

PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR DENGAN TINDAKAN SUPERVISI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Ni Made Lina Agustini¹
A. A. N. B. Dwirandra²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: lina.agustini95@yahoo.com / Telp: +62 85 847 302 089

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa dengan auditor sebagai pekerjanya. Saat ini, semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen menjadikan adanya persaingan antar Kantor Akuntan Publik yang menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi auditor yang berkualitas, dipercaya, dapat diandalkan, serta mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompleksitas tugas, komitmen organisasi, dan tindakan supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi pada kinerja auditor dengan tindakan supervisi sebagai variabel moderasi. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik *purposive sampling* dan memperoleh 34 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat sedangkan ketika dihadapkan dalam situasi tugas yang kompleks dalam proses pengauditan maka kinerja auditor akan semakin menurun. Hasil penelitian juga menunjukkan tindakan supervisi mampu memperlemah hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor, namun tindakan supervisi tidak mampu memperkuat hubungan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Kata Kunci: kompleksitas tugas, komitmen organisasi, tindakan supervisi, kinerja auditor

ABSTRACT

Kantor Akuntan Publik (KAP) is an organization engaged in services with the auditor as a worker. Nowadays, the increasingly widespread need of professional public accountant as an independent party makes the competition among Public Accounting Firm that requires the public accountant to improve its performance to become a qualified, reliable, and able to produce quality audit products. Auditor performance can be influenced by some faktor, including task complexity, organizational commitment, and supervisory actions. This study aims to determine the effect of task complexity and organizational commitment on the performance of auditors with the act of supervision as a moderation variable. The location of the research was conducted at the Public Accounting Firm of Bali Province. Data collection method used was questionnaire with purposive sampling technique and obtained 34 samples. The analysis tool used is Moderated Regression Analysis. The results of this study indicate that the task complexity variables have a negative effect on the performance of auditors, organizational commitment has a positive effect on the performance of auditors. This indicates that the higher organizational commitment owned by an auditor then the auditor's performance will be increased while when faced in a complex task situation in the auditing process, the auditor's performance will decrease. The results of the study also show that supervision actions can weaken the relation of task complexity to auditor performance, but the supervision action is unable to strengthen the relationship of organizational commitment to auditor performance in Public Accountant Office of Bali Province.

Keywords: task complexity, organizational commitment, supervisory action, auditor performance

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai pelaku bisnis akan membuat laporan keuangan untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan, sebagai acuan dalam pengambil keputusan, selain itu laporan keuangan juga dapat digunakan sebagai alat pertanggungjawaban pengelolaan manajemen perusahaan kepada pemilik perusahaan (Suryana, 2013). Berkembangnya dunia bisnis akan membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik untuk menyediakan jasa. Setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak eksternal (Mulyadi, 2002).

Auditor dalam melaksanakan tugasnya, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai laporan keuangan lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri (Trisnaningsih, 2007). Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. KAP sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya dalam menjalankan jasanya, termasuk karyawan yaitu para auditor.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995).

Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya. Pencapaian kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu (Goldwasser, 1993).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti kompleksitas tugas dan komitmen organisasi. Tugas sering menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan bidang akuntansi, dibandingkan dengan faktor individu. Hal ini dikarenakan penugasan dalam akuntansi lebih bervariasi dan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Auditor biasanya dihadapkan pada tugas yang banyak, beragam, dan saling terkait antara tugas yang satu dengan yang lainnya.

Kompleksitas tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah *et al.*, 2007). Suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain (Restuningdiah & Indriantoro, 2000).

Beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai variabel kompleksitas tugas. Hasil peneliti Libby & Lipe (1992) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja seorang auditor. Di sisi lain, hasil yang bertolakbelakang Tan *et al.*, (2002) yang meneliti interaksi variabel akuntabilitas dan pengetahuan pada hubungan

kompleksitas kerja dan kinerja auditor. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompleksitas tugas menyebabkan penurunan kinerja apabila auditor memiliki pengetahuan yang rendah, namun tidak mempengaruhi kinerja auditor yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Hasil penelitian Sanusi & Iskandar (2007) menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki tugas yang kompleks atau tidak terstruktur dengan baik, setinggi apapun usaha auditor akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut. Hasil penelitian Jamilah *et al.*, (2007) mengenai pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas pada kinerja auditor senior dan junior di Jawa Timur menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja auditor dalam pengambilan keputusan. Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas tersebut.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja auditor selain kompleksitas tugas yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta mengharapkan tetap menjadi anggota (Wibowo, 2014:57). Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi (Aranya, 1984). Hasil penelitian Tahir dan Monil (2014), menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan memberikan patokan bagi lembaga untuk unggul dalam hal kualitas layanan yang diberikan karena komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan

signifikan. Hasil ini dapat digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik dalam kategori administrasi.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor telah dilakukan sebelumnya dimana menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda. Trisnarningsih (2007) dan Wibowo (2009), Wijana (2015), Putri (2015), Alfianto dan Suryandari (2015), hasil penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006), Gummala (2014) dan Siahaan (2010) menyatakan hasil yang berlawanan yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian sebelumnya tidak konsisten sehingga masih perlu dikonfirmasi. Salah satu cara untuk merekonsiliasi hasil yang saling bertentangan tersebut adalah meneliti berbagai faktor kondisional yang bertindak sebagai variabel moderasi (Murray, 1990) dengan pendekatan kontijensi (Govindarajan, 1986). Pendekatan kontijensi (*contingency approach*) dilakukan dengan mengevaluasi berbagai faktor kondisional yang mempengaruhi kinerja. Dasar pendekatan kontijensi adalah tidak adanya rancangan atau sistem akuntansi yang dapat diterapkan secara efektif untuk semua kondisi atau organisasi.

Auditor sering menghadapi tugas yang kompleks dan rumit, sehingga berdampak pada kinerja auditor yang menyebabkan menurunnya kinerja. Dari tugas-tugas yang kompleks dan rumit tersebut dilihat dan menilai sejauh mana auditor mampu menjalani dan mengatasi hal tersebut. Jadi, komitmen di dalam

sebuah organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja auditor termasuk halnya dalam menghadapi situasi yang kompleks.

Auditor seringkali harus menghadapi berbagai macam tekanan dari pihak manajemen ataupun dari pihak pemakai informasi keuangan lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas opini auditor di dalam pelaksanaan peran dan tanggung jawabnya (Knapp, 1985; Carcello & Neal, 2000). Walaupun demikian, tekanan-tekanan terhadap auditor tersebut bukan muncul tanpa sebab. Salah satu sebab yang paling dominan adalah adanya perbedaan antara apa yang dipercaya oleh masyarakat dan pemakai laporan keuangan, dengan auditor mengenai peran dan tanggung jawabnya. Saat ini permasalahan yang terjadi mengenai peran auditor selalu menjadi perhatian utama di dalam dunia bisnis. Meningkatnya kasus-kasus yang melibatkan akuntan publik, terutama mengenai penyelesaian tanggung jawabnya, membuat lembaga-lembaga penyusun standar akuntansi harus berpikir dengan baik untuk menyusun peraturan-peraturan yang memuat tugas dan tanggung jawan seorang auditor.

Kasus yang sering terjadi hingga saat ini adalah adanya tuntutan-tuntutan hukum akibat pemakai laporan keuangan yang diaudit oleh auditor tersebut merasa bahwa auditor tidak melakukan tugasnya dengan baik sesuai harapan, padahal auditor tersebut telah melakukan semua kewajiban sesuai standar yang berlaku. Masalah yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik seringkali disebabkan oleh asisten dan akuntan pemula sebagai pihak yang harus disupervisi mengalami ketidaksamaan persepsi karena keberadaan supervisor yang kurang aktif berperan dalam pemberian bimbingan dan pengawasan. Selain itu, kurangnya pemberian

umpan balik, rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi dan kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik juga merupakan penyebab munculnya ketidaksamaan persepsi tersebut. Sehingga ketika dihadapkan pada situasi yang seperti ini dibutuhkan tindakan yang menjadi pedoman bagi auditor dalam pengambilan keputusan penugasan audit. Tindakan yang dimaksud di sini adalah tindakan supervisi.

