



Jurnal Politeknik Caltex Riau

<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

| e- ISSN : 2476-9460 (Online) | p- ISSN : 2085-0751 (Print)

Pengaruh Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional Dan Insentif Terhadap *Audit Judgement* Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat Dan Kepulauan Riau)

Nadya Fatinah Humaira¹, R. Adri Satriawan Surya² dan Arumega Zarefar³

¹Universitas Riau, Departemen Akuntansi, email: nadyafatinahhumaira27@gmail.com

²Universitas Riau, Departemen Akuntansi, email: rajaadri@gmail.com

³Universitas Riau, Departemen Akuntansi, email: arumega@lecturer.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsional dan insentif berpengaruh terhadap audit judgement. Kemudian untuk mengetahui pengaruh interaksi kompleksitas tugas dengan tipe kepribadian terhadap audit judgement. Pengaruh interaksi kompleksitas tugas dengan penerimaan perilaku disfungsional terhadap audit judgement. Dan pengaruh interaksi kompleksitas tugas dengan insentif terhadap audit judgement. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang berkerja pada BPK Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau. Total populasi dalam penelitian ini adalah 145 orang auditor. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Moderated Regression Analysis (MRA) dengan menggunakan program spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsional dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap audit judgement. Selanjutnya Kompleksitas tugas memoderasi pengaruh tipe kepribadian terhadap audit judgement. Kompleksitas tugas memoderasi pengaruh penerimaan perilaku disfungsional terhadap audit judgement. Akan tetapi Kompleksitas tugas tidak memoderasi pengaruh insentif terhadap audit judgement.

Kata kunci: *Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional, Insentif, Audit Judgement dan Kompleksitas Tugas*

Abstract

This study aims to determine the effect of personality types, acceptance of dysfunctional behavior and incentives to influence audit judgment. Then to know the effect of the interaction of task complexity with personality types on audit judgment. The effect of the interaction of task complexity with the acceptance of dysfunctional behavior on audit judgment. And the interaction effect of task complexity with incentives on audit judgment. The population in this study are all auditors who work at BPK Riau Province, West

Sumatra and Riau Islands. The total population in this study was 145 auditors. The sample in this study was 111 people. The analysis technique used in this study is Moderated Regression Analysis (MRA) using the SPSS program. The results of this study indicate that. Personality type, acceptance of dysfunctional behavior and incentives have a significant effect on audit judgment. Furthermore, task complexity moderates the influence of personality types on audit judgment. The complexity of the task moderates the effect of accepting dysfunctional behavior on audit judgment. However, task complexity does not moderate the effect of incentives on audit judgment.

Keywords: *Personality Type, Acceptance of Dysfunctional Behavior, Incentives, Audit Judgment and Task Complexity.*

1. Pendahuluan

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan BPKRI Perwakilan Provinsi Riau tahun 2017 ada beberapa temuan BPK yang menjadi catatan untuk Pemprov Riau. Terdapat beberapa Organisasi Perangkat Daerah (ODP) yang terjerat kasus kelebihan bayar pada beberapa proyek pengadaan barang dan proyek pembangunan jalan. Diantara temuan BPK tersebut adalah dugaan tindak Korupsi pada proyek pembangunan jalan lintas Bono oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) sebesar Rp. 2 miliar . *tribunpekanbaru.com, 13/12/2018* [1]

Dari beberapa kasus diatas menunjukkan bahwa objektifitas judgement seorang auditor masih dipertanyakan kebenarannya, sehingga menarik penulis untuk meneliti kembali variabel tersebut.

