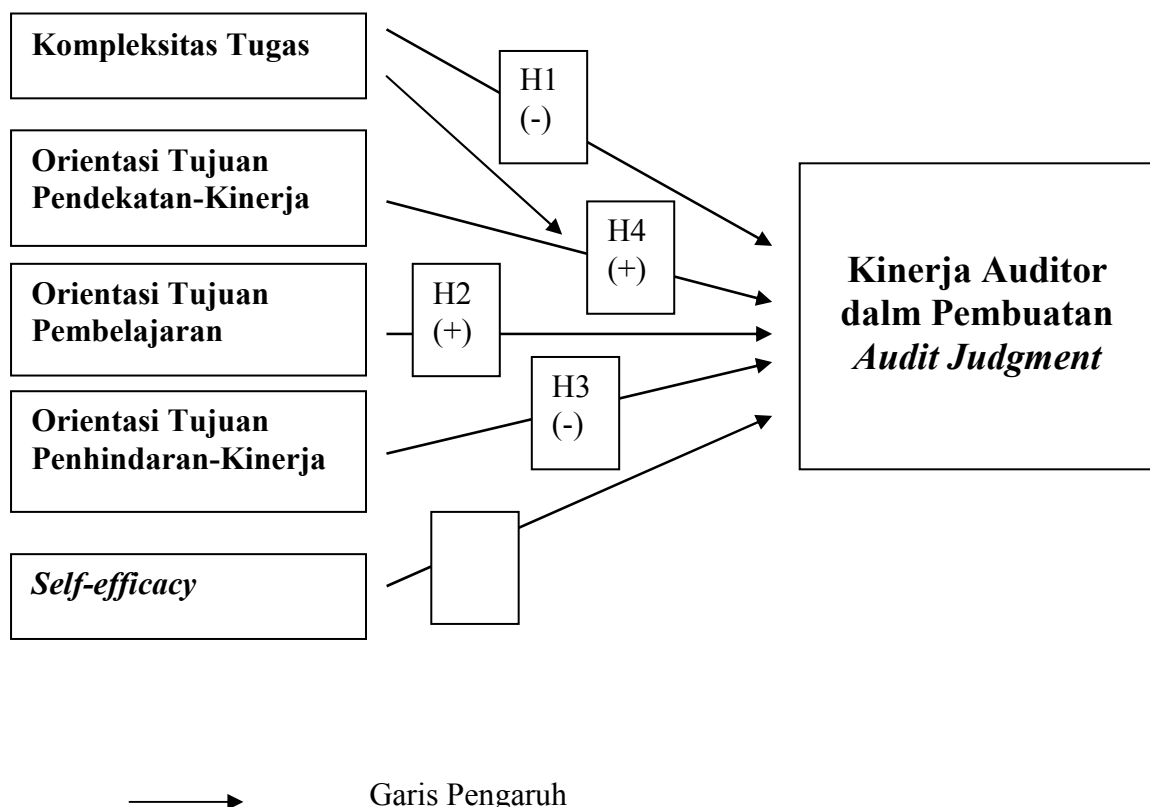
Sanusi et al., 2007	Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance	Auditor yang bekerja pada KAP di Malaysia	Kuesioner	Orientasi tujuan pembelajaran berhubungan positif dengan audit judgment performance, Orientasi tujuan penghindaran kinerja dan kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan audit judgment performance, Orientasi tujuan pendekatan kinerja berinteraksi dengan kompleksitas tugas rendah dan akan berhubungan positif dengan audit judgment performance
Ilyas et al., 2007	Peran Pernyataan Orientasi Tujuan (State Goal Orientation) dalam Pengajaran di Kelas terhadap Proses Pencapaian Kinerja Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi	Mahasiswa yang mengikuti mata kuliah akuntansi dikelas akuntansi pada 2 (dua) universitas dan 1(satu) yang menyelenggarakan program studi S-1 akuntansi di Jakarta (UMB, USAKTI, STEKPI).	Kuesioner	hubungan yang positif antara <i>self-efficacy</i> dan kinerja mahasiswa
Jamilah et al., 2007	Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap <i>Audit Judgment</i>	Auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Timur	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan cara disampaikan langsung dan sebagian melalui mail survey ke Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur.	Gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap judgment, tekanan ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment, kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment.

2.3 Kerangka Pemikiran

Tingkat kepercayaan publik terhadap profesionalisme seseorang secara umum dipengaruhi oleh aspek-aspek individual yang meliputi antara lain kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan *self-efficacy*. Aspek individual tersebut memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*, hal ini terjadi karena aspek-aspek individual mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku individu. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka model kerangka pemikiran penelitian ini dapat disampaikan dalam Gambar 1 di bawah ini.

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

Kompleksitas tugas telah menjadi variabel penting dalam penelitian tentang penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja (Maynard dan Hakel, 1997 dalam Sanusi et al., 2007). Dalam kasus lingkungan audit, penting untuk mempelajari kompleksitas tugas karena kompleksitas tugas dapat berdampak pada kinerja *audit judgment*, dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas-tugas audit yang berbeda yang dapat membantu para manajer membuat tugas lebih baik dan pelatihan pengambilan keputusan (Bonner, 1994).

Menurut Wood (1986), kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi: kompleksitas komponen (jumlah dari isyarat informasi dan tindakan yang berbeda), kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara tindakan dan isyarat), dan kompleksitas dinamis (perubahan dalam tindakan dan isyarat dan hubungan di antaranya). Singkatnya, kompleksitas tugas mengacu pada jumlah atribut yang berbeda dalam tugas dan hubungan antara sifat-sifat ini. Secara relatif tugas-tugas sederhana, tugas-tugas kompleks membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi (misalnya, sumber daya attentional, kapasitas pengolahan informasi, usaha, dan ketekunan) yang akan diperluas dalam melaksanakannya (Bandura, 1986). Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumberdaya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun (Kanfer dan Ackerman, 1989).

Selain itu, tugas yang cukup rumit dapat memicu kekhawatiran kegagalan dan keyakinan karyawan yang lebih rendah pada kemampuan mereka untuk

menyelesaikan tugas. Akhirnya, Bonner (1994) berpendapat bahwa seperti kompleksitas tugas yang meningkat, orang menggunakannya dengan lebih mudah, kompensasi non-strategi yang mengarah pada kualitas *judgment* dan keputusan yang lebih rendah.

Ada juga bukti penelitian yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan kinerja tugas (Barron dan Harackiewicz, 2001). Suatu studi, misalnya, menemukan kompleksitas tugas subjektif akan berhubungan negatif dengan kinerja murid pada tugas penjadwalan kelas melalui pengaruh mediasi efektivitas diri (Mangos dan Steele-Johnson, 2001). Studi lain ditemukan baik tugas objektif dan subjektif kompleksitas yang akan berhubungan negatif dengan kinerja murid pada penjadwalan tugas kerja (Maynard dan Hakel, 1997 dalam Sanusi et. al., 2007). Oleh karena itu, diperoleh hipotesis berikut:

H1: Kompleksitas tugas akan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

2.4.2 Pengaruh orientasi tujuan terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

Konsep orientasi tujuan, yang didasarkan pada teori motivasi berprestasi, berasal dari pendidikan dan perkembangan literatur (Dweck dan Leggett, 1988). Walaupun orientasi tujuan awalnya merupakan konstruksi unidimensional, pendekatan saat ini adalah melihatnya sebagai sebuah konstruksi multidimensi. Selain itu, meskipun orientasi tujuan telah dikonseptualisasikan baik sebagai bagian dan sifat, hal ini sangat sering dikonseptualisasikan dan diukur sebagai sifat variabel (Payne et al., 2007 dalam Sanusi et al., 2007). Oleh karena itu,

dalam studi ini, penulis menerapkan tiga dimensi kerangka yang didukung oleh DeShon dan Gillespie, 2005).

Orang dengan penguasaan atau orientasi tujuan pembelajaran berfokus pada pengembangan kompetensi mereka dengan mengakuisisi keterampilan baru, menguasai situasi baru, dan belajar dari pengalaman; mereka dengan orientasi tujuan pendekatan-kinerja berfokus pada pendemonstrasian kompetensi normatif dan memperoleh penilaian baik dari orang lain; dan mereka yang berorientasi tujuan penghindaran-kinerja berfokus untuk menghindari situasi yang mungkin menampilkan rendahnya kompetensi atau hasil dalam penilaian negatif dari orang lain (VandeWalle, 1997; VandeWalle, Brown, Cron dan Slocum, 1999; VandeWalle, Cron dan Slocum, 2001).

Secara umum, orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh menguntungkan pada kinerja, dan pendapat ini didukung oleh teori dan bukti empiris. Secara teoritis, karena orang-orang dengan orientasi tujuan pembelajaran terfokus pada pengembangan kompetensi, mereka mempunyai minat intrinsik dalam tugas-tugas yang mereka lakukan (Barron dan Harackiewicz, 2001), karena itu, mereka akan lebih terlibat pada tugas daripada mereka yang tidak memiliki orientasi seperti itu.

Di samping itu, orang-orang dengan kecenderungan untuk mengembangkan kompetensi mereka akan lebih banyak mencurahkan sumber daya (misalnya perhatian, usaha, ketekunan) dan menggunakannya lebih efektif, menggunakan strategi *elaborative* dalam melaksanakan tugas mereka daripada orang-orang yang tidak begitu cenderung atau peduli untuk mendemonstrasikan

kompetensi mereka (Dweck dan Leggett, 1988). Bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit, orang pada orientasi tujuan pembelajaran akan merespon dengan peningkatan usaha, ketekunan, dan strategi karena mereka cenderung untuk melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan diri (VandeWalle et al., 2001). Studi sebelumnya telah menemukan orientasi tujuan pembelajaran akan berhubungan positif dengan usaha (misalnya, Fisher dan Ford, 1998; Stevens dan Gist, 1997 dalam Sanusi et al., 2007) dan penggunaan strategi metakognitif (misalnya, Schmidt dan Ford, 2003). Upaya yang lebih besar, ketekunan, dan menggunakan strategi yang efektif umumnya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi (Bandura, 1993; Locke dan Latham, 1990).

Secara empiris, penelitian terdahulu terhadap orientasi tujuan telah menemukan orientasi tujuan pembelajaran akan berhubungan positif dengan berbagai hasil kinerja termasuk kinerja akademik (Tombol, et al., 1996; Phillips dan Gully, 1997 dalam Sanusi et al., 2007), pelatihan kinerja (Ford et al., 1998), kinerja tugas (Bell dan Kozlowski, 2002), kinerja penjualan (VandeWalle et al., 1999), dan kinerja pekerjaan (Janssen dan Van Yperen, 2004). Sebuah meta-analisis baru-baru ini juga menemukan ciri orientasi tujuan pembelajaran secara signifikan berhubungan dengan kinerja pembelajaran dan bagian orientasi tujuan pembelajaran berhubungan dengan kinerja pekerjaan (Payne et al., 2007). Dalam lingkungan akuntansi, sebuah studi menemukan akuntan manajemen dengan pembelajaran orientasi menjadi lebih cenderung terlibat dalam proses keputusan

manajemen (Coad, 1999). Oleh karena itu, atas dasar teoritis dan empiris melanjutkan argumen di atas, diperoleh hipotesis berikut:

H2: Orientasi tujuan pembelajaran akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Berbeda dengan orientasi tujuan pembelajaran, dikemukakan bahwa orientasi tujuan penghindaran-kinerja memiliki pengaruh merugikan terhadap kinerja. Hal ini karena tujuan penghindaran-kinerja didasarkan pada harapan kompetensi yang rendah dan rasa takut pada kegagalan, yang menimbulkan ancaman penilaian dan kecemasan evaluatif (Elliot dan Church, 1997). Mekanisme kognitif dan afektif ini, pada gilirannya, merusak motivasi intrinsik yang memicu tanggapan sehingga merugikan kinerja. Ada bukti penelitian yang menunjukkan bahwa orientasi tujuan penghindaran-kinerja yang positif berkaitan dengan kecemasan, dan kecemasan mempengaruhi kinerja menjadi buruk (Elliot dan McGregor, 1999 dalam Sanusi et al., 2007).