Tindakan supervisi merupakan salah satu faktor yang mampu dalam menyelesaikan persoalan yang kompleks dan rumit. Aktivitas supervisi menunjukkan peranan supervisor dalam mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan bawahan. Peranan supervisi ini meliputi pemeriksaan pekerjaan, pemberian saran dan bimbingan sebagai umpan balik bagi bawahan, dan memberikan dukungan mental bagi bawahan. Jadi, aktivitas supervisi mempunyai hubungan dengan sikap dan perilaku auditor yang diawasi. Supervisi termasuk dalam standar pekerjaan lapangan yang menekankan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan baik, dan jika digunakan asisten, harus disupervisi dengan benar. Supervisor yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan atau staf.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor? 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor? 3) Apakah tindakan supervisi memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja

auditor? 4) Apakah tindakan supervisi memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. 2) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor. 3) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan tindakan supervisi memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. 4) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan tindakan supervisi memoderasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: 1) Kegunaan Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi pada kinerja auditor dengan tindakan supervisi sebagai variabel moderasi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai perilaku dan kinerja auditor, serta membantu memperoleh bukti empiris bagi akademisi dan peneliti lain terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku auditor dan kondisi kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja auditor. 2) Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi kepada KAP di Bali agar dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja auditor serta meningkatkan profesional dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi secara luas dan

mendalam berkaitan dengan faktor-faktor dalam perilaku auditor dan kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Kompleksitas tugas diartikan sebagai persepsi individu atas suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah (Jamilah *et al.*, 2007). Hasil penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) memperlihatkan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi berpengaruh negatif dan dapat menurunkan kinerja auditor. Restuningdiah & Indriantoro (2000) menyatakan bahwa adanya tingkat kesulitan dan variabilitas yang tinggi dalam penugasan audit dapat menurunkan kinerja auditor dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga menurunkan kinerja auditor. Tidak dapat dipungkiri bahwa auditor yang melaksanakan penugasan audit seringkali menghadapi pekerjaan yang kompleks dan sulit. Hal ini menyebabkan auditor akan mengalami banyak hal sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan sehingga secara langsung akan menurunkan kinerja auditor tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor

Robbins (2008:213) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian Tahir dan Monil (2014) menyatakan prestasi kerja karyawan memberikan patokan bagi lembaga untuk unggul dalam hal kualitas layanan yang

diberikan karena komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2007) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Putri (2015), Alfianto & Suryandari (2015) dan Wati, dkk (2010) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi rasa komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Supervisi adalah melakukan pegamatan secara langsung berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Dimana bawahan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Menurut Sanusi dan Iskandar (2007), kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tugas tinggi cenderung akan menurunkan kinerja. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Kondisi seperti inilah yang sering dihadapi oleh para auditor. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran menghadapi masalah-masalah di dalam tugas tersebut. Banyaknya informasi yang tidak relevan atau tidak konsisten merupakan salah satu faktor munculnya tingkat kompleksitas yang tinggi.

Tindakan supervisi merupakan tindakan yang tepat dalam mengawasi dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan rumit.

Dengan tindakan supervisi maka pengawasan akan terus menerus dilakukan selama pekerjaan audit, mulai dari perencanaan hingga diterbitkannya laporan audit, untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Dan setiap auditor senantiasa dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan standar audit yang berlaku. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Tindakan Supervisi memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja. Menurut Oktarina (2007), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi rasa komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor.

Supervisor dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan, dengan menumbuhkan sikap mental untuk bekerja dengan benar sejak awal. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan secara terarah dan mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa diselesaikan dengan baik. Supervisi yang dilakukan dengan baik akan memperoleh manfaat, yaitu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi.

