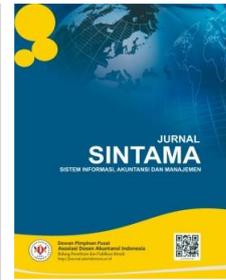




SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

journal homepage:
<https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintamai>

E-ISSN 2808-9197



Lingkungan Kerja Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Daerah Sumatera Selatan

Alvin Aditya Jaya¹, Nina Sabrina², Anggrelia Afrida³

^{1,2} Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang,

Penulis Korespondensi. Alvin Aditya Jaya
e-mail: alvinelf44@gmail.com

³ Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang,
e-mail : alvinelf44@gmail.com¹,
sabrina.vivi2018@gmail.com²,
angelakbar18@gmail.com³

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 24 Juli 2022
Revisi 30 Juli 2022
Diterima 22 September 2022
Tersedia Online 30 September 2022

Kata kunci :

Lingkungan Kerja, Kompleksitas Tugas, Kinerja Auditor, dan Kompetensi

ABSTRAK

Objektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sampel yang diteliti adalah 37 auditor yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Metode Riset. Data yang diperlukan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada auditor yang bekerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Dan secara moderasi, lingkungan kerja merupakan homogliser moderasi. Kompleksitas tugas merupakan pure moderasi.

Kesimpulan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kompleksitas Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kompetensi merupakan homogliser moderasi. Kompetensi merupakan pure moderasi.

ARTICLE INFO

Artikel History:

Received 24 July 2022
Revision 30 July 2022
Accepted 22 September 2022
Available Online 30 September 2022

Keywords :

Work Environment, Task Complexity, Auditor Performance, and Competence

ABSTRACT

Objective. This study aims to determine the effect of the work environment and task complexity on the performance of auditors at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. Sampling using saturated samples, the samples studied were 37 auditors in the Regional Inspectorate of South Sumatra Province

Research Method. The data needed is primary data obtained through distributing questionnaires to auditors who work at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis test

Results. The results of this study partially indicate that there is an influence

between work environment and task complexity on auditor performance. And in moderation, the work environment is a homoglycer of moderation. The complexity of the task is pure moderation

Conclusion. Work Environment has a significant effect on Auditor Performance at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. Task complexity has a significant effect on Auditor Performance at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. Competence is a moderating homoglycer. Competence is pure moderation.

© 2022 SIMTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

1. PENDAHULUAN

Kesadaran akan pentingnya lembaga Inspektorat sebagai Lembaga yang menjalankan fungsi pengawasan internal (auditor internal) pemerintahan semakin meningkat. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang merupakan salah satu agenda utama reformasi sektor publik di Indonesia. Inspektorat merupakan salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepada daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal.

Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota merupakan salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang di bentuk dengan tugas melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah provinsi/kabupaten/kota yang didanai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) provinsi/ kabupaten/ kota. Sebagai pengawas intern pemerintah APIP merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting diharapkan dapat menjadi perubahan yang menciptakan nilai tambah pada produk atau layanan instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik yang mengarah pada pemerintahan birokrasi yang bersih.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2010) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kompleksitas tugas juga merupakan hal yang berpengaruh pada kinerja auditor. Pada proses pelaksanaan audit, keberagaman tugas dan kesulitan tugas akan membuat proses audit menjadi sangat kompleks sehingga mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri. Kompleksitas tugas dapat dilihat dalam dua aspek. Pertama, kompleksitas komponen yaitu mengacu pada jumlah informasi yang harus diproses dan tahap pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit ketika pekerjaan tersebut mempunyai hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya, atau pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan sebelum dan sesudahnya. Kedua, kompleksitas koordinatif yang mengacu pada jumlah (hubungan antara satu bagian dengan bagian lain) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap rumit ketika pekerjaan-pekerjaan yang pengaruh kompetensi.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor sendiri ialah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 35 Tahun 2013 tanggal 8 Oktober tahun 2012, tentang Uraian Tugas dan Fungsi Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan adalah membantu Gubernur dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintah di Provinsi Sumatera Selatan, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di Kabupaten/Kota.

Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Asmar mengenai lingkungan kerja dan kompleksitas tugas yang ada di Inspektorat Daerah Sumatera Selatan, beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja di kantor Inspektorat masih terdapat masalah untuk para pegawai berupa lingkungan tempat para auditor yang di utus jaraknya jauh-jauh, sehingga jarak tempuh yang di lakukan untuk ke tempat klien membutuhkan waktu yang lebih, ongkos yang lebih. Lalu lingkungan tempat auditor melakukan pengawasan terkadang hanya mempunyai fasilitas yang seadanya, terutama jika itu berada di daerah seperti Kabupaten ataupun Desa. Dengan lingkungan kerja kurang nyaman hal tersebut dapat membuat kinerja para auditor di tempat kurang maksimal. Selanjutnya ibu Asmar juga menjelaskan permasalahan tentang kompleksitas tugas yang terjadi di kantor Inspektorat seperti tugas pemeriksaannya tidak langsung turun ke auditor dan sering terhambat di atas, tekanan pekerjaannya yang banyak sehingga membuat tugas-tugas auditor menumpuk dan membebani para auditor saat tugasnya turun sehingga mempengaruhi kinerja auditor yang ada di Inspektorat.

2. STUDI LITERATUR

Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu factor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor- faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Arfan, 2019:129).

Teori atribusi menjelaskan bagaimana memahami respon seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dengan memahami penyebab dari peristiwa yang dialaminya. Teori atribusi menjelaskan bahwa ada perilaku yang berkaitan dengan sikap dan karakteristik individu, sehingga dapat dikatakan bahwa hanya mengamati perilaku yang dapat memberitahu sikap atau karakteristik seseorang, dan juga dapat memprediksi perilaku seseorang ketika menghadapi situasi tertentu (Irwansyah et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas maka seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam riset keprilaku, teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel tempat pengendalian. Variabel tersebut terdiri dari atas dua komponen, yaitu tempat pengendalian internal. Tempat pengendalian internal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi kinerja serta perilakunya secara personal melalui kemampuan, keahlian, dan usahannya. Sementara, tempat pengendalian eksternal adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendalinya (Arfan, 2010: 91).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Iskandar (2017), "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Simponi (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hujjatun & Yossi (2016), "Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor". Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Yeni (2020), "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Akuntabilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada terhadap kinerja auditor.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Mardiana (2005) apabila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan pegawai lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta pegawai terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakan lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2014 : 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Menurut Suyono (2014) lingkungan kerja di pertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin. Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja yaitu : suasana kerja/kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan hal yang berpengaruh pada kinerja auditor. Pada proses pelaksanaan audit, keberagaman tugas dan kesulitan tugas akan membuat proses audit menjadi sangat kompleks sehingga mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri. Kompleksitas tugas dapat dilihat dalam dua aspek. Pertama, kompleksitas komponen mengacu pada jumlah informasi yang harus diproses dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Suatu pekerjaan dianggap lebih kompleks jika dikaitkan dengan pekerjaan lain, atau pekerjaan itu terkait dengan pekerjaan sebelumnya dan selanjutnya. Kedua, kompleksitas koordinasi mengacu pada jumlah (hubungan antara satu bagian dengan bagian lain) yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap rumit ketika pekerjaan-pekerjaan yang Pengaruh Kompetensi.

Menurut Jamilah, dkk (2007) Kompleksitas tugas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Menurut Kahneman (2011 : 247) mendefinisikan kompleksitas tugas dianggap identik dengan