Orientasi tujuan penghindaran-kinerja juga telah terbukti berkaitan negatif terhadap efektivitas diri (VandeWalle et al., 2001). Efektivitas diri, pada gilirannya, telah terbukti menjadi prediktor kuat kinerja, dengan efektivitas diri yang lebih rendah sehingga menurunkan kinerja (Stajkovic dan Luthans, 1998 untuk review meta-analitik dalam Sanusi et al., 2007). Dengan argumen di atas dan fakta bahwa studi terakhir telah menunjukkan orientasi tujuan penghindaran-kinerja secara negatif berhubungan dengan tugas belajar dan kinerja (Payne et al., 2007 untuk review meta-analitik), penulis berharap orientasi tujuan penghindaran-

kinerja akan memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Oleh karena itu, penulis mengusulkan hipotesis berikut:

H3: Orientasi tujuan penghindaran-kinerja akan berpengaruh negatif dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Dibandingkan dengan orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan penghindaran-kinerja, bukti tentang pengaruh orientasi tujuan pendekatan-kinerja terhadap kinerja lebih samar, dan baru-baru ini bukti meta-analitik menunjukkan bahwa dispositional orientasi tujuan pendekatan-kinerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Sanusi, et. al., 2007). Berbeda dengan orientasi tujuan pembelajaran (yang didasarkan pada motivasi prestasi) dan orientasi tujuan penghindaran-kinerja (yang didasarkan pada rasa takut pada kegagalan), orientasi tujuan pendekatan-kinerja merupakan bentuk regulasi yang lebih kompleks didasarkan pada motivasi prestasi dan takut gagal dan dengan demikian dapat masuk di antara pendekatan dan penghindaran fungsi motivasi (Elliot dan Church, 1997).

Sebagai hasil dari proses yang saling bertentangan di atas, menunjukkan bahwa kurang berartinya bicara tentang pengaruh langsung orientasi tujuan pendekatan-kinerja pada kinerja karena seperti pengaruh yang bergantung pada yang mana dari kedua mekanisme peraturan yang beroperasi pada waktu tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, tidak diteliti hubungan langsung antara orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kinerja auditor. Sebaliknya, karena diketahui hubungan antara orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kinerja bukan sesuatu yang langsung (mekanisme yang melibatkan moderator), maka

akan diteliti interaksi orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kompleksitas tugas penilaian yang mempengaruhi kinerja auditor, sebagai dibahas dalam bagian selanjutnya.

Seperti dijelaskan sebelumnya, baik prestasi dan rasa takut akan kegagalan mendasari motif orientasi tujuan pendekatan-kinerja, dan apakah orientasi ini akan mempengaruhi atau tidak kinerja tergantung pada motif yang diaktifkan. Dalam pencapaian situasi yang menyajikan kesempatan untuk mendemonstrasikan kompetensi (misalnya, situasi tugas yang mudah), motivasi berprestasi diaktifkan mengarah pada peningkatan kinerja. Dalam pencapaian situasi yang menyajikan ancaman terhadap demonstrasi kompetensi (misalnya, situasi tugas yang kompleks), takut akan kegagalan diaktifkan menyebabkan gangguan kinerja. Oleh karena itu, orang yang berorientasi tujuan pendekatan-kinerja cenderung untuk berbuat lebih baik pada tugas kompleksitas rendah daripada kompleksitas yang tinggi.

Orang yang berorientasi tujuan pendekatan-kinerja, karena preferensi mereka untuk menunjukkan dan memvalidasi kompetensi mereka, cenderung lebih memilih pencapaian situasi yang mudah yang menjamin evaluasi positif kemampuan mereka (Kozlowski et al., 2001 Sanusi et al., 2007). Mereka mencari tugas-tugas yang mempunyai kemungkinan berhasil dan menghindari atau menarik diri dari tugas-tugas yang tidak mungkin berhasil (Bell dan Kozlowski, 2002). Karena tugas-tugas kompleks terkait dengan risiko kegagalan yang lebih tinggi, orang yang berorientasi tujuan pendekatan-kinerja cenderung untuk

menghindari atau menarik diri dari tugas-tugas ini, dan lebih memilih untuk terlibat dalam tugas-tugas yang kurang kompleks.

Bagaimanapun juga, meskipun orientasi tujuan pendekatan-kinerja difokuskan pada dan harus mendemonstrasikan kompetensi, namun hasilnya lebih pada kinerja yang baik, perhatian pada kompetensi lebih lanjut tentang rendahnya demonstrasi daripada pengembangan kompetensi substantif (VandeWalle et al., 2001). Sebuah fokus yang dangkal akan cukup untuk tugas-tugas sederhana tetapi tidak untuk tugas-tugas kompleks. Sebagai contoh, ketika tugas-tugas yang sederhana, proses awal dan penggunaan strategi yang biasa mungkin semua yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diperlukan; ketika tugas-tugas yang kompleks, proses yang lebih dalam dan penggunaan strategi yang lebih *elaborative* akan diperlukan agar kinerja sukses.

Akhirnya, mungkin dengan penjelasan lain, mengapa orang yang berorientasi tujuan pendekatan-kinerja kemungkinan kurang suka untuk melakukan tugas-tugas kompleks dengan baik adalah bahwa orang-orang dengan orientasi ini akan cenderung merasa tertekan untuk segera melakukannya dengan hasil yang baik. Ini dapat mengakibatkan mereka untuk lebih berfokus pada mendapatkan hasil dengan langsung mengandalkan strategi yang paling jelas daripada menentukan cara terbaik untuk melakukan tugas dengan mencari alternatif strategi tugas spesifik. Penggunaan strategi secara efektif lebih penting untuk kinerja dalam tugas kompleks daripada tugas-tugas sederhana.

Meskipun tidak ada bukti langsung yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas akan memoderasi hubungan antara pendekatan kinerja

orientasi tujuan dan kinerja *audit judgment*, studi tentang penentuan tujuan telah menemukan kompleksitas tugas untuk secara konsisten memoderasi pengaruh motivasi tujuan kinerja, dengan pengaruh yang terkuat untuk tugas-tugas sederhana dan paling lemah untuk tugas-tugas kompleks (Wood, Mento dan Locke, 1987 Sanusi et al., 2007). Selain itu, Steele-Johnson et al. (2000) menemukan bagian orientasi tujuan (eksperimental induksi: fokus kemampuan dan prestasi tetap vs fokus kemampuan dan penguasaan berubah) yang berinteraksi dengan kesulitan tugas untuk memprediksi kinerja siswa dalam tugas penjadwalan kelas. Mereka menemukan siswa dalam kondisi orientasi tujuan pendekatan-kinerja lebih puas dengan kinerja mereka yang sederhana daripada tugas yang sulit. Kepuasan kinerja mereka dalam kondisi tujuan pembelajaran tidak terpengaruh oleh kesulitan tugas. Oleh karena itu, pada dasar teoritis penelitian yang berkaitan dengan argumen dan bukti yang dibahas di atas, diperoleh hipotesis berikut:

H4: Hubungan antara orientasi tujuan pendekatan-kinerja dan kinerja *audit judgment* akan dimoderasi oleh kompleksitas tugas. Secara khusus, orientasi tujuan pendekatan-kinerja akan berhubungan positif dengan kinerja *audit judgment* hanya untuk kompleksitas tugas rendah tetapi tidak untuk tugas kompleksitas tinggi.

2.4.3 Pengaruh *Self-efficacy* terhadap terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

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). Umumnya *self-efficacy* menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja (Chen et al., 2000; Philips dan Gully, 1997). Contohnya Stajkovic dan Luthans (1998) melaporkan adanya hubungan *self-efficacy* dan kinerja dengan rata-rata korelasi 0,38 sementara Locke dan Latham (1990) hubungan kedua variabel ini memiliki korelasi rata-rata 0,42. berdasarkan hal tersebut model penelitian ini menduga bahwa *self-efficacy* berhubungan positif dengan performance (jalur 4). Maka Hipotesis 4 penelitian ini adalah:

H5: *Self-efficacy* berhubungan positif dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja *audit judgment*, sedangkan variabel bebasnya adalah orientasi tujuan dan kompleksitas tugas.

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur suatu variabel yang digunakan. Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam analisis penelitian ini.

Definisi operasional variabel – variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kompleksitas Tugas

Variabel 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 (Jamilah et. al., 2007).

Manipulasi Kompleksitas Tugas

Kuesioner dalam penelitian ini telah dibedakan menjadi dua jenis. Hal ini digunakan untuk menetapkan tingkat kompleksitas tugas yang akan dihadapi auditor, yaitu pekerjaan dengan kompleksitas rendah dan kompleksitas tinggi. Manipulasi kompleksitas tugas telah dilakukan oleh peneliti terdahulu (Sanusi et al., 2007) dengan menggunakan dua kontrol internal tugas-tugas audit dalam tingkat kerumitan yang berbeda: rendah vs tinggi. Kompleksitas tugas rendah (kode 0) memerlukan upaya kognitif yang relatif sedikit dibandingkan dengan kompleksitas tugas yang tinggi (kode 1).

Kompleksitas tugas rendah berupa tugas yang meminta partisipan untuk meninjau daftar penjualan dan transaksi tunai prosedur audit perusahaan dan menunjukkan tujuan audit masing-masing prosedur dengan memilih dari daftar enam tujuan audit. Kompleksitas tugas tinggi berupa tugas yang meminta partisipan untuk meninjau daftar *misstatements* berkaitan dengan transaksi tunai hipotetis perusahaan dan mengidentifikasi prosedur audit yang diperlukan untuk mengungkap *misstatements* dengan memilih dari daftar delapan tes substantif. Peserta diperbolehkan untuk memilih lebih dari satu pengujian substantif untuk setiap pernyataan yang keliru.

2. Orientasi Tujuan

Variabel orientasi tujuan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan preferensi tujuan auditor dalam pencapaian situasi (Sanusi et. al., 2007). Ada tiga dimensi orientasi tujuan yakni pembelajaran, pendekatan-kinerja, dan penghindaran-kinerja.

Orientasi tujuan diukur dengan menggunakan 12-item skala yang dikembangkan oleh VandeWalle (2001) dalam Sanusi et al. (2007). Setiap dimensi orientasi tujuan (yakni, pembelajaran, pendekatan-kinerja, dan penghindaran-kinerja) dinilai dengan empat item. Tanggapan telah dibuat pada sebuah Skala Likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Contoh item adalah "Saya sering mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan pengetahuan" (orientasi tujuan pembelajaran), "Saya ingin menunjukkan bahwa saya dapat melakukan lebih baik daripada rekan kerja saya" (orientasi tujuan pendekatan-kinerja), "Saya lebih suka untuk menghindari situasi di tempat kerja di mana saya akan melakukan suatu tugas dengan buruk" (orientasi tujuan penghindaran-kinerja).

3. *Self-Efficacy*

Variabel *self-efficacy* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1982 dalam Jamridafrizal, n.d). *Self-efficacy* diukur menggunakan 4-item skala yang dikembangkan oleh Sanusi et al. (2007). Tanggapan telah dibuat pada sebuah Skala Likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju).

4. *Kinerja Auditor dalam pembuatan Audit judgment*

Variabel kinerja auditor yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kinerja auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan suatu objek,

peristiwa, status, atau jenis peristiwa lain (Mohd-Sanusi, Z. and Iskandar, T.M., 2007).