Tindakan supervisi merupakan tindakan yang penting untuk diterapkan terus menerus karena besar pengaruhnya bagi individu maupun organisasi dalam setiap gerak langkah aktivitasnya di dunia pekerjaan terlebih lagi profesi auditor yang

sangat mengedepankan hasil kinerja sehingga mendapatkan kepercayaan dari klien dan masyarakat luas. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi dalam hal ini hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan/auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi KAP, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Seorang auditor yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan perasaan yang senang karena adanya pengawasan dan pengarahan secara langsung sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan dapat mengambil tindakan dengan cepat saat menemukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Tindakan supervisi memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016, yakni KAP I Wayan Ramantha, KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang), KAP K. Gunarsa, KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi, KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan, KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkono & Rekan, KAP Drs. Wayan Sunasdyana, KAP Drs. Ida Bagus Djagera, dan KAP Rama Wendra akan tetapi pada kenyataannya terdapat dua

Kantor Akuntan Publik yang sudah tidak beroperasi lagi di Provinsi Bali yaitu KAP Drs. Ida Bagus Djagera dan KAP Rama Wendra.

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja auditor yang dijelaskan oleh pengaruh kompleksitas tugas, komitmen organisasi dan tindakan supervisi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut sifatnya ialah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, dan daftar nama Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yang tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia. Data kuantitatif yang digunakan yaitu skor atau jawaban dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner dan jumlah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Jenis data berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden dan kuesioner yang disebar oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum dan struktur organisasi serta jumlah pegawai pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di IAPI wilayah Bali yang berjumlah sembilan KAP. Namun, KAP Drs. Ida Bagus Djagera dan KAP Rama Wendra tidak aktif beroperasi. Jadi KAP yang masih aktif berjumlah tujuh. Jumlah populasi adalah 64 auditor yang terdiri dari 7 auditor dari KAP I Wayan Ramantha, 18 auditor dari KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang), 3 auditor dari KAP K. Gunarsa, 8 auditor dari KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi, 7 auditor dari KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan, 16 auditor dari KAP Drs.

Sri Marmo Djogosarkono & Rekan, dan 5 auditor dari KAP Drs. Wayan Sunasdyana.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai metode penentuan sampel. *Purposive sampling* adalah penyampelan dengan kriteria berupa suatu pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:116). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bersedia mengisi kuesioner. Sehingga dari 64 jumlah auditor hanya 48 yang bersedia mengisi kuesioner. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 48. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hasil dari kuesioner, akan diukur menggunakan skala *likert* dengan menggunakan skala 1-7 poin yakni skor 1 adalah poin terendah dan skor 7 adalah poin tertinggi. Teknik analisis data yang digunakan ialah *Moderated Regression Analysis* (MRA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi pada kinerja auditor dengan tindakan supervisi sebagai variabel moderasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang akan disebar keseluruh sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 yang diambil dari tujuh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tergabung dalam anggota IAPI wilayah Bali. Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah 64 dan kuesioner akan diberikan kepada seluruh responden tersebut. Namun KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan sudah tidak menerima kuesioner lagi karena auditor di KAP ini sedang sibuk dengan tugas audit yang sedang dikerjakan,

sehingga 16 kuesioner tidak dapat disebar di KAP tersebut. Jadi jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh responden sebanyak 48 kuesioner. Setelah diperiksa, dari 48 kuesioner tersebut terdapat 14 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena tidak lengkap atau kosong. Sehingga total penggunaan kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 34 kuesioner.

Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan. Tiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Pearson Correlation* tiap instrumen pernyataan yang dihasilkan dari uji validitas $> 0,30$.