tugas yang sangat sulit (diperlukan kapasitas perhatian atau proses mental yang baik) atau struktur tugas yang rumit (tingkat spesifikasi apa yang harus dilakukan dalam tugas. Menurut William C, Boynton, (2010 : 54) mendefinisikan kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain. Menurut William C, Boynton, (2010 : 54), terdapat indikator penyusunan dari kompleksitas tugas, yaitu : tingkat sulitnya tugas, struktur tugas.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (Performance). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ayu & Ketut (2016) Pengukuran Kinerja Auditor dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan/jumlah output.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Rahmawati (2013) Kompetensi merupakan kolaborasi atas keterampilan, atribut personal, serta pengetahuan yang digambarkan dalam perilaku kinerja. Kompetensi dapat diobservasi, diuji dan dievaluasi . Menurut Fahdi (2018) juga mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang harus dimiliki auditor melalui pendidikan formal pada bidang audit dan akuntansi, pengalaman praktik yang sesuai serta keikutsertaan dalam pendidikan profesional berkelanjutan. Keahlian yang dibutuhkan ini didapatkan mulai dari pendidikan formal, kemudian berlanjut pada pengalaman dan praktek audit (Arisinta, 2013). Auditor yang berpengalaman dapat lebih mudah dalam menemukan serta menyelesaikan masalah dalam tugasnya. Untuk membentuk kinerja audit ber performa baik, maka AAPII harus memiliki kriteria khusus dari kualifikasi pendidikan formal yang dibutuhkan dalam pemberian tugas audit intern sehingga mampu menyesuaikan situasi dan kondisi audit. Indikator Kompetensi menurut Sukriah (2009) yaitu : mutu personal, pengetahuan umum, keahlian khusus, integritas

3. METODE RISET

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Mardiana (2015 : 15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Apabila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan pegawai lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta pegawai terhadap Pekerjaannya. Sebaliknya apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakan lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya. Adapun teori yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja yaitu teori teori atribusi yang menjelaskan bahwa seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan dari internal ataupun eksternal.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Kompleksitas tugas merupakan bentuk tugas yang kompleks, terdiri dari banyak bagian dan saling terkait satu sama lain. Menurut Kahneman (2011 : 247) kompleksitas adalah tugas dianggap identik dengan tugas yang sangat sulit (diperlukan kapasitas perhatian atau proses mental yang baik) atau struktur tugas yang rumit (tingkat spesifikasi apa yang harus dilakukan dalam tugas).

Menurut Yendrawati dan Mukti (2015) kompleksitas tugas adalah berbagai jenis dan ragam yang dihadapi oleh auditor serta dibatasi oleh keterbatasan daya ingat dan kapasitas kemampuan seseorang dalam memadukan masalah yang dimiliki sehingga akan mempengaruhi keputusan akhir dalam masalah yang akan diselesaikan tersebut, kompleksitas tugas dihubungkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas tersebut. Dengan demikian Penelitian yang dilakukan Hajjaton (2016) diperoleh hasil bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi

Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja ialah suatu yang berada di sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikaitkan baik apabila memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan. Ada juga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, menurut Afandi (2018) beberapa faktor yang perlu di perhatikan ialah : konstruksi tempat kerja, tempat kerja yang luas, sirkulasi udara, adanya tempat ibadah, adanya transportasi pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya. Dari uraian di atas maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi

Menurut Boynton, (2010 : 54) kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain. Menurut Rohman (2018) bobot pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang singkat mendorong auditor untuk mengorbankan waktu pribadi atau diluar jam kerja untuk menyelesaikan tugas, membatasi pengumpulan bukti yang dikumpulkan, dan melakukan penghentian dini terhadap prosedur audit. Seorang auditor dapat berada pada tingkat stress yang tinggi karena kompleksitas tugas yang dihadapi serta dengan waktu pengerjaan yang singkat dan di bawah tekanan yang tinggi.

Menurut Dewi dan Wirasedana (2015) kompleksitas tugas menunjukkan kerumitan atau persepsi tingkat kesulitan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki seorang dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan auditor sering dikaitkan dengan beban kerja yang tidak sedikit dikarenakan tugas yang rumit dan beragam. Namun tingkat kerumitan ini tidak selalu bermakna negatif, hal ini dapat menjadi positif jika dengan kesulitan yang dihadapi seseorang lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Dari uraian di atas maka dapat diduga bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Simponi (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja di dalam kinerja auditor, maka kinerja auditor akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah lingkungan kerja yang di terapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor (Lie et al., 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai variabel tersebut sehingga menyebabkan tidak terdapatnya pengaruh secara signifikan antara kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Sedangkan secara teori lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Silfiani et al., 2021). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Hasil Uji Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hujjatun & Yossi (2016); (Silitonga et al., 2022), "Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor". Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Yeni (2020), "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Akuntabilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang menyatakan netral, setuju dan sangat setuju mengenai variabel tersebut sehingga menyebabkan adanya pengaruh secara signifikan antara kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Kompleksitas tugas yang rendah membuat auditor mengetahui dengan jelas tugas mana yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan setiap tugasnya, sehingga auditor dapat dengan mudah mendeteksi kecurangan yang terjadi selama proses audit (Afwat et al., 2021). Secara kompleksitas tugas merupakan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan.

Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara moderasi menggunakan aplikasi khusus regresi linier berganda dan moderated regression analysis menunjukkan tidak ada pengaruh

signifikansi dari Lingkungan Kerja > taraf nyata (α). sedangkan pada analisa kedua juga menunjukkan tidak ada pengaruh signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3a} ditolak dan H_{03a} ditolak artinya Lingkungan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Kompetensi sebagai homogliser moderasi. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai variabel tersebut sehingga menyebabkan tidak terdapatnya pengaruh secara signifikansi antara Lingkungan Kerja auditor terhadap kinerja auditor.

Hasil Uji Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara moderasi menggunakan aplikasi khusus regresi linier berganda dan moderated regression analysis menunjukkan ada taraf signifikan dari Kompleksitas Tugas > taraf nyata (α) yang mana pertama tidak ada pengaruh signifikansi. Sedangkan pada analisa kedua menunjukkan pengaruh signifikansi dari Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dan Kompetensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3a} ditolak dan H_{03a} diterima artinya Kompleksitas Tugas mempengaruhi hubungan antara Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dengan Kompetensi sebagai pure moderasi

Hasil dan pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Tuliskan temuan-temuan ilmiah (scientific finding) yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan tetapi harus ditunjang oleh data-data yang memadai. Temuan ilmiah yang dimaksud di sini adalah bukan data-data hasil penelitian yang diperoleh. Temuan-temuan ilmiah tersebut harus dijelaskan secara saintifik meliputi: Apakah temuan ilmiah yang diperoleh? Mengapa hal itu bisa terjadi? Mengapa trend variabel seperti itu? Semua pertanyaan tersebut harus dijelaskan secara ilmiah, tidak hanya deskriptif, dan ditunjang oleh data empiris yang memadai. Selain itu, harus dijelaskan juga perbandingannya dengan hasil-hasil para peneliti lain yang hampir sama topiknya. Hasil-hasil penelitian dan temuan harus bisa menjawab hipotesis dan/atau pertanyaan penelitian di bagian pendahuluan.

4.1 Sub Bab

Harap mengirimkan naskah anda secara elektronik untuk direview sebagai attachments e-mail.

Ketika anda mengirimkan dokumen naskah versi awal dalam format Word.docx

4.1.1 Gambar dan Tabel

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)			
Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,595	0,324	Valid
2	0,672	0,324	Valid
3	0,610	0,324	Valid
4	0,713	0,324	Valid
5	0,382	0,324	Valid

Sumber : data yang di olah 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja bahwa dari 5 (lima) pertanyaan dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompleksitas Tugas (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,441	0,324	Valid
2	0,711	0,324	Valid
3	0,460	0,324	Valid
4	0,466	0,324	Valid
5	0,549	0,324	Valid
6	0,439	0,324	Valid

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pertanyaan dari variabel Kompleksitas Tugas bahwa dari 6 (enam) pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,636	0,324	Valid
2	0,620	0,324	Valid
3	0,445	0,324	Valid
4	0,501	0,324	Valid
5	0,448	0,324	Valid
6	0,531	0,324	Valid
7	0,467	0,324	Valid
8	0,460	0,324	Valid
9	0,591	0,324	Valid

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pertanyaan dari variabel Kinerja Auditor bahwa dari 9 (sembilan) pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (Z)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,342	0,324	Valid

2	0,399	0,324	Valid
3	0,478	0,324	Valid
4	0,466	0,324	Valid
5	0,424	0,324	Valid
6	0,741	0,324	Valid
7	0,659	0,324	Valid
8	0,536	0,324	Valid