Penilaian kinerja auditor diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sanusi et al. (2007) yang terdiri dari sejumlah pertanyaan pada kasus audit bagian II. Penilaiannya ditentukan oleh jumlah tanggapan yang benar terhadap pertanyaan-pertanyaan pada kasus audit tersebut (dihitung sebagai persentase skor). Untuk kompleksitas tugas yang rendah, kinerja ditentukan dengan menghitung jumlah benar jawaban untuk tujuan audit. Untuk tugas kompleksitas tinggi, kinerja ditentukan dengan menghitung jumlah pilihan yang benar tes substantif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di kota Semarang. Alasan pemilihan lokasi penelitian hanya di kota Semarang adalah mudah dijangkau oleh peneliti. Selain itu jumlah KAP terbanyak di Jawa Tengah berada di kota Semarang.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *non probability sampling*, yaitu *convenience sampling method* sehingga anggota populasi yang paling mudah di akses yang akan dipilih menjadi sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengelompokannya adalah data primer dan data sekunder :

a. Data primer

merupakan sumber data penelitian yang secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999 : 146). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari dan pengisian kuesioner oleh responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 1999), data sekunder yang digunakan adalah data mengenai gambaran Kantor Akuntan Publik.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu suatu cara penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta atau gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dikirimkan secara langsung ke Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat responden bekerja. Jumlah kuesioner yang disediakan peneliti sebanyak 100 eksemplar. Kuesioner tersebut berisi

pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang kompleksitas tugas, orientasi tujuan, *self-efficacy*, dan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

3.5 Metode Analisis

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis yang meliputi:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999), metode deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek berupa : individu, organisasional, industri atau perspektif yang lain. Analisis ini ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden yang meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata dan standar deviasi yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.5.2 Uji *Non-Response Bias*

Pengujian non-response bias dilakukan bertujuan untuk mengetahui kesalahan yang timbul karena subyek sampel yang tidak memberikan respon (non-responden) ternyata lebih representatif dari sampel memberikan respon, sehingga sampel yang diteliti kurang akurat (Indriantoro dan Supomo, 1999). Pengujian keenam variabel dilakukan dengan independen *t-test*.

3.5.3 Uji Kualitas Data

Sugiyono (2000) menyebutkan bahwa kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh

karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu :

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat (Sudarmanto, 2005). Uji coba yang dilakukan yang dilakukan sebaiknya dilakukan minimal terhadap 30 orang responden (Singarimbun, 1986). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1996). Untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi antara masing – masing pernyataan skor total dengan teknik korelasi “product moment” dari Pearson (Sudarmanto, 2005). Perhitungan yang digunakan adalah teknik korelasi produk moment yang dapat diperoleh dengan rumus (Umar, 1997):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah sampel

Apabila $r > y$ dari r tabel dengan taraf signifikansi 5 % maka dapat disimpulkan ada korelasi yang nyata di antara dimensi-dimensi yang ditetapkan dengan kinerja auditor sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner sebagai alat ukur tersebut adalah valid

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruk (Ghozali, 2001). Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* 0,60 (Nunnally, 1969, dalam Ghozali, 2001).

Sedangkan perhitungan bobot penilaian kuesioner bagi auditor adalah dengan menggunakan skala Likert yang merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1997). Skala Likert berisi lima tingkat jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Skala Likert

Tingkat Setuju	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Agak Tidak Setuju	3
Netral	4
Agak Setuju	5
Setuju	6
Sangat Setuju	7

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan menguji apakah model regresi berkorelasi dengan variabel independen (bebas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai toleransi tidak $< 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi. Karena dalam pengujian ini menggunakan model moderating, maka hal tersebut pasti akan menyebabkan adanya problem multikolinearitas. Oleh karena itu, pengolahan data dalam pengujian ini menggunakan transformasi *Z score* untuk mengatasi problem multikolinearitas tersebut.

3.5.4.2 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plot*. Dalam Ghozali (2001) pengambilan keputusan dalam uji normalitas didasarkan pada:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya dan menunjukkan adanya pola distribusi normal. Oleh karena itu, model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memperkuat hasil *P-P Plot* digunakan uji statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika di atas 0,05 maka variabel tersebut terdistribusi secara normal.

3.5.4.3 Uji Linieritas

Linieritas adalah tidak terdapatnya hubungan antara harga-harga prediksi dengan harga residual (Gujarati, 1997). Metode yang digunakan untuk memeriksa asumsi ini adalah dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika asumsi dipenuhi maka residual-residual akan didistribusikan secara random dan terkumpul di sekitar garis lurus yang melalui titik nol.

3.5.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homokedastisitas dan apabila berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ghazali (2001) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan nilai residualnya dan dasar untuk menganalisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5.2 Uji Regresi Simultan (F test)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Dengan tingkat signifikansi (sebesar 5%), maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikan $F > 0.05$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $F < 0.05$, maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.5.3 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya terdapat tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara matematis untuk menjawab hipotesis yang ada dapat ditunjukkan dengan persamaan di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_1X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

X₁ = Kompleksitas tugas

X₂ = Orientasi tujuan pembelajaran

X₃ = Orientasi tujuan penghindaran-kinerja

X₄ = Orientasi tujuan pendekatan-kinerja

X₅ = *Self-efficacy*

a = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = koefisien regresi

e = error

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tersebar di wilayah kota Semarang. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 100 kuesioner secara langsung kepada KAP yang menjadi objek penelitian. Penelitian dilakukan sejak tanggal pengiriman dan pengumpulan data yang berlangsung selama kurang lebih 3 minggu.

Data kuesioner yang diperoleh sebanyak 55 kuesioner dari 100 kuesioner yang disebarkan. Kuesioner yang memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 52 kuesioner karena terdapat 3 kuesioner yang tidak dapat dipakai karena pengisiannya tidak lengkap. Jadi tingkat pengembalian kuesioner untuk responden adalah sebesar 55%. Berikut tabel mengenai pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Total kuesioner yang dibagikan	100	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	45	45%
Total kuesioner yang tidak lengkap	3	3%
Total kuesioner yang dapat digunakan	52	52%
Total kuesioner yang tidak dapat digunakan	3	3%
Total kuesioner yang diterima tepat waktu	55	55%
Total kuesioner yang diterima tidak tepat waktu	0	0%

Sumber: Data primer diolah tahun 2010

Dari 15 Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah kota Semarang (data website IAPI tahun 2009-2010), hanya 10 KAP yang bersedia untuk ikut berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena pengiriman kuesioner pada saat-saat sibuk (*Busy Session*), yaitu bulan Januari-Maret. KAP-KAP yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Rincian Jumlah Sampel per KAP

No	Nama KAP	Jumlah	Persentase
1	KAP Drs. Ngurah Arya dan Rekan	7	12,7%
2	KAP Drs. Sugeng Pamudji	6	10,9%
3	KAP Drs. Tahrir Hidayat	6	10,9%
4	KAP Soekamto	6	10,9%
5	KAP Drs. Idjang Soetikno	6	10,9%
6	KAP Yulianti	4	7,3%
7	KAP Darsono dan Budi Santoso	3	5,5%
8	KAP Bayudi Watu dan Rekan	7	12,7%
9	KAP Tarmidzi Ahmad	4	7,3%
10	KAP Ruchendi, Mardjito, dan Rushadi	6	10,9%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2010

Tabel 4.3

Daftar KAP yang tidak melayani pengisian kuesioner

No	Nama KAP	Alasan Menolak
1	KAP. DRS. Benny Gunawan	Kesibukan
2	KAP. DRS. Hananta Budianto & Rekan (CAB)	Kesibukan
3	KAP. Leonard, Mulia, & Richard (CAB)	Tidak Melayani Kuesioner
4	KAP. Erwan, Sugandhi, & Jajat Marjat (CAB)	Kesibukan
5	KAP. DRA. Suhartati & Rekan (CAB)	Kesibukan

Sumber: Data primer diolah tahun 2010

4.2 Statistik Deskriptif

Tabel 4.4 menyajikan statistik deskriptif variabel penelitian. Skor kinerja (persentase dari jawaban yang benar) dari kompleksitas tugas rendah kelompok (n = 27) berkisar dari 25% sampai 88% dengan rata-rata 49%. Nilai kinerja kompleksitas tugas tinggi kelompok (n = 25) berkisar dari 25% hingga 88% dengan rata-rata 53%. Seperti yang ditunjukkan pada kolom terakhir dari Tabel 1, dapat dilaporkan pula bahwa peserta penelitian mempunyai tingkat orientasi tujuan pembelajaran, orientasi tujuan pendekatan-kinerja, dan orientasi tujuan penghindaran-kinerja yang berada pada ukuran rata-rata (netral) dengan nilai mean yaitu 4,68; 4,92; 4,35. Begitu juga dengan tingkat self-efficacy mereka juga pada ukuran rata-rata yaitu 4,80.

Tabel 4.4

Mean dan Standar Deviasi Variabel

Variabel	Kompleksitas Tugas Rendah (n=27)		Kompleksitas Tugas Tinggi (n=25)		Total (N=52)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Kinerja Auditor	49,54	18,82	53,00	19,19	51,27	19,01
Orientasi Tujuan Pembelajaran	4,67	0,19	4,68	0,22	4,68	0,21
Orientasi Tujuan Pendekatan Kinerja	4,91	0,19	4,92	0,18	4,92	0,19
Orientasi Tujuan Penghindaran Kinerja	4,36	0,23	4,34	0,19	4,35	0,21
<i>Self-Efficacy</i>	4,74	0,10	4,86	0,14	4,80	0,12

Sumber: Data primer diolah 2010

4.3 Uji *Non-Response Bias* (*t-test*)

Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner (*non-response*) berbeda.

Metode pengujian *non-response bias* dilakukan dengan mengelompokkan jawaban yang diterima setelah melalui pemeriksaan ulang kelengkapan jawaban. Pengiriman kuesioner dilakukan tanggal 10 Maret 2010. *Cut-off* untuk pengembalian tahap pertama ditetapkan sebelum 24 Maret 2010. Berikut ini merupakan hasil pengujian *non-respon bias*.

Tabel 4.5

Hasil Pengujian *Non-Response Bias*

Variabel	Respon	n	Mean	<i>Levene Test</i>		Asumsi	<i>t-test</i>		Kesimpulan
				F	Sig		t	Sig (2 tail)	
X1	Sebelum	33	0.48	0.025	0.875	Equal Variance	0.076	0.940	Sama
	Sesudah	19	0.47						
X2	Sebelum	33	19.03	0.005	0.944	Equal Variance	0.697	0.489	Sama
	Sesudah	19	18.11						
X3	Sebelum	33	17.52	0.028	0.869	Equal Variance	0.235	0.815	Sama
	Sesudah	19	17.21						
X4	Sebelum	33	19.88	0.053	0.818	Equal Variance	0.776	0.441	Sama
	Sesudah	19	19.26						
X5	Sebelum	33	19.33	0.534	0.468	Equal Variance	0.316	0.753	Sama
	Sesudah	19	18.95						
Y	Sebelum	33	3.91	0.332	0.567	Equal Variance	-	0.243	Sama
	Sesudah	19	4.42						

Sumber: Data Primer diolah 2010

a. Kompleksitas Tugas

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levене test* sebesar 0.025 dengan probabilitas 0.875 karena probabilitas > 0.05 maka dapat

disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0.076 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.940. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompleksitas tugas tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

b. Orientasi Tujuan Pembelajaran

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levne test* sebesar 0.005 dengan probabilitas 0.944 karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0.697 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.489. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata orientasi tujuan pembelajaran tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

c. Orientasi Tujuan Penghindaran-Kinerja

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levne test* sebesar 0.028 dengan probabilitas 0.869 karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0.235 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.815. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata orientasi

penghindaran-kinerja tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

d. Orientasi Tujuan Pendekatan-Kinerja

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levене test* sebesar 0.053 dengan probabilitas 0.818 karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0.776 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.441. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata orientasi pendekatan-kinerja tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

e. Self-Efficacy

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levене test* sebesar 0.534 dengan probabilitas 0.468 karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah 0.316 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.753. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata *self-efficacy* tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

f. Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

Berdasarkan output dari hasil SPSS bahwa F hitung *levене test* sebesar 0.332 dengan probabilitas 0.567 karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji

beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai *t* pada *equal variance assumed* adalah -1.181 dan probabilitas signifikansi (*two tail*) sebesar 0.243. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompleksitas tugas tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cut-off*.