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui kehandalan instrumen penelitian. Nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Kompleksitas Tugas (X_1) = 0,948; Komitmen Organisasi (X_2) = 0,965; Tindakan Supervisi (X_3) = 0,949; Kinerja Auditor (Y) = 0,962. Nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Nilai *Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini sebesar 0,114 sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil ini

mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari nilai 0,05.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji glejser dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi masing-masing variabel kompleksitas tugas = 0,264; komitmen organisasi = 0,522; dan tindakan supervisi = 0,512. Nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompleksitas tugas	,985	1,015
Komitmen organisasi	,985	1,015

Sumber : Hasil Output SPSS, 2017

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1, dapat dilihat nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF semua variabel kurang dari 10. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Hasil Uji Hipotesis	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,714	3,518			
	X1	-,629	,145	-,532	,000	H ₁ diterima
	X2	,396	,108	,450	,001	H ₂ diterima
Adj. R Square (R ²)				0,513		
F _{hitung}				18,407		
Signifikansi F				0,000		

Sumber : Hasil Output SPSS, 2017

Hasil yang diperoleh dari rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan pada hasil koefisien regresi pada Tabel 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,714 - 0,629X_1 + 0,396X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut: Jika nilai konstanta (α) sebesar 18,714 memiliki arti jika variabel kompleksitas tugas dan variabel komitmen organisasinya konstan pada angka 0, maka nilai kinerja auditor akan meningkat sebesar 18,714. Nilai koefisien (β_1) sebesar -0,629. Koefisien regresi yang bernilai negatif memiliki arti jika kompleksitas tugas meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja auditor akan menurun sebesar -0,629 satuan. Nilai koefisien (β_2) sebesar 0,396. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,396 satuan.

Koefisien determinasi yang digunakan pada analisis regresi linear adalah nilai *Adjusted R square*. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,513. Ini

berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi sebesar 51,3 persen, sedangkan 48,7 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Tabel 2 menunjukkan nilai dari uji F dalam penelitian sebesar 18,407 dengan signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya model regresi layak untuk digunakan.

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam model persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hasil pengujian disajikan dalam rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji interaksi pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig	Hasil Uji Hipotesis
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-14,634	8,310		,089	
X1	,521	,345	,440	,143	
X2	,454	,260	,516	,091	
X3	1,815	,413	1,763	,000	
X1X3	-,036	,015	,632	,020	H ₃ Diterima
X2X3	-,023	,012	-,933	,067	H ₄ Ditolak
Adjusted R _{square}	:	0,738			
F _{hitung}	:	19,634			
Sig. F _{hitung}	:	0,000			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Hasil yang diperoleh dari rekapitulasi hasil analisis MRA berdasarkan pada hasil koefisien regresi pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

$$Y = -14,634 + 0,521X_1 + 0,454X_2 + 1,815X_3 - 0,036X_1.X_3 - 0,023X_2.X_3 + e$$

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* model sebesar 0,738. Ini berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kompleksitas tugas dan komitmen organisasi serta tindakan supervisi sebagai pemoderasi sebesar 73,8 persen, sedangkan 26,2 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Tabel 3 menunjukkan nilai dari uji F dalam penelitian sebesar 19,634 dengan signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya model regresi layak untuk digunakan.

Pembahasan dari hasil penelitian ini ialah sebagai berikut. Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa nilai b_1 adalah -0,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor diterima. Hal tersebut berarti kinerja auditor akan menurun apabila tingkat kompleksitas tugas semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompleksitas tugas yang dihadapi auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Kinerja auditor akan menurun apabila auditor dihadapkan pada tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga dapat berpengaruh negatif. Hal ini disebabkan karena auditor sering menghadapi pekerjaan yang dirasa sulit yang menyebabkan auditor tidak dapat berfokus pada satu pekerjaan. Inilah yang menyebabkan menurunnya kinerja auditor tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Sanusi dan Iskandar (2007), dan Restuningdiah & Indriantoro (2000) yang menyatakan bahwa adanya tingkat kesulitan dan variabilitas yang

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

Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa nilai b_2 adalah 0,396 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang auditor sudah mempunyai komitmen dan tanggungjawab akan pekerjaannya sebarang tugas yang diberikan oleh manajer atau klien pasti dapat diselesaikan dengan baik dan terstruktur dalam mengerjakannya.