Audit judgement itu sendiri dapat diartikan sebagai kebijakan auditor dalam menanggapi informasi pada setiap proses audit mengenai pembentukan suatu gagasan, pendapat, atau perkiraan terhadap suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain. Sedangkan Hogart [2] mengartikan *judgement* sebagai proses yang terus menerus, dalam perolehan informasi, pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, dan penerimaan informasi lebih lanjut yang dilakukan oleh auditor

Turban *et al.* [3] menyebutkan bahwa tipe kepribadian, gender dan kondisi manusia mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Sedangkan menurut Allport (Suryabrata, 1995: 248) [4] kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

Menurut Sanusi [5] kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Jumlah informasi yang diterima auditor dalam skala yang besar mengindikasikan tingkat kompleksitas tugas yang sedang dihadapi auditor dalam menyelesaikan proses tahapan audit. Menurut penelitian Siti Jamilah [6], Luh Putu Lusi [7] dan Seni Fitriani [8] kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap audit judgement, penulis ingin melihat hubungan kompleksitas tugas tidak langsung terhadap audit judgement maka kompleksitas tugas dijadikan moderasi. Tetapi dalam penelitian ini penulis memposisikan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian ini, terakhir penulis menambahkan variabel insentif sebagai variabel moderasi. Insentif merupakan ‘pemberian, biasanya dalam bentuk uang kepada pekerja untuk meningkatkan gairah bekerja (melebihi kegiatan normal) sehingga dapat mencapai hasil yang lebih besar’ Nizar & Syahrul [9]. Di sisi lain, Ashton [10] menemukan bukti bahwa insentif finansial dapat meningkatkan kinerja ketika auditor tidak menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi. Sebaliknya, jika auditor

dihadapkan pada kompleksitas tugas yang tinggi, maka pengaruh insentif finansial terhadap kinerja tidaklah signifikan.

2. Kerangka Teori

2.1 Teori Harapan

Penelitian ini menggunakan Teori Pengharapan (Kopf, 1992; Vroom, 1964) untuk menguji hubungan antara insentif kinerja dan kinerja audit judgment. Teori ini termasuk kedalam teori-teori kesadaran. Teori ini menunjukkan pendekatan kognitif terhadap motivasi kerja, yang menekankan pada motivasi individu dalam pemrosesan informasi.

2.1 Audit Judgment

Pengertian audit menurut A. Arens [11] adalah: *“Auditing is the accumulated and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person”*.

Maksud dari definisi diatas yaitu Audit adalah akumulasi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Dan audit harus dilakukan oleh seseorang yang kompeten, independen.

2.2 Tipe Kepribadian

Istilah “kepribadian” (personality) sesungguhnya memiliki banyak arti. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam penyusunan teori, penelitian, dan pengukurannya. Rismawaty [12] mengatakan kepribadian menurut pengertian sehari hari, merujuk pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya.

2.3 Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*)

Dalam bidang ilmu sosiologi, perilaku menyimpang adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan perilaku menyimpang dalam bidang ilmu auditing adalah perilaku auditor yang tidak sesuai dengan kode etik profesi akuntan publik, melakukan manipulasi atau semacamnya, mengurangi jumlah pekerjaan pada tahap audit yang dianggap beralasan seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

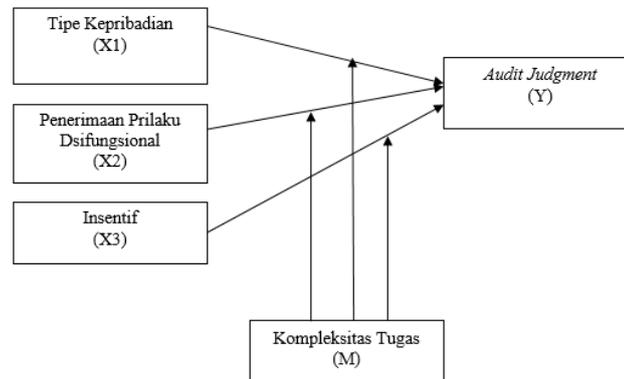
2.4 Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

2.5 Kompleksitas Tugas

Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari kompleksitas tugas dan tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut. Banyaknya *cues* yang ada, seorang *decision maker* harus berusaha melakukan pemilahan terhadap *cues cues* tersebut (meliputi upaya penyeleksian dan pertimbangan pertimbangan) dan kemudian mengintegrasikannya kedalam suatu *judgment* (pendapat).