4.4 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Ada dua prosedur yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson*) antara butir-butir pernyataan dengan skor jawaban (Ghozali, 2005), Secara ringkas hasil uji validitas data terdapat dalam tabel 4.5

Tabel 4.6
Uji Validitas data

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Orientasi Tujuan Pembelajaran	X2.1	0.827	0.00	Valid
	X2.2	0.841	0.00	Valid
	X2.3	0.839	0.00	Valid
	X2.4	0.855	0.00	Valid
Orientasi Tujuan Penghindaran Kerja	X3.1	0.813	0.00	Valid
	X3.2	0.908	0.00	Valid
	X3.3	0.905	0.00	Valid
	X3.4	0.897	0.00	Valid
Orientasi Tujuan Pendekatan Kinerja	X4.1	0.789	0.00	Valid
	X4.2	0.791	0.00	Valid
	X4.3	0.829	0.00	Valid
	X4.4	0.715	0.00	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	X5.1	0.915	0.00	Valid
	X5.2	0.938	0.00	Valid
	X5.3	0.897	0.00	Valid
	X5.4	0.940	0.00	Valid

Sumber: Data primer diolah 2010

Dari tabel dapat diketahui setiap butir pertanyaan nilai sig.= 0.00 sehingga nilai sig < $\alpha=0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam setiap variabel orientasi tujuan pembelajaran, orientasi tujuan penghindaran-kinerja, orientasi tujuan pendekatan-kinerja dan *self-efficacy* memiliki korelasi yang signifikan sehingga semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dalam mengukur gejala yang

sama (Umar, 2000). Uji Reliabilitas dengan melihat koefisien (*Conbrach alpha*). Nilai reliabilitas dilihat dari *conbrach alpha* masing-masing instrumen penelitian > 0,60 dianggap reliabel sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunnally (1967) dalam Ghozali (2005).

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Statistik Uji		
		Conbrach alpha	Sig.	Keterangan
1	Orientasi Tujuan Pembelajaran	0.925	0	Reliabel
2	Orientasi Tujuan Penghindaran-Kinerja	0.919	0	Reliabel
3	Orientasi Tujuan Pendekatan-Kinerja	0.904	0	Reliabel
4	<i>Self-efficacy</i>	0.928	0	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2010

Dari tabel dapat diketahui nilai sig. < $\alpha = 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam setiap variabel orientasi tujuan pembelajaran, orientasi tujuan penghindaran-kinerja, orientasi tujuan pendekatan-kinerja dan *self-efficacy* reliabilitasnya terpenuhi. Nilai *conbrach alpha* yang cukup besar menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel yang diuji memiliki tingkat kehandalan yang tinggi.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinearitas

Pengolahan data untuk uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan transformasi *Z score* pada setiap variabel (Gujarati, 1997). Hasilnya diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.993	1.007
	X2	.342	2.928
	X3	.733	1.364
	X4	.707	1.415
	X5	.358	2.797
	X1X4	.937	1.068

Hasil pengujian diperoleh nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi.

4.5.2 Uji Normalitas

Salah satu cara mendeteksi normalitas data adalah lewat pengamatan nilai residual. Karena jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006).

Pengujian distribusi normal dilakukan dengan data normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan

jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21381192
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

a. Test distribution is Normal.

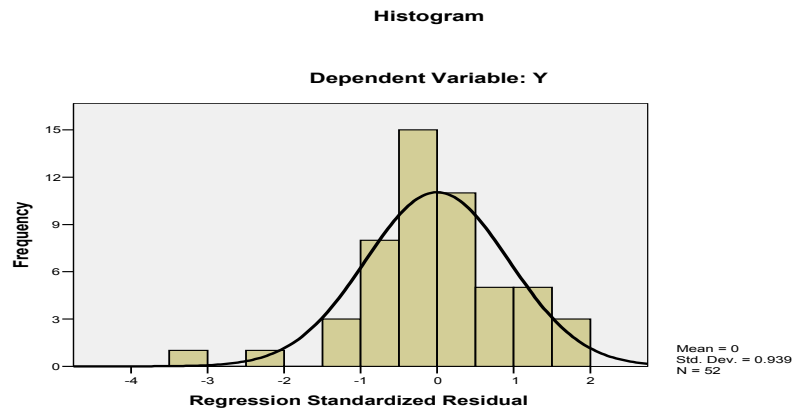
Dilihat dari perhitungan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil bahwa signifikansinya adalah sebesar 0,873 yang berarti signifikansinya di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Penelitian ini juga menggunakan salah satu cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

a. Pengujian dengan Grafik Histogram

Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan melihat histogram dari nilai-nilai residual data sampel yang berdistribusi normal ditandai dengan kurva yang simetris.

Gambar 4.1
Histogram Residual

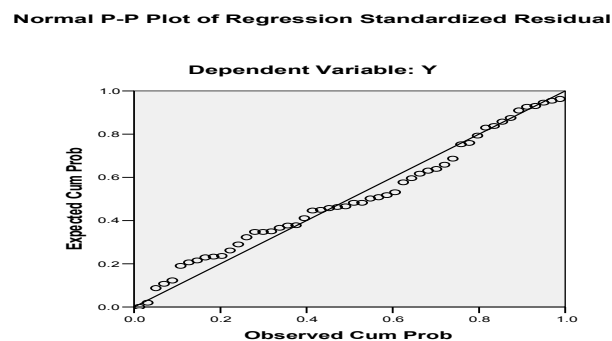


Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

b. Pengujian dengan Grafik *Probability Plot Residual*

Pengujian normalitas melalui analisis grafik lainnya dilakukan dengan menganalisis grafik *probability plot* of Regression Standardized Residual, yaitu dari harga-harga residual yang berdistribusi secara random dan terkumpul di sekitar garis lurus yang melalui titik nol maka residual berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Probability Plot Residual

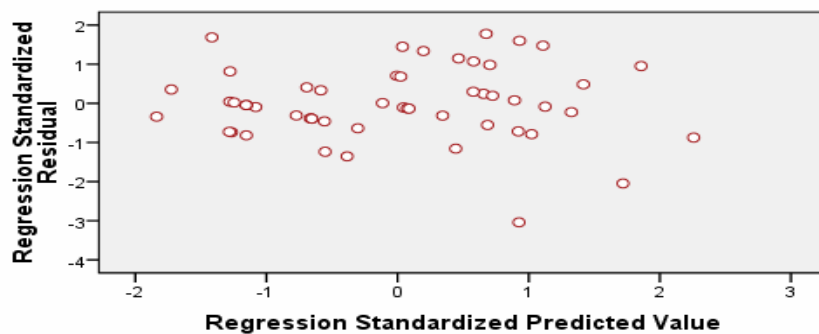


Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

4.5.3 Uji Linieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya linieritas atau hubungan linier antara variabel dependent dan variabel independent dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik *plot* (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID).

Gambar 4.3
Uji Linieritas
Scatterplot



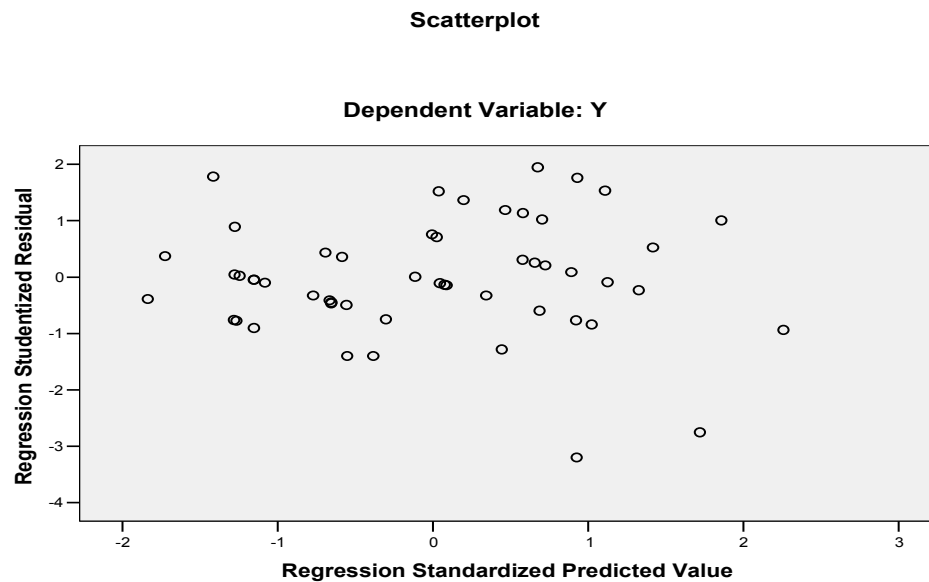
Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

Dari grafik tersebut terlihat bahwa tidak ada pola yang terbentuk dan data menyebar secara acak sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut linier.

4.5.4 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik *plot* (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tujuan yang jelas dan terukur, insentif, desentralisasi, pengukuran kinerja dan kinerja.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	.355

Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat besar nilai R^2 sebesar 0,355 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 35.5 %. Hal ini berarti variabel – variabel independen meliputi kompleksitas tugas, orientasi tujuan pembelajaran, orientasi tujuan penghindaran-kinerja, orientasi tujuan pendekatan-kinerja dan self efficacy serta interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja mempengaruhi kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment* sebesar 35.5% . Sedangkan sisanya sebesar 64.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai yang terlalu kecil ini membuat persamaan garis regresi yang terbentuk kurang signifikan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.

4.6.2 Uji Regresi Simultan (F Test)

Tabel 4.11
Uji Statistik Simultan(F-test)

Model	F	Sig.
1 Regression	4.130	.002
Residual		
Total		

Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4.130 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. dengan menggunakan tingkat α (alfa) 0,05 atau 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara keseluruhan variabel–variabel independen meliputi kompleksitas tugas, orientasi tujuan pembelajaran, orientasi tujuan penghindaran-kinerja, orientasi tujuan pendekatan-kinerja dan *self-efficacy* serta interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja mempengaruhi kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment* secara bersama-sama atau model regresi yang terbentuk signifikan untuk digunakan dalam analisis.

4.6.3 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mendeteksi lebih lanjut manakah di antara variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Tabel 4.12
Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B			
1 (Constant)	0.001	0.006	0.995	Signifikan
X1	0.086	0.719	0.476	Tidak Signifikan
X2	0.311	1.517	0.136	Tidak Signifikan
X3	-0.392	-2.803	0.007	Signifikan
X4	-0.145	-1.018	0.314	Tidak Signifikan
X5	0.032	0.162	0.872	Tidak Signifikan
X1X4	-0.076	-0.609	0.546	Tidak Signifikan

Sumber: Output Pengolahan Data dengan Program SPSS 16.0

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh kompleksitas tugas dengan kinerja auditor terhadap pembuatan *audit judgment*

Koefisien regresi untuk hubungan kompleksitas tugas dan kinerja auditor sebesar 0.086, ini berarti akan terjadi kenaikan kinerja auditor sebesar 0.086 satuan jika tingkat kompleksitas tugas naik sebesar satu satuan dengan syarat variabel lain adalah konstan. Variabel kompleksitas tugas memiliki t_{hitung} sebesar 0.719 dan nilai signifikansi sebesar 0,476. Tingkat signifikansi ($0,476 > \alpha (0,05)$). Hal ini berarti koefisien variabel kompleksitas tugas tidak signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hasil pengujian ini berarti tidak sesuai dengan H1. Hal ini berarti kinerja auditor dalam membuat suatu *judgment* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompleksitas tugas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Cheng, dkk., (2003) dalam Jamilah et. al., (2007) yang mengatakan bahwa kompleksitas tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keputusan. Penelitian Jamilah et. al (2007) juga menunjukkan hasil yang senada bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment*, artinya para auditor mengetahui dengan jelas atas tugas apa yang akan dilakukannya, tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugas dan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Penelitian lain oleh Zulaikha (2006) juga menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap keakuratan *judgment*.