Komitmen organisasi tidak dapat berdiri sendiri melainkan dibangun atas dasar kepercayaan orang-orang yang berkecimpung di dalamnya atas nilai-nilai organisasi, kerelaan auditor membantu mewujudkan tujuan organisasi dan menunjukkan loyalitas auditor untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi bagi auditor terhadap organisasinya akan menimbulkan rasa ikut memiliki yang menunjukkan komitmen auditor terhadap organisasinya, hal ini merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dirinya yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya sehingga kinerja organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Komitmen organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan melalui proses keterlibatan auditor baik dalam kurun waktu yang dijalankan maupun tugas-tugas yang diembannya. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Tahir & Monil (2014), Oktarina (2007), Putri (2015), Alfianto & Suryandari (2015), Wati (2010).

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji Moderated Regression Analysis (MRA) yang ditunjukkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai $b_3 = -0,036$ dengan tingkat signifikan nilai t sebesar $0,020$ yang berarti angka tersebut lebih kecil dari nilai taraf nyata yaitu $0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis (H_3) diterima.

Pengaruh yang ditimbulkan akan memperlemah hubungan kompleksitas tugas dan kinerja auditor, hal ini dapat dilihat dari b_1 dan b_3 yang sama-sama negatif. Tugas yang sulit dan kompleks biasanya menjadi kendala pada seorang auditor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari auditor tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa auditor yang melaksanakan penugasan audit seringkali menghadapi pekerjaan yang sulit dan auditor akan memikirkan banyak hal sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan sehingga secara langsung akan menurunkan kinerja dari auditor tersebut.

Auditor yang mengalami kompleksitas tugas yang tinggi, auditor sudah diberikan pelatihan sehingga tingkat pemahaman atau struktur tugasnya menjadi jelas. Tugas yang dilakukan auditor pada umumnya adalah *vouching* terhadap bukti transaksi. Jadi, meskipun bukti transaksi sangat banyak, tetapi dengan kompetensi yang dimiliki melalui pendidikan maupun pelatihan yang diberikan oleh supervisor maka ia mampu untuk menyelesaikannya. Dimana, dalam pelaksanaan tugas yang kompleks, auditor sebagai anggota dalam suatu tim audit

memerlukan keahlian, kemampuan, dan tingkat kesabaran yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tindakan supervisi merupakan proses yang berkesinambungan dalam mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Tindakan supervisi yang memang memiliki tujuan baik agar para auditor tetap pada jalurnya dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh auditor, tentu hal ini akan dapat membuat auditor meningkat kinerjanya. Oleh karena itu, tindakan supervisi merupakan tindakan yang tepat dalam mengawasi dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan rumit. Apabila auditor yang menjalankan tugasnya tanpa adanya tindakan supervisi apalagi auditor tersebut tidak memiliki kemampuan yang baik, maka sudah bisa dipastikan bahwa auditor tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Sehingga auditor yang dirasa memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup baik yang harus menangani hal tersebut. Agar tugas-tugas yang rumit dan kompleks mampu diatasi oleh auditor. Dengan hal tersebut maka tindakan supervisi mampu memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor. Yang artinya kinerja auditor tidak akan menurun jika setiap auditor senantiasa dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan standar audit yang berlaku.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji Moderated Regression Analysis (MRA) yang ditunjukkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai $b_4 = -0,023$ dengan tingkat signifikan nilai t sebesar $0,067$ yang berarti angka tersebut lebih besar dari nilai taraf nyata yaitu $0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis (H_4) ditolak.

Adanya tindakan supervisi tersebut tidak mempengaruhi besar atau kecilnya komitmen auditor di organisasi. Jika seorang auditor sudah mempunyai komitmen dan bertanggung jawab akan pekerjaannya sebarang tugas yang diberikan oleh manajer atau klien pasti dapat diselesaikan dengan baik dan terstruktur dalam mengerjakannya. Dimana, seseorang yang memiliki loyalitas tentu tidak ingin organisasi yang menaunginya tidak dapat menjalankan fungsi-fungsinya sebagai organisasi yang efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Komitmen organisasi bagi auditor terhadap organisasinya akan menimbulkan rasa ikut memiliki yang menunjukkan komitmen auditor terhadap organisasi, hal ini merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dirinya yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya sehingga kinerja organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Jadi, seorang auditor yang memiliki komitmen tinggi di dalam dirinya, dengan atau tanpa adanya tindakan supervisi maka auditor tersebut merasa mampu meminimalisir terjadinya kesalahan dan dapat mengambil tindakan dengan cepat saat menemukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, karena penanaman komitmen organisasi dalam diri setiap anggota organisasi dengan keterlibatan antar sesama sehingga ada rasa

kebersamaan untuk memajukan organisasi. Selain itu, meningkatkan komitmen kontinuan/rasional dan komitmen afektif sangat berdampak pada kinerja Kantor Akuntan Publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. 1) Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi akan menurunkan kinerja auditor, sehingga diperlukan adanya pendekatan untuk melatih dan memberikan bimbingan ketika auditor merasa kesulitan dalam menghadapi auditan. 2) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Ini berarti semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor. 3) Tindakan supervisi mampu memoderasi (memperlemah) hubungan kompleksitas tugas pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hal ini berarti tindakan supervisi merupakan tindakan yang tepat dalam mengawasi dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan rumit. Dan seorang supervisor juga selalu memberikan *feedback* (umpan balik) secara jujur dan terbuka terhadap bawahannya. 4) Tindakan supervisi tidak mampu memoderasi (memperkuat) hubungan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hal ini berarti adanya tindakan supervisi tersebut tidak mempengaruhi besar atau kecilnya komitmen auditor di dalam organisasi. Komitmen organisasi bagi auditor terhadap organisasinya akan menimbulkan rasa ikut memiliki yang menunjukkan komitmen auditor terhadap

organisasi, hal ini merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dirinya yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya sehingga kinerja organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini, yaitu: 1) Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali disarankan untuk memberikan tugas dan pekerjaan sebaiknya diberikan kepada auditor yang dirasa memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup baik, karena dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama guna meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan. Selain itu, tugas yang dirasa banyak dan rumit akan mudah teratasi. Kemudian, disarankan juga kepada auditor senior selalu memberikan bimbingan, saran, masukan dan solusi kepada auditor junior, serta diberikan lebih banyak pelatihan bagi para auditor junior untuk meningkatkan pengalaman kerjanya. Jadi, setiap auditor disarankan untuk selalu menumbuhkan rasa nyaman dalam organisasinya yang akan membuat ia senang di dalam organisasi tersebut agar kerjanya bisa lebih baik. Selain itu para auditor juga disarankan untuk bersikap profesional dalam bekerja dan mau menerima saran atau pendapat dari rekan kerjanya. 2) Hasil penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar tertarik untuk meneliti kinerja auditor dan menambah jumlah variabel independen, variabel moderasi atau variabel intervening guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi, memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Misalnya dengan menggunakan *time budget pressure* sebagai variabel moderasi.

REFERENSI

- Alfianto, Sandy & Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. 4(1): pp: 1-9.
- Angga Rahmita Pratama, I Gusti Putu. 2016. Kemampuan Komitmen Profesional Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Konflik Peran Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 14(3): pp: 1810-1838.
- Angrina, Nelly. 2005. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada BUMN di Pekanbaru. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Anik, Sri dan Arifuddin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. 7(2).
- Aranya, N. Dan Feris, K. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*. Vol 60. 1-15.
- Ariati, K. Kurnia. 2014. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 3(3), pp:1-9.
- Bonner, S.E. 1994. A Model of The Effects of Audit Task Complexity Accounting, Organization 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.
- Cok Nirmala Harta. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Pada Kepuasan Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 11(3): pp: 800-810.
- Cousins, C. 2004. Becoming a Social Work Supervisor: A Significant Role Transition. In *Australian Social Work*, Vol.57, No.2, pp. 175-185.