3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3.1 Hipotesis

Keputusan yang diambil seseorang juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepribadian (Miller, 2009). Dalam pengambilan keputusan yang akan diambil oleh auditor menyangkut audit *judgment* akan dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing auditor. Dengan kepribadian yang berbeda tersebut maka audit judgment yang dibuat oleh auditor bisa berbeda. Kepribadian juga mempengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap resiko dan reaksi dibawah tekanan. Dengan demikian tipe kepribadian auditor berpengaruh terhadap audit judgment.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Tipe kepribadian berpengaruh terhadap *audit judgment*

Auditor yang mengerjakan audit secara terprogram dan sesuai prosedur serta mengerjakan setiap proses audit dengan benar akan cenderung menolak perilaku disfungsional sehingga akan menghasilkan *judgment* yang lebih baik dari pada yang menerima perilaku disfungsional. Sedangkan auditor yang merasa tertekan dengan sistem pengendalian dan menghalalkan segala cara untuk menyelesaikan pekerjaan audit akan cenderung menerima perilaku disfungsional dan membuat *audit judgment* yang juga cenderung tidak etis, Ismail (2015). Ini menunjukkan bahwa penerimaan perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment* yangdibuatnya. Sesuai dengan Kristanti (2012) dan Ismail (2015) yang menyatakan bahwa Penerimaan prilaku disfungsional berpengaruh terhadap *audit judgment*. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Penerimaan prilaku disfungsional berpengaruh terhadap *audit judgment*

Insentif mampu meningkatkan produktivitas auditor dalam menetapkan *Audit Judgment* yang dihasilkan sehingga mampu mendorong kinerjanya mencapai tujuan. Peningkatan dari hasil *Audit Judgment* yang diputuskan oleh auditor di pengaruhi oleh jumlah Insentif yang diterima oleh auditor. Sedangkan, Insentif non finansial (umpan balik) yang diberikan oleh partner kepada auditor dipercaya mampu meningkatkan *Audit Judgment* yang dihasilkan, sehingga auditor akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas auditnya. Menurut *value theory*, tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya merupakan gambaran dari pencapaian kinerja seseorang dimana kepuasan kerja dapat diperoleh pada saat hasil pekerjaanya di terima oleh pihak lain seperti yang sebelumnya telah diharapkan (Wibowo, 2013, hlm.503). dilakukan oleh Ashton (1990), Sanusi & Iskandar (2007), dan Sugiarto

(2008), maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H3: Insentif berpengaruh terhadap *audit judgment*.

Seorang auditor yang memiliki tipe kepribadian A yakni berkepribadian agresif, kompetitif dan tidak sabaran jika menghadapi tugas yang kompleks dan melebihi kemampuannya, ia akan mudah stress dan akan memperburuk ketepatan auditor tersebut dalam memberikan *judgment*. Namun disisilain jika auditor tersebut memiliki kepribadian B dimana auditor bisa lebih santai, mengerjakan segala sesuatu tanpa harus tergesa-gesa, tidak mudah marah, dan lebih stabil dalam mengambil keputusan, maka kompleksitas tugas dapat meningkatkan keahlian auditor tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga *judgment*-nya akan lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kompleksitas tugas memoderasi pengaruh tipe kepribadian terhadap *audit judgment*.

Tindakan auditor yang menerima perilaku disfungsional ini kemungkinan bisa disebabkan karena ketidakmampuan auditor dalam mengemban tugas yang sangat kompleks. Saputri (2015). Auditor yang cenderung menerima perilaku disfungsional akan membuat *audit judgment* menjadi tidak etis. Ini menunjukkan bahwa tugas yang kompleks akan mendorong auditor melakukan penerimaan perilaku disfungsional sehingga berpengaruh buruk terhadap *audit judgment*. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H5: Kompleksitas tugas memoderasi pengaruh penerimaan perilaku disfungsional terhadap *audit judgment*.