4.7.2 Pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

Koefisien regresi untuk hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran dengan kinerja auditor sebesar 0.311, ini berarti akan terjadi kenaikan kinerja auditor sebesar 0.311 satuan jika tingkat orientasi tujuan pembelajaran naik sebesar satu satuan dengan syarat variabel lain adalah konstan. Variabel orientasi tujuan pembelajaran memiliki t_{hitung} sebesar 1.517 dan nilai signifikansi sebesar 0,136. Tingkat signifikansi $(0,136) > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti koefisien variabel orientasi tujuan pembelajaran tidak signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi tujuan pembelajaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hasil pengujian ini berarti tidak sesuai dengan H2 atau H2 ditolak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tracey, et al (dalam Kustini dan Suharyadi, 2002) yang menyatakan bahwa pembelajaran dan transfer pada pekerjaan yang digunakan dalam penelitian mereka tidak berkorelasi secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kustini dan Suharyadi (2002) juga menunjukkan bahwa hasil pengujian mengenai pengaruh orientasi tujuan terhadap transfer pelatihan menunjukkan pengaruh yang secara statistik tidak signifikan. Orientasi tujuan pembelajaran merupakan pedoman individu untuk memperbaiki kompetensi sehingga lebih menekankan pada kemampuan dan motivasi agar mereka berhasil dalam pekerjaan tetapi belum tentu mereka dapat langsung menerapkan hasil perbaikan kompetensi mereka pada pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi kemungkinan pada saat mereka bekerja, tujuan instruksional umum

dan tujuan instruksional khusus kurang dikomunikasikan oleh pimpinan, sehingga walaupun orang tersebut sudah berupaya untuk meningkatkan kompetensinya, tetap tidak sesuai jika diaplikasikan dalam pekerjaan mereka.

4.7.3 Pengaruh orientasi tujuan penghindaran-kinerja terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

Koefisien regresi untuk hubungan antara orientasi tujuan penghindaran-kinerja dengan kinerja auditor sebesar -0.392, ini berarti akan terjadi penurunan kinerja auditor sebesar 0.392 satuan jika tingkat orientasi tujuan penghindaran-kinerja naik sebesar satu satuan dengan syarat variabel lain adalah konstan. Variabel orientasi tujuan penghindaran-kinerja memiliki t_{hitung} sebesar -2.803 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Tingkat signifikansi ($0,007 < \alpha (0,05)$). Hal ini berarti koefisien variabel orientasi tujuan penghindaran-kinerja signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi tujuan penghindaran-kinerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hasil pengujian ini selaras dan konsisten dengan penelitian sebelumnya (Sanusi et. al., 2007). Pekerjaan-pekerjaan yang sudah dianggap sulit dan melampaui kemampuan seorang auditor akan membuat mereka merasa malas untuk mengerjakannya. Hal tersebut akan sangat menurunkan kinerja yang mereka punya.

4.7.4 Pengaruh interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

Koefisien regresi untuk hubungan antara interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja dengan kinerja auditor sebesar -0.076, ini berarti akan terjadi penurunan kinerja auditor sebesar 0.076 satuan jika tingkat interaksi antara kompleksitas tugas dengan orientasi tujuan pendekatan-kinerja naik sebesar satu satuan dengan syarat variabel lain adalah konstan. Variabel interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja mempengaruhi kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment* memiliki t_{hitung} sebesar -0.609 dan nilai signifikansi sebesar 0.546 . Tingkat signifikansi ($0.546 > \alpha (0,05)$). Hal ini berarti koefisien variabel interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja tidak signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Penelitian ini berarti tidak konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Sanusi et. al. (2007). Hal ini mungkin disebabkan kinerja auditor lebih dipengaruhi oleh penguasaan pada tugas yang diberikan, sehingga bagaimanapun orientasi tujuan yang dimiliki auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka.

4.7.5 Pengaruh *self-efficacy* dengan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

Koefisien regresi untuk hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja auditor sebesar 0.032, ini berarti akan terjadi peningkatan kinerja auditor sebesar 0.032 satuan jika tingkat *self-efficacy* naik sebesar satu satuan dengan syarat variabel lain adalah konstan. Variabel *self-efficacy* memiliki t_{hitung} sebesar 0.162 dan nilai signifikansi sebesar 0,872. Tingkat signifikansi $(0,872) > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti koefisien variabel *self-efficacy* tidak signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hasil pengujian ini berarti tidak sesuai dengan H4 atau H4 ditolak. Bandura, 1982 (dalam Jamridafrizal, n.d) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* seseorang yaitu sifat tugas yang dihadapi, imbalan yang diberikan atas kemampuannya, dan status atau peran individu dalam lingkungannya. Hubungan yang tidak signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja ini mungkin lebih dipengaruhi imbalan yang diberikan atas kemampuannya, walaupun seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, namun jika imbalan yang diberikan rendah maka *self-efficacy* yang dimiliki seseorang ini tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginvestigasi dan menguji beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment. Faktor-faktor tersebut meliputi kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan *self-efficacy*. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikumpulkan dan diolah, simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.
2. Orientasi tujuan pembelajaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.
3. Orientasi tujuan penghindaran-kinerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.
4. *Self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.
5. Interaksi antara kompleksitas tugas dan orientasi tujuan pendekatan-kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Dari pengolahan data yang telah dilakukan ternyata diperoleh hasil bahwa hanya satu dari variabel-variabel yang diteliti yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Hal ini mungkin

dikarenakan kinerja auditor lebih banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu sebesar 64.5% (berdasarkan hasil uji koefisien determinasi).

5.2 Keterbatasan

1. Waktu penyebaran kuesioner ternyata kurang tepat karena antara bulan Februari hingga Maret merupakan waktu *busy session* bagi KAP sehingga jumlah kuesioner yang kembali tidak sesuai dengan target yang diharapkan.
2. Tingkat pengembalian kuesioner hanya 55% mengakibatkan jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini tidak cukup banyak, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian ini tidak dapat digunakan secara umum.
3. Keterbatasan terakhir yang merupakan kelemahan umum penggunaan metode survey yaitu sulitnya mengendalikan responden, sehingga mungkin bisa menggunakan metode lain atau setidaknya memastikan kepada setiap pimpinan KAP untuk bersedia bekerjasama dalam bentuk kontrak kerjasama dalam proses dan hasil penelitian.

5.3 Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian dari variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu kompleksitas tugas, orientasi tujuan pembelajaran, pendekatan-kinerja, penghindaran-kinerja, dan *self-efficacy*, dan dari keseluruhan ternyata hanya satu variable yang berpengaruh secara

signifikan, maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti pengalaman auditor atau yang lainnya.

2. Agar hasil penelitian dapat digunakan secara umum, maka cakupan staf akuntan yang digunakan sebagai responden sebaiknya diperbesar sebagai contoh se-Indonesia.
3. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner antara bulan Desember hingga Januari, karena dalam waktu tersebut KAP tidak terlalu sibuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmohammadi, M. J. and Wright, A. 1987. An Examination of the Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments. *The Accounting Review*, 62: 1-13.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ke dua belas, edisi revisi V, Jakarta : Rineka Cipta
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____ 1993. Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28: 117-148.
- Barron, K. E. and Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80: 706-722.
- Bedard, J. and Chi, MT. 1993. Expertise in auditing. *Auditing: Journal of Practice & Theory* 12: 21-45.
- Bell, B. S. and Kozlowski, S. W. 2002. Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-efficacy, Performance, and Knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87: 497-505.
- Bonner, S. E. 1994. A Model of The Effects of Audit Task Complexity, *Accounting, Organizations and Society*., 19 (3): 213-234.
- Bonner, SE and Sprinkle, GB. 2002. The effect of monetary incentive on effort & task performance: Theories, evidence and framework of research. *Accounting, Organization and Society*, 27 (4/5): 303-345.
- 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.

- Coad, A. F. 1999. Some Survey Evidence on the Learning and Performance Orientations of Management Accountants. *Management Accounting Research*, 10: 109-135.
- DeShon, R. P. and Gillespie, J. Z. 2005. A Motivated Action Theory Account of Goal Orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90: 1096-1127.
- Dweck, C. S. and Leggett, E. L. 1988. A Social-cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95: 256-273.
- Engko, C. dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI*, Vol. 11 No. 2, pp. 105-124
- Elliot, A. J. and Church, M. A. 1997. A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72: 218-232.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno zain. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin, 2007, *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment*. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar.
- Jamridafrizal, n.d. Hubungan Antara Pengaturan Diri Dalam Belajar, Self-Efficacy, Lingkungan Belajar Di Rumah Dan Intelegensi Dengan Prestasi Belajar, <http://www.scribd.com/doc/29955727/>. Diakses tanggal 6 Mei 2010

- Janssen, O. and Van Yperen, N. W. 2004. Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47: 368-384.
- Jiambalvo, J. dan Pratt, J. 1982. Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms. *The Accounting Review*, Vol LVII, No.4
- Johnson, D.S., Beauregard, R.S., Hoover, P.B., and Schmidt, A.M. 2000. Goal Orientation and Task demand Effects on motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, 724-738.
- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. 1989. Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-treatment Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 74: 657-690.
- Kustini dan Suharyadi, F. 2004. Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran, dan Lingkungan Kerja terhadap Self-Efficacy dan Transfer Pelatihan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 1.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mangos, P. M. and Steele-Johnson, D. (2001). The Role of Subjective Task Complexity in Goal Orientation, Self-efficacy, and Performance Relations. *Human Performance*, 14:169-186.
- Meyer, M. dan J. T. Rigsby., 2001., Descriptive Analysis of The Content and Contribution of Behavioral Research In Accounting 1989-1998. *Accounting Journal*.
- Mohd-Sanusi, Z. and Iskandar, T.M. 2007. Audit Judgment Performance: Assessing the Effect of Performance Incentives, Effort and Task Complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22: 34-52.
- Mustikawati, Indah. 2006. *Pengaruh Goal Orientation dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peran Akuntan Manajemen dalam Pengambilan Keputusan Bisnis dan Adopsi Teknik Akuntansi Manajemen Baru*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.

- Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. 2007. A Meta-analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net. *Journal of Applied Psychology*, 92: 128-150.
- Porath, C. L. and Bateman, T. S. 2006. Self-regulation: From Goal Orientation to Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91: 185-192.
- 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.
- 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
- Steele-Johnson, D., Beaugard, R. S., Hoover, P. D. and Schmidt, A. M. 2000. Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 724-738.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES:Jakarta.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Sudarmanto, R Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Umar, Husein. 2000. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- VandeWalle, D. 2001. Goal Orientation: Why Wanting to Look Successful doesn't Always Lead to Success. *Organizational Dynamics*, 30: 162-171.

- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L. and Slocum, J. W., Jr. 1999. The Influence of Goal Orientation and Self-regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test. *Journal of Applied Psychology*, 84: 249-259.
- VandeWalle, D., Cron, W. L. and Slocum, J. W., Jr. 2001. The Role of Goal Orientation Following Performance Feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86: 629-641.
- Verbeeten, F.H. 2006, Performance management practices in public sector organizations, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21 No.3, h. 427 – 454.
- Wood, R. E. 1986. Task Complexity. Definition of The Construct. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, pp.60-82
- Zweig, D. and Webster, J. 2004. What are We Measuring? An Examination of the Relationships between the Big-five Personality Traits, Goal Orientation, and Performance Intentions. *Personality and Individual Differences*, 36: 1693-1708.
- Zulaikha, 2007, *Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor terhadap Audit Judgment*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.

LAMPIRAN A

SURAT IZIN PENELITIAN



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
DIPONEGORO**

Jalan Erlangga Tengah Nomor 17 Semarang – Kode Pos:
50241

Phone (024) 8446409; 8449211; Fax (024)8449212

Nomor :/H7. 3.2/ AK/ 2010
Lampiran :
Hal : Izin Penelitian

Kepada:

Yth.

.....
di Semarang

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, maka setiap mahasiswa diwajibkan membeli paper/ skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintahan, Badan Usaha Milik Pemerintah, ataupun Perusahaan Swasta.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, dengan ini kami mohon izin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang akan mengumpulkan data lingkungan Instansi/ Perusahaan yang Saudara pimpin.

Adapun nama dan data mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Siti Asih Nadhiroh
NIM : C2C 006 140
Jurusan/ Program Studi : Akuntansi
Alamat Rumah : Wonodri Kradjan RT 1 RW 1 Semarang
Judul paper/ Skripsi : Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

Demikian atas segala bantuan serta kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 5 Februari 2010

a.n Dekan
Pembantu Dekan I

Prof. Dr. H. Arifin S, Mcom, (Hons), Akt
NIP. 131 696 214

LAMPIRAN B

SURAT BUKTI PENELITIAN

(dari Kantor Akuntan Publik)

**PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS,
ORIENTASI TUJUAN, DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR
DALAM PEMBUATAN *AUDIT JUDGMENT*
(Studi Pada KAP di Kota Semarang)**



Kuesioner Penelitian

**SITI ASIH NADHIROH
NIM. C2C006140**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

Semarang, Februari 2010

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Auditor Internal
sebagai Responden Penelitian
di Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian ilmiah untuk memenuhi tugas akhir pada Program Sarjana (S1) Universitas Diponegoro, maka saya yang mengirim kuesioner ini:

nama : Siti Asih Nadhiroh
status : Mahasiswa Akuntansi Program Sarjana (S1) Reguler
alamat rumah : Wonodri Kradjan RT 1 RW 1 Semarang.

membutuhkan beberapa informasi untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Informasi yang saya peroleh dari respon yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu saya untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*”**.

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan *self-efficacy* terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon partisipasi Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kinerja auditor dalam membuat audit penilaian. Sampel dalam penelitian ini jumlahnya relatif kecil sehingga respons Anda sangat penting bagi keberhasilan penelitian kami.

Hasil kajian dalam penelitian ini tidak akan berhubungan dengan audit perusahaan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memeriksa auditor kinerja secara umum. Studi ini semata-mata untuk tujuan pendidikan. Semua tanggapan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas kerjasama, dukungan, dan perhatian Bapak/ Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Hormat saya,

Herry Laksito, SE, Akt.
Nadhiroh
NIP. 132233187
140

Siti Asih
NIM.C2C 006

BAGIAN I: PROFIL AUDITOR

Harap merespon item berikut dengan member tanda chec (√) pada kotak yang sesuai atau lengkapi pada tempat yang tersedia

- i. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- j. Kualifikasi Akademik (boleh memilih lebih dari satu):
- S1 S2
- S3
- Kualifikasi Profesional: MICPA/ ACCA/ CPA Indonesia/ Lainnya
(Tingkat atau Tahap: _____)
- k. Lamanya bekerja sebagai auditor : _____ tahun _____
bulan



BAGIAN II: ORIENTASI PERSONAL

Jawaban Anda atas pertanyaan yang diajukan sangat berharga bagi kami dan akan memberikan kontribusi penting untuk proyek penelitian ini. Oleh karena itu, mohon jawab semua pertanyaan dengan jujur. Karena semua orang berbeda, tidak ada jawaban benar atau salah, melainkan yang penting pendapat Anda. Silakan isi kuesioner ini didasarkan pada keyakinan, perasaan, dan pengalaman Anda sendiri dan bukan karena rasanya yang tepat untuk diucapkan.

Harap menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju bahwa setiap pernyataan saat ini menggambarkan orientasi Anda secara umum dengan menggunakan skala berikut:

1	2	3	4	5	6	7
<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Agak tidak setuju</i>	<i>Netral</i>	<i>Agak Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat setuju</i>

Untuk setiap pernyataan, silahkan **LINGKARI** nomor yang mewakili tingkat persetujuan Anda.

ORIENTASI TUJUAN	<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>						
2. Saya bersedia untuk memilih pekerjaan dengan tugas yang menantang sehingga saya bisa belajar banyak dari pekerjaan tersebut.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Saya sering mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Saya menikmati tugas-tugas yang menantang dan sulit di tempat kerja di mana saya, belajar keterampilan baru.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Dalam pengembangan kemampuan kerja saya selanjutnya, cukup penting bagi saya untuk memilih tugas-tugas yang berisiko.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Saya ingin menunjukkan bahwa saya dapat melakukan lebih baik daripada rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Saya mencoba untuk mencari tahu apa yang diperlukan untuk membuktikan kemampuan saya kepada orang lain di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Saya menikmati ketika orang lain di tempat kerja saya menyadari betapa baik yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Saya lebih memilih untuk bekerja pada proyek-proyek di mana saya bisa membuktikan kemampuan saya kepada orang lain.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Saya akan menghindari mengambil tugas baru jika ada kemungkinan bahwa saya akan terlihat tidak kompeten untuk orang lain.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Menghindari menunjukkan kemampuan rendah adalah lebih penting bagi	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

ORIENTASI TUJUAN	<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>
saya daripada mempelajari keterampilan baru.								
12. Saya khawatir mengambil tugas di tempat kerja jika kinerja saya akan memperlihatkan bahwa saya mempunyai kemampuan rendah.	1	2	3	4	5	6	7	
13. Saya lebih suka untuk menghindari situasi di tempat kerja di mana saya bisa berkinerja buruk.	1	2	3	4	5	6	7	

BAGIAN III: KASUS AUDIT

Dibawah ini ada sebuah kasus audit, tolong tunjukkan seberapa jauh keyakinan Anda menggunakan skala berikut:

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Agak tidak setuju</i>	<i>Netral</i>	<i>Agak Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat setuju</i>

Untuk setiap pernyataan, tolong **LINGKARI** nomor yang mewakili tingkat persetujuan Anda

<i>SELF-EFFICACY</i>	<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>
1. Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Saya yakin saya dapat mengatasi tantangan dalam tugas audit tersebut	1	2	3	4	5	6	7	
3. Saya yakin saya dapat manage hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut	1	2	3	4	5	6	7	
4. Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks.	1	2	3	4	5	6	7	

Kasus Audit:

Dalam pengujian penerimaan kas untuk PT Pelita Tbk., Anda telah memperoleh pemahaman tentang sistem pengendalian internal penerimaan kas. *Misstatements* berikut ditemukan dari catatan akuntansi Jeram Manufacturing Sdn. Bhd

Identifikasi tes substantif yang mungkin untuk mengungkap misstatements. Untuk setiap kesalahan pernyataan, Anda dapat **memilih satu atau lebih** test substantif.

Harap menunjukkan jumlah spesifik tes substantif (seperti ditunjukkan pada Tabel 1) terhadap setiap *misstatement* (pada Tabel 2)

Tabel 1

Uji Substantif Transaksi	
4.1	Bandingkan tanggal deposito dengan tanggal dalam jurnal penerimaan kas dan daftar penerimaan kas yang disiapkan sebelumnya.
4.2	Cari dari jurnal penerimaan kas untuk laporan bank.
4.3	Cari entri terpilih dari jurnal penerimaan kas untuk entri di file master piutang.
4.4	Periksa dokumen pendukung penerimaan kas untuk klasifikasi yang tepat
4.5	Cari <i>remittance advice</i> atau daftar penerimaan kas yang disiapkan sebelumnya ke jurnal penerimaan kas
4.6	Cari form kredit terpilih master file piutang ke jurnal penerimaan kas
4.7	Bandingkan daftar penerimaan kas yang disiapkan sebelumnya dengan duplikat slip penyetoran
4.8	Periksa <i>remittance advice</i> dan faktur penjualan untuk menentukan apakah diskon diperbolehkan konsisten dengan kebijakan perusahaan

Tabel 2

<i>Misstatements</i>	Tes Substantif Transaksi
Contoh: Sebuah penerimaan kas dicatat secara tidak sengaja untuk kedua kalinya pada hari terakhir tahun ini. Penerimaan semula direkam tiga hari sebelumnya.	<i>a</i>
d. Penerimaan kas salah ditambahkan sebesar Rp 1, 500 karena kesalahan entri kunci.	
e. Cash diterima pada daftar piutang yang telah disiapkan sebelumnya oleh sekretaris dicuri oleh pemegang buku yang mencatat penerimaan kas dan piutang. Para pemegang buku tidak mencatat transaksi.	
f. Dalam pemrosesan data terjadi kesalahan transposisi (mencatat penerimaan kas sebesar Rp 4, 621 dari Rp 6, 421).	
g. Daftar penerimaan kas telah disiapkan sebelumnya dan dimasukkan dengan benar ke catatan akuntansi terkomputerisasi, namun dikreditkan bank dalam jumlah yang salah kepada rekening bank perusahaan.	
h. Satu pelanggan diberikan diskon lebih tinggi daripada tingkat diskonto yang telah disetujui.	

<i>Misstatements</i>	Tes Substantif Transaksi
i. Resepsionis tidak sengaja gagal untuk memberikan kepada akuntan <i>remittance advice</i> untuk daftar kas yang disiapkan sebelumnya.	
j. Akuntan mencatat kas yang diterima pada jumlah yang benar, namun dikreditkan ke rekening pelanggan yang salah.	
k. Kas diterima dari penjualan aktiva tetap yang dikreditkan ke penjualan produk-produk manufaktur	

Yakin bahwa RESPON Anda akan terjaga KERAHASIAANNYA

*****Terima Kasih*****

**PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS,
ORIENTASI TUJUAN, DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR
DALAM PEMBUATAN *AUDIT JUDGMENT*
(Studi Pada KAP di Kota Semarang)**



Kuesioner Penelitian

**SITI ASIH NADHIROH
NIM. C2C006140**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

Semarang, Februari 2010

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Auditor Internal
sebagai Responden Penelitian
di Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian ilmiah untuk memenuhi tugas akhir pada Program Sarjana (S1) Universitas Diponegoro, maka saya yang mengirim kuesioner ini:

nama : Siti Asih Nadhiroh
status : Mahasiswa Akuntansi Program Sarjana (S1) Reguler
alamat rumah : Wonodri Kradjan RT 1 RW 1 Semarang.

membutuhkan beberapa informasi untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Informasi yang saya peroleh dari respon yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu saya untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment***”.

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan *self-efficacy* terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon partisipasi Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kinerja auditor dalam membuat audit penilaian. Sampel dalam penelitian ini jumlahnya relatif kecil sehingga respons Anda sangat penting bagi keberhasilan penelitian kami.