- Diah Kartika Sari, Ni Wayan. 2016. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 15(2): pp: 1145-1171
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: An Assesment and Review, *Academy of Management Review*. 14(1): pp: 57-74.
- Fanani Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *This Ist Accounting Conference*. Depok: Faculty of Economics Universitas Indonesia.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi. Edisi Ke Tujuh. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goldwasser. D.L. 1993. The plaintiffs' bar discusses auditor performance. *The CPA Journal*, 63(10), 48-52.
- Govindarajan, Vijay. 1986. The Impact of Participation In The Budgetary Procees on Managerial Attitudes and Perfomance: Universalistic and Contingency Persective. *Decision Sciences*, 17: 496-516.
- Gummala Agung, Yunilma dan Herawati. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Konerja Auditor. (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Universitas Bung Hatta*.
- Hadi, Syamsul. 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula. *Jurnal JAAI*. 11(2). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (Juli 2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgement. Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar, Indonesia.
- Jensen, Michael C., William H. Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *The Journal of Financial Economics*.
- Jiambalvo, James and Jamie Pratt. 1982. *Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms*", *The Accounting Review*, pp. 734-749.
- Khikmah, Siti Noor dan Edi Priyanto. Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal.

- Kalbers, Lawrence P., & Fogarty Timothy J. 1995. Professionalism its Consequences: a Study of Internal Auditors. *Auditing. A Journal of Practice*, 14(1), 64-68.
- Libby, R., & Lipe, M.G. 1992. Incentive effect and the cognitive processes involved in accounting judgement. *Journal of Accounting Research*, 30, 249-273.
- Luthans, F. 2005. "*Organizational Behaviour 10th Edition*". ANDI. Yogyakarta. Services and ACL Software. 13th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Marganingsih A. dan Dwi Martini. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja: Studi pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintah non Departemen. Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang.
- Murray, Dennis. 1990. The Performance Effect of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behavior Research In Accounting*, 2 : 104-121
- Nadirisyah dan Safri A. Razaq. 2013. Pengaruh Supervisi Audit Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Dengan Tekanan Pengaruh Sosial Sebagai Variabel Moderating. (Studi Pada Auditor Eksternal Pemerintah). *Jurnal Akuntansi*. 1(2): pp: 114-128.
- Navqi, S.MM., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal, and Hohsin Ali. 2013. Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business ana Management*. 8(17): pp: 92-102.
- Otley, David T. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organization and Society*, 5 (4): 413-428.
- Putri Sanjiwani, Desak Made dan Suparta Wisadha, I Gede. 2016. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organsasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 14(2): pp: 920-947.
- Restuningdiah, N. & Indriantoro, N. 2000. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kepuasan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi Dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, Dan Pengaruh Pemakai Sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 3(2), 119-133.

- 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.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. 3(1): pp: 10-28.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Suryana, Fajar Hadi. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*. UIN Syrif Hidayatullah Jakarta.
- Syamsul Bahri. 2010. Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior. (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Tan, H. -T., Ng, T.B.-P., & Mak B.w.-Y. 2002. The Effects of Task Complexity on Auditors' Performance: The Impact of Accountability and Knowledge. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 81-95.
- Tjahjono, Heru Kurnianto dan Stevany, Herland Alfa. 2008. Pengaruh Partisipasi dan Ketidakpastian Tugas dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pada Kinerja Sistem Informasi. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1 (2): 162-173.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Utama, Made Suyana. 2011. Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif. Edisi Kelima. Denpasar. Sastra Utama.
- Wati, E., Lismawati, dan N. Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah: Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.
- Wibowo, Eri. 2014. Analisis Pembelajaran Mata Kuliah Auditing (Kompetensi Dalam Audit Judgment). Maksimum Volume 1 No 2.

Wijana, Dewa Gede Ananta. 2015. Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 10(3): pp: 841-851.