Ketika kompleksitas tugas menurun, insentif finansial atau non finansial dapat meningkatkan motivasi, sehingga dapat meningkatkan usaha auditor (Earley et al., 1990). Ketika tugas menjadi lebih kompleks, atau tidak terstruktur dengan baik, usaha yang tinggi oleh auditor mungkin tidak mampu memfasilitasi auditor menyelesaikan tugasnya. Oleh karenanya, hubungan positif antara usaha dan kinerja akan dimoderasi untuk auditor yang memiliki kompleksitas tugas yang tinggi. Pelham dan Neter (1995) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas *audit judgement* dalam hal kompleksitas tugas yang rendah. Kualitas *audit judgement* akan menurun jika auditor dalam kondisi tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh interaksi antara Insentif dan kompleksitas tugas terhadap kualitas *audit judgement*. Dengan demikian, hipotesis berikutnya yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Kompleksitas tugas memoderasi pengaruh Insentif terhadap *audit judgment*

4. Metode Penelitian

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru bertempat pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dari tahun 2019 sampai selesai.

4.2 Jenis Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Sekunder.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang pertanyaan-pertanyaan dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari beberapa dari beberapa dari penelitian terdahulu.

4.4 Metode analisis data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu *software* SPSS versi 20.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Hasil Statistik Deskriptif

Tabel berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 1. Deskriptif Statistik

Deskriptif Statistik					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
Audit Judgement	111	15.00	22.00	18.2432	1.47843
Tipe Kepribadian	111	99.00	150.00	124.4955	17.67632
Penerimaan Perilaku Disfungsi	111	26.00	48.00	40.3333	5.72448
Insentif	111	15.00	22.00	17.6126	2.10701
Kompleksitas Tugas	111	18.00	28.00	21.3694	2.21535
Valid N (listwise)	111				

Sumber: Olahan Data 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat statistik penelitian yakni Tipe Kepribadian (X_1) dengan nilai minimum 99, nilai maksimum sebesar 150. Nilai tengah atau mean adalah 124.4955 dengan standar deviasi 17.67632. Penerimaan Perilaku Disfungsional (X_2) dengan nilai minimum 26, nilai maksimum sebesar 48. Nilai tengah atau mean adalah 40.3333 dengan standar deviasi 5.72448. Insentif (X_3) dengan nilai minimum 15, nilai maksimum sebesar 22. Nilai tengah atau mean adalah 17.6126 dengan standar deviasi 2.10701. Kompleksitas tugas (moderasi) dengan nilai minimum 18, nilai maksimum sebesar 28. Nilai tengah atau mean adalah 23,5586 dengan standar deviasi 3,33490. Audit Judgement (Y) dengan nilai minimum 14, nilai maksimum sebesar 22. Nilai tengah atau mean adalah 21.3694 dengan standar deviasi 2.21535.

5.2 Uji Hipotesis

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

5.2.1 Tipe Kepribadian (X_1)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung tipe kepribadian (X_1) nilai t-hitung yaitu 3,412 dengan taraf signifikansi 0001 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (3,412) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini berarti bahwa tipe kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau).

5.2.2 Penerimaan Perilaku Disfungsional (X_2)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung penerimaan perilaku disfungsional (X_2) nilai t-hitung yaitu 3,761 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (3,761) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan perilaku disfungsional (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau).

Perilaku disfungsional yang umumnya dilakukan oleh seorang auditor menurut Donnelly *et al* 2010 [13] diantaranya: (1) *underreporting of time*, (2) *premature sign-off*, dan (3) *altering/replacing of audit procedures*. Dengan demikian, reaksi penerimaan auditor terhadap pemimpinnya tersebut dapat diisyaratkan bahwa auditor melakukan penerimaan terhadap perilaku disfungsional.

Auditor yang mengerjakan audit secara terprogram dan sesuai prosedur serta mengerjakan setiap proses audit dengan benar akan cenderung menolak perilaku disfungsional sehingga akan menghasilkan *judgment* yang lebih baik dari pada yang menerima perilaku disfungsional. Sedangkan auditor yang merasa tertekan dengan sistem pengendalian dan menghalalkan segala cara untuk menyelesaikan pekerjaan audit akan cenderung menerima perilaku disfungsional dan membuat *audit judgement* yang juga cenderung tidak etis.

5.2.3 Insentif (X₃)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung insentif (X₃) nilai t-hitung yaitu 4,540 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (4,540) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menyebabkan H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif (X₃) berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Insentif mampu meningkatkan produktivitas auditor dalam menetapkan *Audit Judgment* yang dihasilkan sehingga mampu mendorong kinerjanya mencapai tujuan. Peningkatan dari hasil *Audit Judgment* yang diputuskan oleh auditor di pengaruhi oleh jumlah Insentif yang diterima oleh auditor.

5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R² merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Model Summary

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.712 ^a	0.506	0.492
a. Predictors: (Constant), Insentif, Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsi			
b. Dependent Variable: Audit Judgement			

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu tipe kepribadian (X₁), penerimaan perilaku disfungsional (X₂) dan insentif (X₃) mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau) (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,712 dan hubungannya kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,492 yang artinya 49,20 % variabel bebas tersebut (tipe kepribadian/X₁, penerimaan perilaku disfungsional/X₂ dan insentif/X₃) dapat menjelaskan variabel independen yakni *audit*

judgement, sedangkan sisanya 50,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor *audit judgement* lainnya yang tidak diteliti.

5.4 Hasil Uji *Moderate Regression Analysis*

5.4.1 Pengaruh tipe kepribadian terhadap *audit judgement* dengan kompleksitas tugas sebagai moderasi

Tabel 3. Hasil Uji Moderasi 1

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	7.712	0.000
	Tipe Kepribadian	-0.542	0.591
	Kompleksitas Tugas	6.414	0.000
	TK*KT	3.201	0.002
Dependent Variable: Audit Judgement			
Sumber: data primer yang diolah, 2019			

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung tipe kepribadian/ X_1 dengan kompleksitas tugas sebagai moderasi adalah 3,201 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Sementara nilai t-tabel adalah 1,99. Dapat diketahui nilai t-hitung (3,201) > t-tabel (1,99). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kompleksitas tugas memoderasi pengaruh tipe kepribadian terhadap *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau).

Menurut Allport Suryabrata [4] kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran secara khas.

Kompleksitas tugas adalah persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki Sanusi [5].

5.4.2 Pengaruh penerimaan prilaku disfungsional terhadap *audit judgement* dengan kompleksitas tugas sebagai moderasi

Tabel 4. Hasil Uji Moderasi 2

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	8.716	0.000
	Penerimaan Perilaku Disfungsi	-0.24	0.981
	Kompleksitas Tugas	6.002	0.000
	PPD*KT	3.141	0.002
Dependent Variable: Audit Judgement			
Sumber: data primer yang diolah, 2019			

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung penerimaan prilaku disfungsional dengan kompleksitas tugas sebagai moderasi adalah 3,141 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Sementara nilai t-tabel adalah 1,99. Dapat diketahui nilai t-hitung (3,141) > t-tabel (1,99). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kompleksitas tugas memoderasi pengaruh penerimaan prilaku disfungsional terhadap

audit judgement (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau).

Perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, para pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Terjadinya perilaku disfungsional tersebut akan berdampak buruk terhadap kualitas audit.

5.4.3 Pengaruh insentif dengan kompleksitas tugas sebagai moderasi berpengaruh terhadap *audit judgement*

Tabel 5. Hasil Uji Moderasi 3

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.061	0.291
	Insentif	0.172	0.864
	Kompleksitas Tugas	0.700	0.486
	IN*KT	0.259	0.796
Dependent Variable: Audit Judgement			
Sumber: data primer yang diolah, 2019			

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai t-hitung insentif/ X_3 dengan kompleksitas tugas/ M sebagai moderasi adalah 0,259 dengan taraf signifikansi sebesar 0,796. Sementara nilai t-tabel adalah 1,99. Dapat diketahui nilai t-hitung ($0,259 < t$ tabel (1,99)). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya tidak terdapat kompleksitas tugas tidak memoderasi pengaruh insentif terhadap *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau).