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pertanyaan dari variabel Kompetensi bahwa dari 8 (delapan) pertanyaan dinyatakan valid

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach		Keterangan
	Alpha Item	r-tabel	
Lingkungan kerja	0,634	0,6	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,615	0,6	Reliabel
Kinerja Auditor	0,684	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,606	0,6	Reliabel

Sumber : data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari r product moment (r-tabel). Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas, maka dapat dipastikan beberapa pertanyaan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas merupakan data yang valid dan reliabel. Data yang valid dan reliabel tersebut baru dapat digunakan sebagai data yang akan diolah untuk melakukan analisis pada tahap berikutnya.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3922.115047
Most Extreme Differences	Absolut	.125

	Positive	.105
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculator from data.

c. Liliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output pengelolaan data dari SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dalam tabel 6 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p value) atau nilai asymp.sig. (2-tailed) residual dalam penelitian ini memiliki nilai $0.150 > 0.05$ maka nilai residual berkontribusi normal.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	30728.723	7,184.399		4.277	0.000		
Lingkungan kerja	.212	.318	.113	.667	0.509	0.991	1.009
Kompleksitas Tugas	-.375	.299	-.217	-1.256	0.218	0.952	1.050
Kompetensi	0.031	.196	0.028	.160	0.874	0.957	1.045

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Sumber : Output pengelolaan data dari SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dengan demikian, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

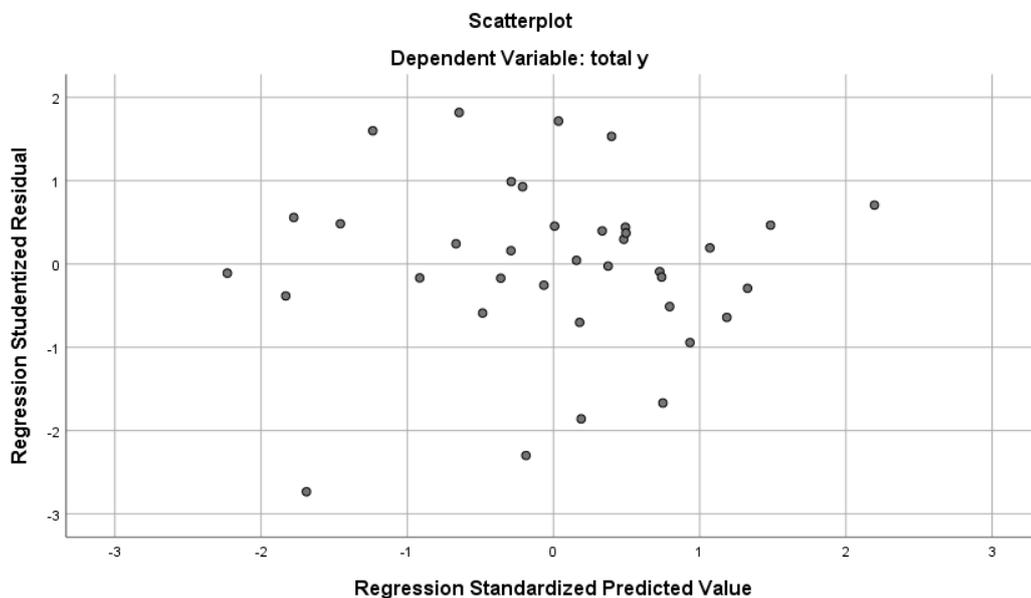
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-----------------------------	---------------------------

Model	Std. Error				
	B		Beta	t	Sig
1 (Constant)	30728.732	7,184.339		4.277	.000
Lingkungan Kerja	.212	.318	.113	667	.509
Kompleksitas Tugas	-.375	.299	-.217	-1.256	.218
Kompetensi	.031	.196	.028	.160	.874

Sumber : Output pengelolaan data dari SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, dapat di artikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur bergelombang maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik maka indikasi nya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Pengujian Pola Titik-Titik pada *Scatterplot Regresi*

Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik diatas tidak membentuk pola yang jelas, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.870 ^a	.758	.743	605.60872