Hasil kajian dalam penelitian ini tidak akan berhubungan dengan audit perusahaan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memeriksa auditor kinerja secara umum. Studi ini semata-mata untuk tujuan pendidikan. Semua tanggapan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas kerjasama, dukungan, dan perhatian Bapak/ Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Hormat saya,

Herry Laksito, SE, Akt.
Nadhiroh
NIP. 132233187
140

Siti Asih
NIM.C2C 006

BAGIAN I: PROFIL AUDITOR

Harap merespon item berikut dengan member tanda chec (√) pada kotak yang sesuai atau lengkapi pada tempat yang tersedia

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita

2. Kualifikasi Akademik (boleh memilih lebih dari satu):
 S1 S2
 S3
 Kualifikasi Profesional: MICPA/ ACCA/ CPA Indonesia/ Lainnya
(Tingkat atau Tahap: _____)

3. Lamanya bekerja sebagai auditor : _____ tahun _____ bulan



BAGIAN II: ORIENTASI PERSONAL

Jawaban Anda atas pertanyaan yang diajukan sangat berharga bagi kami dan akan memberikan kontribusi penting untuk proyek penelitian ini. Oleh karena itu, mohon menjawab semua pertanyaan dengan jujur. Karena semua orang berbeda, tidak ada jawaban benar atau salah, melainkan yang penting pendapat Anda. Silakan isi kuesioner ini didasarkan pada keyakinan, perasaan, dan pengalaman Anda sendiri dan bukan karena rasanya yang tepat untuk diucapkan.

Harap menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju bahwa setiap pernyataan saat ini menggambarkan orientasi Anda secara umum dengan menggunakan skala berikut:

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Agak tidak setuju</i>	<i>Netral</i>	<i>Agak Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat setuju</i>

Untuk setiap pernyataan, silahkan **LINGKARI** nomor yang mewakili tingkat persetujuan Anda.

ORIENTASI TUJUAN		<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>						
14.	Saya bersedia untuk memilih pekerjaan dengan tugas yang menantang sehingga saya bisa belajar banyak dari pekerjaan tersebut.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
15.	Saya sering mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
16.	Saya menikmati tugas-tugas yang menantang dan sulit di tempat kerja di mana saya, belajar keterampilan baru.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
17.	Dalam pengembangan kemampuan kerja saya selanjutnya, cukup penting bagi saya untuk memilih tugas-tugas yang berisiko.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
18.	Saya ingin menunjukkan bahwa saya dapat melakukan lebih baik daripada rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
19.	Saya mencoba untuk mencari tahu apa yang diperlukan untuk membuktikan kemampuan saya kepada orang lain di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
20.	Saya menikmati ketika orang lain di tempat kerja saya menyadari betapa baik yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
21.	Saya lebih memilih untuk bekerja pada proyek-proyek di mana saya bisa membuktikan kemampuan saya kepada orang lain.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
22.	Saya akan menghindari mengambil tugas baru jika ada kemungkinan	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

ORIENTASI TUJUAN		<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>						
bahwa saya akan terlihat tidak kompeten untuk orang lain.															
23.	Menghindari menunjukkan kemampuan rendah adalah lebih penting bagi saya daripada mempelajari keterampilan baru.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
24.	Saya khawatir mengambil tugas di tempat kerja jika kinerja saya akan memperlihatkan bahwa saya mempunyai kemampuan rendah.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
25.	Saya lebih suka untuk menghindari situasi di tempat kerja di mana saya bisa berkinerja buruk.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

BAGIAN III: KASUS AUDIT

Dibawah ini ada sebuah kasus audit, tolong tunjukkan seberapa jauh keyakinan Anda menggunakan skala berikut:

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Agak tidak setuju</i>	<i>Netral</i>	<i>Agak Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat setuju</i>

Untuk setiap pernyataan, tolong LINGKARI nomor yang mewakili tingkat persetujuan Anda

SELF-EFFICACY		<i>Sangat tidak setuju</i>							<i>Sangat setuju</i>						
5.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6.	Saya yakin saya dapat mengatasi tantangan dalam tugas audit tersebut	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya yakin saya dapat memanage hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8.	Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Kasus Audit: Klien Anda adalah PT Jaya Utama Tbk., sebuah perusahaan peralatan grosir. Berikut ini adalah prosedur audit untuk tes penjualan dan penerimaan kas yang telah dilakukan di perusahaan.

Silakan mengidentifikasi tujuan audit (seperti terlihat pada Tabel 1) untuk masing-masing prosedur audit berikut dan menunjukkan tujuan dalam kolom yang disediakan (table 2)

Tabel 1

Transaksi yang berhubungan dengan Tujuan Audit	
a. Posting dan Pengikhtisaran	(penjualan dan penerimaan kas dimasukkan dengan tepat dalam master file piutang dan diikhtisarkan dengan benar)
b. Kelengkapan	(terjadinya transaksi penjualan atau penerimaan kas dicatat)
c. Akurasi	(mencatat penjualan adalah untuk jumlah barang yang dikapalkan, dan ditagih dan dicatat dengan benar atau penerimaan kas didepositkan dan dicatat pada jumlah yang diterima)
d. Klasifikasi	(transaksi penjualan atau penerimaan kas diklasifikasikan dengan benar)
e. Keterjadian	(mencatat penjualan untuk pengiriman sebenarnya dibuat untuk pelanggan yang sudah ada atau mencatat penerimaan kas untuk dana yang diterima oleh perusahaan)
f. Otorisasi	(transaksi penjualan atau penerimaan kas berdasarkan kebijakan otorisasi penjualan atau penerimaan kas)

Tabel 2

Prosedur Audit (Uji pengendalian ATAU Uji substantive transaksi)	Tujuan Audit
<i>Contoh:</i> Usut contoh debit entri di file master piutang ke jurnal penjualan untuk menentukan apakah tanggal, nama pelanggan, dan jumlah yang sama.	a
1. Bandingkan kuantitas dan deskripsi item pada duplikat faktur penjualan dengan dokumen pengiriman terkait.	

<p style="text-align: center;">Prosedur Audit (Uji pengendalian ATAU Uji substantive transaksi)</p>	<p style="text-align: center;">Tujuan Audit</p>
<p>2. Usut sampel duplikat faktur penjualan untuk dokumen pengiriman terkait yang diajukan di departemen pengiriman untuk memastikan kiriman dibuat.</p>	
<p>3. Periksa duplikat faktur penjualan untuk indikasi bahwa harga jual unit telah dibandingkan dengan daftar harga yang disetujui.</p>	
<p>4. Tunjukkan bukti penerimaan kas.</p>	
<p>5. Periksa duplikat faktur penjualan untuk menentukan apakah klasifikasi akun untuk penjualan telah disertakan pada dokumen.</p>	
<p>6. Usut sampel <i>remittance advices</i> atau daftar kas yang disiapkan ke jurnal penerimaan kas.</p>	
<p>7. Periksa catatan jurnal penjualan untuk piutang dan item tidak biasa lainnya.</p>	
<p>8. Periksa sampel <i>remittance advices</i> untuk persetujuan diskon tunai.</p>	

... Yakin bahwa RESPON Anda akan terjaga KERAHASIAANNYA....

Terima Kasih

Jawaban Kasus Kuesioner

	Tes Substantif Transaksi
<p>Contoh:</p> <p>Sebuah penerimaan kas dicatat secara tidak sengaja untuk kedua kalinya pada hari terakhir tahun ini. Penerimaan semula direkam tiga hari sebelumnya.</p>	a
<p>l. Penerimaan kas salah ditambahkan sebesar Rp 1, 500 karena kesalahan entri kunci.</p>	g
<p>m. Cash diterima pada daftar piutang yang telah disiapkan sebelumnya oleh sekretaris dicuri oleh pemegang buku yang mencatat penerimaan kas dan piutang. Para pemegang buku tidak mencatat transaksi.</p>	e
<p>n. Dalam pemrosesan data terjadi kesalahan transposisi (mencatat penerimaan kas sebesar Rp 4, 621 dari Rp 6, 421).</p>	b, e
<p>o. Daftar penerimaan kas telah disiapkan sebelumnya dan dimasukkan dengan benar ke catatan akuntansi terkomputerisasi, namun dikreditkan bank dalam jumlah yang salah kepada rekening bank perusahaan.</p>	b
<p>p. Satu pelanggan diberikan diskon lebih tinggi daripada tingkat diskonto yang telah disetujui.</p>	h
<p>q. Resepsionis tidak sengaja gagal untuk memberikan kepada akuntan <i>remittance advice</i> untuk daftar kas yang disiapkan sebelumnya.</p>	e
<p>r. Akuntan mencatat kas yang diterima pada jumlah yang benar, namun dikreditkan ke rekening pelanggan yang salah.</p>	f,c
<p>s. Kas diterima dari penjualan aktiva tetap yang dikreditkan ke penjualan produk-produk manufaktur</p>	d

<p style="text-align: center;">Prosedur Audit (Uji pengendalian ATAU Uji substantive transaksi)</p>	<p style="text-align: center;">Tujuan Audit</p>
<p>Contoh: Usut contoh debit entri di file master piutang ke jurnal penjualan untuk menentukan apakah tanggal, nama pelanggan, dan jumlah yang sama.</p>	<p style="text-align: center;">a</p>
<p>9. Bandingkan kuantitas dan deskripsi item pada duplikat faktur penjualan dengan dokumen pengiriman terkait.</p>	<p style="text-align: center;">c,e</p>
<p>10. Usut sampel duplikat faktur penjualan untuk dokumen pengiriman terkait yang diajukan di departemen pengiriman untuk memastikan kiriman dibuat.</p>	<p style="text-align: center;">e</p>
<p>11. Periksa duplikat faktur penjualan untuk indikasi bahwa harga jual unit telah dibandingkan dengan daftar harga yang disetujui.</p>	<p style="text-align: center;">c</p>
<p>12. Tunjukkan bukti penerimaan kas.</p>	<p style="text-align: center;">c,e</p>
<p>13. Periksa duplikat faktur penjualan untuk menentukan apakah klasifikasi akun untuk penjualan telah disertakan pada dokumen.</p>	<p style="text-align: center;">d</p>
<p>14. Usut sampel <i>remittance advices</i> atau daftar kas yang disiapkan ke jurnal penerimaan kas.</p>	<p style="text-align: center;">b</p>
<p>15. Periksa catatan jurnal penjualan untuk piutang dan item tidak biasa lainnya.</p>	<p style="text-align: center;">d, e</p>
<p>16. Periksa sampel <i>remittance advices</i> untuk persetujuan diskon tunai.</p>	<p style="text-align: center;">f</p>

LAMPIRAN D

DATA MENTAH

KOMPLEKSITAS TUGAS RENDAH

RESP	ORIENTASI TUJUAN												SELF-EFFCCY				KINERJA	
	OT PEMBELAJARAN				OT PENDKTN-KNRJA				OT PENGHNDRN-KNRJA				1	2	3	4		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
1	6	5	4	6	6	5	5	4	6	5	6	6	6	5	6	6	3	
2	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	5	4	5	4
3	3	4	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	2
4	5	5	6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	2	3	4	4	6	6	6	6	1
6	6	7	5	4	7	6	5	6	4	3	2	3	3	5	6	6	6	5
7	5	6	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	4
8	5	5	4	5	5	6	4	4	4	4	3	3	3	5	6	5	6	6
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	6	6	5	6	6	6	6	7	6	5	5	6	6	5	5	5	5	2
11	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2
13	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	6
15	2	3	4	4	5	6	3	4	5	5	6	5	5	4	4	4	4	2
16	3	4	5	5	4	3	5	6	4	3	3	1	1	5	5	6	6	5
17	4	3	2	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	2	3
18	7	7	6	6	6	6	6	6	4	4	4	3	3	6	6	6	7	7
19	3	3	5	3	5	5	5	5	6	6	7	5	5	4	4	3	3	3
20	6	6	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	6	5	5	5	5
21	5	5	7	6	4	5	4	7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
22	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3
23	3	4	5	3	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
24	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	1	1	4	4	4	5	4
25	5	3	3	2	5	6	5	5	5	6	4	6	6	4	4	3	5	5
26	5	5	4	4	5	5	5	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6
27	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	3

KOMPLEKSITAS TUGAS TINGGI

RESP	ORIENTASI TUJUAN												SELF-EFFCCY				KINERJA
	OT PEMBELAJARAN				OT PENDKTN-KNRJA				OT PENGHNDRN-KNRJA				1	2	3	4	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	
1	6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	6	6
2	5	4	5	4	3	5	5	6	5	5	3	5	5	4	3	5	4
3	7	6	7	6	7	6	6	5	6	6	7	6	6	7	6	6	3
4	5	6	7	6	5	5	6	6	6	5	5	4	5	4	6	6	4
5	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1	7	7	7	7	3
6	3	3	4	3	4	4	4	4	5	6	5	5	5	4	4	4	3
7	5	6	7	7	5	6	4	4	2	2	2	3	7	6	5	6	5
8	3	4	2	3	5	6	5	4	5	6	5	4	4	4	4	4	3
9	7	6	6	5	6	6	5	5	3	3	5	5	6	6	6	6	6
10	7	7	5	4	5	5	4	5	4	3	2	1	6	6	5	5	7
11	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6	4
13	6	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
14	3	3	3	4	5	5	5	4	6	6	5	5	4	3	3	4	3
15	4	3	2	3	6	6	5	6	7	6	4	5	3	3	3	3	2
16	3	4	3	2	5	5	4	5	6	5	6	5	4	3	3	3	3
17	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4
18	4	5	6	5	6	6	5	5	6	7	6	7	5	5	5	5	4
19	3	5	6	5	5	5	4	4	3	3	2	3	6	6	6	6	6
20	5	7	6	4	6	6	5	5	4	4	4	3	7	7	7	7	7
21	4	7	3	2	4	4	3	3	5	6	5	7	3	3	3	3	3
22	5	5	6	6	5	5	5	5	4	3	3	2	5	6	5	7	5
23	6	5	6	7	6	5	5	5	3	3	4	4	6	5	5	6	7
24	2	3	4	3	4	5	5	5	6	5	5	6	4	4	3	3	2
25	1	2	4	2	3	6	5	6	4	4	5	5	3	3	5	3	3

LAMPIRAN E
HASIL ANALISIS

Output berdasarkan SPSS 16

Mean dan standar Deviasi Variabel

Variabel	Kompleksitas Tugas Rendah (n=27)		Kompleksitas Tugas Tinggi (n=25)		Total (N=52)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Kinerja Auditor	49,54	18,82	53,00	19,19	51,27	19,01
Orientasi Tujuan Pembelajaran	4,67	0,19	4,68	0,22	4,68	0,21
Orientasi Tujuan Pendekatan Kinerja	4,91	0,19	4,92	0,18	4,92	0,19
Orientasi Tujuan Penghindaran Kinerja	4,36	0,23	4,34	0,19	4,35	0,21
<i>Self-Efficacy</i>	4,74	0,10	4,86	0,14	4,80	0,12

Uji Non-Response Bias

Group Statistics

	Sampel	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	Sebelum	33	.48	.508	.088
	Sesudah	19	.47	.513	.118
x2	Sebelum	33	19.03	4.640	.808
	Sesudah	19	18.11	4.545	1.043
x3	Sebelum	33	17.52	4.542	.791
	Sesudah	19	17.21	4.429	1.016
x4	Sebelum	33	19.88	2.826	.492
	Sesudah	19	19.26	2.621	.601
x5	Sebelum	33	19.33	4.067	.708
	Sesudah	19	18.95	4.540	1.041
y	Sebelum	33	3.91	1.466	.255
	Sesudah	19	4.42	1.575	.361

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
x1	Equal variance assumed	.025	.875	.076	50	.940	.011	.147	-.284	.306
	Equal variance not assumed			.076	37.335	.940	.011	.147	-.287	.309
x2	Equal variance assumed	.005	.944	.697	50	.489	.925	1.326	-1.739	3.589
	Equal variance not assumed			.701	38.324	.487	.925	1.319	-1.744	3.594
x3	Equal variance assumed	.028	.869	.235	50	.815	.305	1.297	-2.299	2.909
	Equal variance not assumed			.237	38.464	.814	.305	1.288	-2.301	2.910
x4	Equal variance assumed	.053	.818	.776	50	.441	.616	.793	-.977	2.209
	Equal variance not assumed			.792	40.057	.433	.616	.777	-.955	2.186
x5	Equal variance assumed	.534	.468	.316	50	.753	.386	1.222	-2.068	2.840
	Equal variance not assumed			.306	34.354	.761	.386	1.259	-2.172	2.944
y	Equal variance assumed	.332	.567	-1.181	50	.243	-.512	.434	-1.383	.359
	Equal variance not assumed			-1.158	35.468	.255	-.512	.442	-1.409	.385

Uji Validitas

Orientasi Tujuan Pembelajaran

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	.742**	.477**	.546**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X22	Pearson Correlation	.742**	1	.569**	.533**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X23	Pearson Correlation	.477**	.569**	1	.788**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X24	Pearson Correlation	.546**	.533**	.788**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.827**	.841**	.839**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Orientasi Tujuan Penghindaran-Kinerja

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X3
X31	Pearson Correlation	1	.718**	.654**	.585**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X32	Pearson Correlation	.718**	1	.742**	.750**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X33	Pearson Correlation	.654**	.742**	1	.773**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X34	Pearson Correlation	.585**	.750**	.773**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.813**	.908**	.905**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Orientasi Tujuan Pendekatan-Kinerja

Correlations

		X41	X42	X43	X44	X4
X41	Pearson Correlation	1	.659**	.511**	.255	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.068	.000
	N	52	52	52	52	52
X42	Pearson Correlation	.659**	1	.479**	.343*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000
	N	52	52	52	52	52
X43	Pearson Correlation	.511**	.479**	1	.639**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X44	Pearson Correlation	.255	.343*	.639**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.068	.013	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X4	Pearson Correlation	.789**	.791**	.829**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Self-Efficacy

Correlations

		X51	X52	X53	X54	X5
X51	Pearson Correlation	1	.855**	.731**	.809**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X52	Pearson Correlation	.855**	1	.773**	.834**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X53	Pearson Correlation	.731**	.773**	1	.809**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X54	Pearson Correlation	.809**	.834**	.809**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X5	Pearson Correlation	.915**	.938**	.897**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Orientasi Tujuan Pembelajaran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.979	3

Orientasi Tujuan Penghindaran Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.970	3

Orientasi Tujuan Pendekatan-Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.943	3

Self-Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.984	3

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.993	1.007
	X2	.342	2.928
	X3	.733	1.364
	X4	.707	1.415
	X5	.358	2.797
	X1X4	.937	1.068

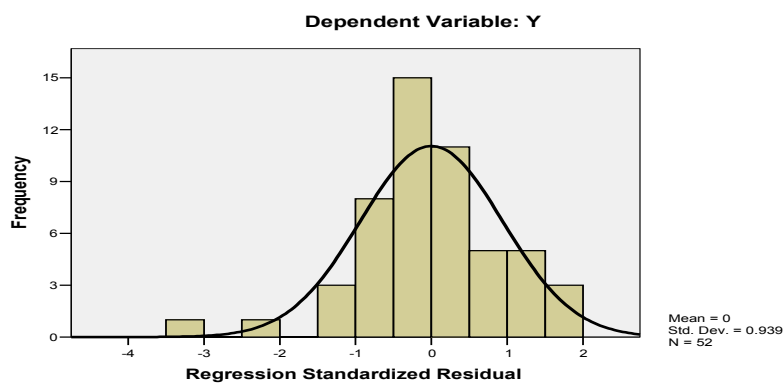
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

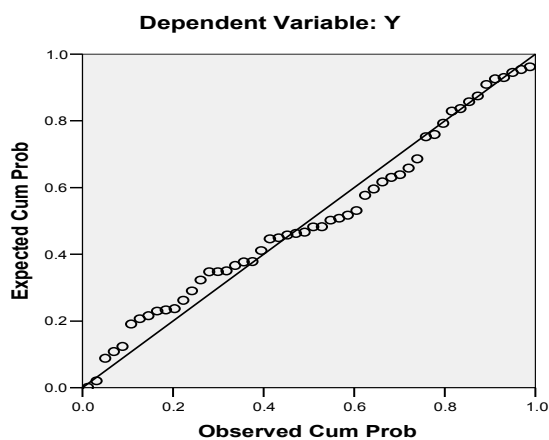
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21381192
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

a. Test distribution is Normal.

Histogram

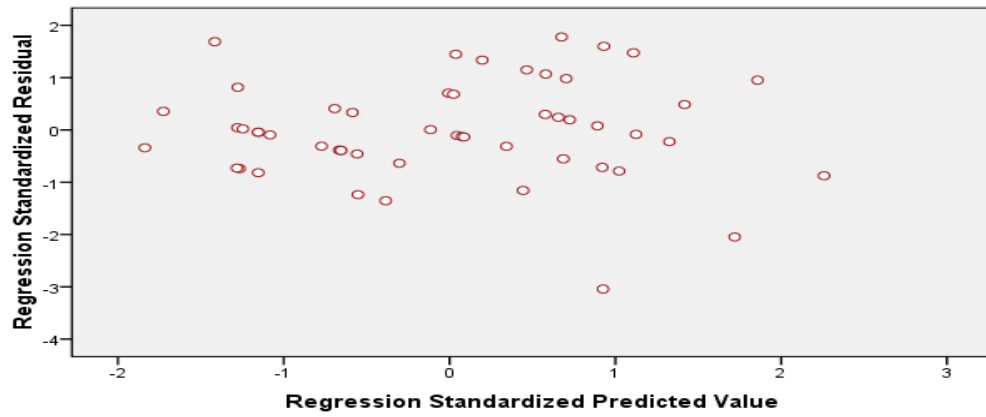


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linieritas

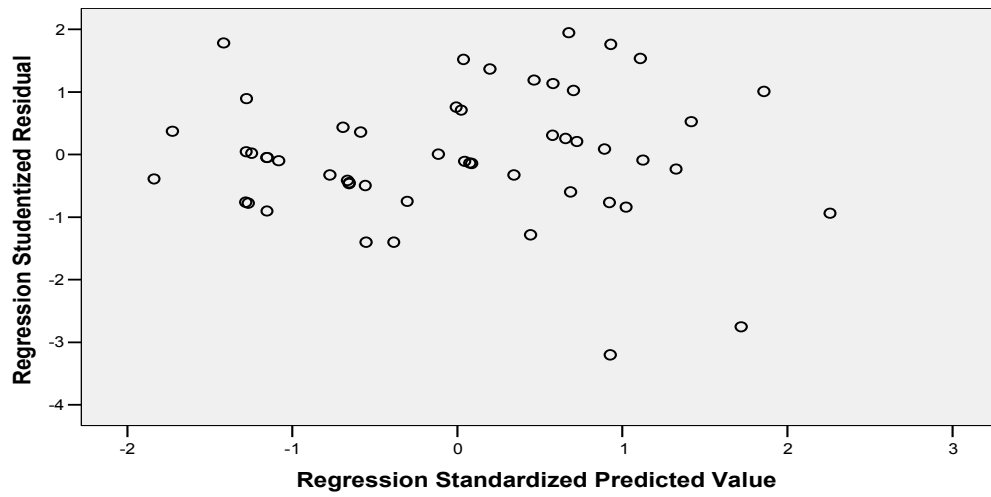
Scatterplot



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Model Regresi

Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>
1	.355

Regresi Simultan (F Test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.379	6	6.896	4.130	.002 ^a
	Residual	75.140	45	1.670		
	Total	116.519	51			

a. Predictors: (Constant), X1X4, X3, X4, X5, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001	.119		.006	.995		
	X1	.086	.120	.086	.719	.476	.993	1.007
	X2	.311	.205	.311	1.517	.136	.342	2.928
	X3	-.392	.140	-.392	-2.803	.007	.733	1.364
	X4	-.145	.142	-.145	-1.018	.314	.707	1.415
	X5	.032	.200	.032	.162	.872	.358	2.797
	X1X4	-.076	.124	-.075	-.609	.546	.937	1.068

a. Dependent Variable: Y