Insentif mampu meningkatkan produktivitas auditor dalam menetapkan Audit Judgment yang dihasilkan sehingga mampu mendorong kinerjanya mencapai tujuan. Peningkatan dari hasil Audit Judgment yang diputuskan oleh auditor di pengaruhi oleh jumlah Insentif yang diterima oleh auditor. Sedangkan, Insentif non finansial (umpan balik) yang diberikan oleh partner kepada auditor dipercaya mampu meningkatkan Audit Judgment yang dihasilkan, sehingga auditor akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas auditnya.

Pengaruh usaha terhadap kualitas audit judgement tidak dapat digeneralisasi untuk berbagai kompleksitas tugas. Dengan kata lain, untuk kompleksitas tugas yang rendah, usaha yang lebih oleh auditor akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya.

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerimaan perilaku disfungsional dan Tipe kepribadian berpengaruh terhadap *audit judgement* (studi pada BPK Perwakilan Provinsi Riau, Sumatra Barat dan Kepulauan Riau). Insentif dapat berpengaruh terhadap *audit judgement* dikarenakan dapat mendorong sikap auditor untuk bekerja mencapai tujuan.

Keterbatasan penelitian ini adalah 1). Penelitian hanya dilakukan ditiga provinsi yang ada di Indonesia saja. 2). Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang ditinggalkan di kantor auditor sehingga masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui 3). Indikator penelitian hanya terbatas pada tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsional, insentif dan kompleksitas tugas serta *audit judgement*.

Saran untuk penelitian selanjutnya: 1). Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya di auditor pemerintah tetapi dapat dilakukan pada auditor Kantor Akuntan Publik. 2). Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner. 3). Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsi, insentif dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment sehingga diharapkan untuk peneliti berikutnya bisa menggunakan variabel lain yang bisa berpengaruh terhadap audit judgment.

Daftar Pustaka

- [1] Nasution, Nasuha. 2018. BPK Temukan Kejanggalan Penggunaan Dana APBD Riau, Sekdaprov Riau: Semua sudah Dikembalikan. <http://pekanbaru.tribunnews.com/2018/11/16/bpk-temukan-kejanggalan-penggunaan-dana-apbd-riau-sekdaprov-riau-semua-sudah-dikembalikan>.
- [2] Hogart, R.M dan H.J. Einhorn. 1992, “*Order Effect in Belief Updating: The Belief*”
- [3] Turban, Efraim., Jay E. Aronson dan Ting-Peng Liang. 2005. “*Decision Support Systems and Intelligent Systems*”. Edisi Ketujuh. Penerbit Dani. Yogyakarta.
- [4] Suryabrata, Sumadi. 2013. Psikologi Kepribadian. Jakarta: Rajawali Pers
- [5] Sanusi, ZM & Iskandar, TM 2007b, ‘Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity’, *Managerial Auditing Journal*, vol.22, no.1, hlm.34-52.
- [6] Jamilah, Siti. 2007. “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment”, *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanudin, Makasar, Juli.
- [7] Sury, Luh Putu Lusi Setyandarini. 2018. “Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada Audit Judgement Dengan Variabel Religiusitas Sebagai Moderasi”.
- [8] Fitriani, Seni. 2012. “Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan Dan Persepsi Etis Terhadap Audit Judgement”.
- [9] Nizar, MA & Syahrul 2011, Kamus akuntansi, Gagas Promosindo, Jakarta.
- [10] Ashton, R.H. (1990), “Pressure and performance in accounting decision settings: paradoxical effects of incentives, feedback and justification”, *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, pp. 148-80.
- [11] Arens, Alvin, dkk.2011. *Jasa Audit dan Assurance*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Rismawaty. (2008). *Kepribadian dan Etika Profesi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [13] Donnely, D.P., J. J. Quirin, dan D O’ Bryan. 2003. “*Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristics*. *Behavior Research of Accounting*. Vol. 15, hlm 87-100.