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Lingkungan Kerja

Sumber : Output pengelolaan data dari SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai R Square atau nilai koefisien determinasi dapat diperoleh sebesar 0.758. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 75.8% terhadap variabel Y. sedangkan sisanya 24.2% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31476.097	807.589		38.975	.000
	total x1	.210	.047	.378	4.464	.000
	total x2	-.385	.043	-.755	-8.908	.000

a. Dependent Variable: y.tt

Sumber : Output pengelolaan data dari SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan t tabel dengan taraf nyata (a) = 0,05 dk = n-k-1 = t (37-3-1) = 33 atau t tabel 1.692, berikut penjelasan dari pengaruh variabel X terhadap Y.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor 0.053 dengan menggunakan ttabel dengan taraf nyata df maka thitung 4.464 > 1.692 dan signifikansi Lingkungan kerja 0.000 < 0.05 hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh variabel Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor -0.184 dengan menggunakan ttabel dengan taraf nyata df maka thitung -8.908 > 1.692 dan signifikansi Tekanan Ketaatan 0.000 < 0.05 hal ini menunjukan bahwa Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25124.575	1,403.421		17.902	.000
	Lingkungan Kerja	.246	.084	.443	2.925	.006
	Kompetensi	.056	.051	.168	1.106	.277

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 12. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26453.211	8,079.369		3.274	.002
	Lingkungan kerja	.136	.663	.245	.205	.839
	Kompetensi	-.013	.417	-.038	-.031	.976
	X1M	5.72706	.000	.282	.167	.868

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis Moderated Regression Analysis (MRA) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Auditor (Y) yang di moderasikan dengan Kompetensi (Z) dapat di gambarkan MRA sebagai berikut :

$$Y = 25124.575 + 0.246 - 0.056$$

$$Y = 26453.211 + 0.136 - 0.13 + 5.72706$$

Hasil uji tabel 11 analisa pertama menunjukkan taraf signifikansi 0,277 yang berarti $T_{sig} < \alpha$ ($0,277 > 0,05$) maka analisa pertama terdapat pengaruh yang tidak signifikansi. Uji hipotesis pada tabel 12 analisa kedua menunjukkan taraf signifikansi 0,868 yang berarti $T_{sig} > \alpha$ ($0,868 > 0,05$) maka interaksi kedua tidak terdapat pengaruh yang signifikansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tabel 11 dan tabel 12 memiliki tidak hubungan yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3a} ditolak dan H_{03b} ditolak, yaitu Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang di moderasi dengan Kompetensi sebagai homogliser moderasi.

Tabel 13. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34138.138	1,084.977		31.464	.000
	Kompleksitas Tugas	-.401	.055	-.786	-7.235	.000

Kompeten si	-.002	.036	-.005	-.046	.964
----------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 14. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Kompetensi

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	26520.930	3,323.547		7.980	.000
	Kompleksi tas Tugas	.231	.267	.452	.863	.395
	Kompeten si	.401	.171	1.193	2.349	.025
	X2M	-3.35805	.000	-1.557	-2.407	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis Moderated Regression Analysis (MRA) pada variabel Kompleksitas Tugas(X2) Kinerja Auditor (Y) yang di moderasikan dengan Kompetensi (Z) dapat di gambarkan MRA sebagai berikut :

$$Y = 34138.138 - 0.401 - 0,02$$

$$Y = 34138.138 + + 0,231 - 0,401 - 3.35805$$

Hasil uji tabel 13 analisa pertama menunjukkan taraf signifikansi 0.964 yang berarti $T_{sig} < \text{taraf } (\alpha)$ ($0,964 > 0,05$) maka analisa pertama terdapat pengaruh yang tidak signifikansi. Uji hipotesis pada tabel 14 analisa kedua menunjukkan taraf signifikansi 0,022 yang berarti $T_{sig} > \text{taraf } (\alpha)$ ($0,022 < 0,05$) maka analisa kedua terdapat signifikansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tabel 13 tidak memiliki pengaruh signifikansi tabel 14 memiliki pengaruh yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3a} ditolak dan H_{03b} diterima, yaitu Kompleksitas berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang di moderasi Kompetensi sebagai pure moderasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan uraian bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi berikut dibawah ini:

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja didalam Kinerja Auditor, maka Kinerja Auditor akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah Lingkungan Kerja yang diterapkan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor.
- Kompleksitas Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Artinya semakin tinggi kompleksitas tugas didalam pengelolaan kinerja auditor maka kinerja auditor akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kompleksitas tugas yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor.

- c. Kompetensi merupakan homogliser moderasi yaitu tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen untuk lingkungan kerja.
- d. Kompetensi merupakan pure moderasi yaitu adanya interaksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen untuk kompleksitas tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A., Djajasinga, N. D., Sudirman, A., Sari, A. L., & Adnan, N. M. (2021). Raising the Tourism Industry as an Economic Driver. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, 560(Acbleti 2020), 118–123.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arisinta, Oktaviana. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Time Budget Pressure, Dan Audit Fee Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga*.
- Ayuni, L. A., & H, B. S. (2016, Juni). Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas bTerhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(3), 2352-2377.
- Bastian, Indra. (2014). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi & Wirasedana, Pradnyantha et al. 2015. Pengaruh Time Budget Pressure, Loc, dan Task Complexity pada Dysfunctional Audit Behavior Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.11.1.2015. ISSN: 2302-8559
- Erawan, N. M., & Sukartha, M. (2018, September). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(3), 2360-2388.
- Haijjatun Munawarah & Yossi Diantimala. (2016, Januari). Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh). *JTRA*, 9, 33-44.
- Indriantoro,h Nur; Supomo, Bambang. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Irwansyah, R., Syahputra, D., Ningsih, S., Hasan, M., Kristanto, T., Nugroho, L., Marwan, D., Febrianty, Sudirman, A., & Sudarmanto, E. (2021). *Marketing Digital Usaha Mikro*. Widina Bhakti Persada.
- Iskandar. (2017, Januari). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 5(1), 67-79.
- Jamilah, Dkk. (2007). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan Dan Persepsi Etis Terhadap Audit Judgement (Studi Kasus Pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Diponegoro Semarang.
- Kahneman, et al. 2011. *On The Psychology of Prediction*. United State : Penguin Books Ltd.
- Kell, Walter G; Boynton, William C. (2010). *Modern Auditing*. (I. S. Budi, & H. Wibowo, Eds.) Jakarta: Erlangga.
- Lie, D., Loist, C., Inrawan, A., Dharma, E., & Ranuwisastri, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar Darwin. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 25–31.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2019). *Akuntansi Keperilakuan Multiparadigma*. Jakarta: Salemba Empat.

- Luh Ayu Alita Ermayanthi & Ni Ketut Rasmini . (2016). Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Due Professionalcare Pada Kinerja Auditor Inspektorat. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1489-1515.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mulyadi. (2014). *Auditing Buku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiono, J. &. (2016). *Kualitas Audit Perspektif Opini Going Concern*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Primadana, J. R., & Sudjirman, P. (2021). Pengaruh Akuntabilitas Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Tangerang.
- Rohman, A. (2018). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Independensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Implikasinya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, Vol. 03 No. 02. ISSN: 2548 7078.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silfiani, M., Wijayanto, S. A., & Fauzi, A. K. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 54–68.
- Silitonga, H. P., Sianipar, R. T., Putri, J. A., Siregar, R. T., & Sudirman, A. (2022). Determinant Improving the Quality of Financial Reports Pematangsiantar City Government. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(2), 3834. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i02.p18>
- Simponi Rahmadani. (2020, November 4). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pega Wa. *Jess (Journal of Education on Social Science)*, 166-179
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukriah, Ika; Akram; Inapty, Biana Adha. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *SNA 12 Palembang Universitas Sriwijaya*, 1-10.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen* (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: Penerbit PT Caps.
- Suprpto, F. M., & Nugroho, W. C. (2020). Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi, Volume 13*, 151-164.
- Surtikanti; Sunarya, Inneke. (n.d.). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Skeptisme Profesional Terhadap Audit Judgment. *jbptunikompp-gdl-innekesuna-35460-10-unikom*.
- Yeni Oktavera Basri. (2020). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Akuntabilitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan.