

DISERTASI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *GOAL ORIENTATION*
TERHADAP *AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE* DENGAN
MODERASI *TASK COMPLEXITY***

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND GOAL
ORIENTATION ON AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE
WITH MODERATION OF TASK COMPLEXITY***

**ANDRY
A013181006**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *GOAL ORIENTATION*
TERHADAP *AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE* DENGAN
MODERASI *TASK COMPLEXITY***

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND GOAL
ORIENTATION ON AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE
WITH MODERATION OF TASK COMPLEXITY***

disusun dan diajukan oleh

**ANDRY
A013181006**



kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN GOAL ORIENTATION
TERHADAP AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE
DENGAN MODERASI TASK COMPLEXITY**

**THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND GOAL ORIENTATION
ON AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE
WITH MODERATION OF TASK COMPLEXITY**

disusun dan diajukan oleh

**ANDRY
A013181006**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 17 Februari 2023

Promotor



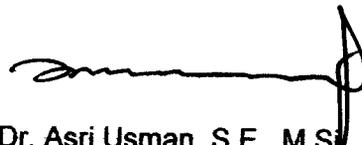
Prof. Dr. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19650731 199103 2 002

Kopromotor I



Dr. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19660405 199203 2 003

Kopromotor II



Dr. Asri Usman, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19651018 199412 1 001

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *GOAL ORIENTATION* TERHADAP *AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE* DENGAN MODERASI *TASK COMPLEXITY*

disusun dan diajukan oleh

ANDRY
A013181006

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **17 Februari 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Promotor,

Prof. Dr. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA.
Nip 196507311991032002

Ko. Promotor,

Dr. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA.
Nip 196604051992032003

Ko. Promotor,

Dr. Asri Usman, S.E., M.Si., Ak., CA.
Nip 196510181994121001

Ketua Program Studi,

Dr. Madris, S.E., DPS., M.Si.
Nip 196012311988111002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si.
Nip 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDRY
NIM : A013181006
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jenjang : S3

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *GOAL ORIENTATION* TERHADAP *AUDIT JUDGMENT PERFORMANCE* DENGAN MODERASI *TASK COMPLEXITY*

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Disertasi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 17 Februari 2023

Yang Menyatakan,



ANDRY

PRAKATA

Ta Cia Siek Tao Hao,

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Maha Dewa Thay Shang Lauw Cin, dan kepada Dewa-Dewi atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Doktor (Dr.) pada Program Pendidikan Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya disertasi ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Prof. Dr. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA., Ibu Dr. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., dan Bapak Dr. Asri Usman, S.E., M.Si., Ak., CA. sebagai tim promotor atas waktu yang telah diuangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Made Sudarma, S.E., M.M., Ak., Bapak Prof. Dr. Arifuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., Bapak Dr. Syamsuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., Ibu Dr. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA., Ibu Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA., dan Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, S.E., M.A. sebagai tim penilai atas waktu yang telah diuangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. sebagai Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Madris, S.E., DPS., M.Si. sebagai Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dan seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Pemerintah Daerah Kota Makassar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, Inspektorat Daerah Kota Makassar, dan seluruh Auditor

Inspektorat Daerah dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh Keluarga Besar Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin, khususnya Kelas C, Angkatan 2016, Angkatan 2017, Angkatan 2018, dan Angkatan 2019 atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah dan ibu, mertua, istri, saudara, keluarga besar, dan seluruh pihak atas bantuan, nasihat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian disertasi ini.

Semoga semua pihak mendapat balasan kebaikan, berkat, dan karunia dari Tuhan Yang Maha Esa, Maha Dewa Thay Shang Lauw Cin, dan Dewa-Dewi atas bantuan yang diberikan hingga disertasi ini terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam disertasi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan disertasi ini.

Xie Shen En.

Makassar, 17 Februari 2023

Peneliti

ABSTRAK

ANDRY. *Pengaruh self-efficacy dan goal orientation terhadap audit judgment performance dengan moderasi task complexity* (dibimbing oleh Haliah, Andi Kusumawati, dan Asri Usman).

Judgment dari auditor menentukan kualitas keseluruhan audit. Kemampuan auditor untuk membuat penilaian dan keputusan yang berkualitas di berbagai tingkat kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *goal orientation* terhadap *audit judgment performance* dengan moderasi *task complexity*. Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Daerah dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel penelitian sebanyak 151 auditor. Metode penentuan sampel menggunakan *probability sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *learning goal orientation* dan *performance-approach goal orientation*. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *performance-avoidance goal orientation*. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment performance*. *Learning goal orientation* dan *performance-approach goal orientation* berpengaruh terhadap *audit judgment performance*. *Performance-avoidance goal orientation* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment performance*. *Task complexity* memoderasi *self-efficacy* terhadap *audit judgment performance*. *Task complexity* tidak memoderasi *learning goal orientation*, *performance-approach goal orientation*, dan *performance-avoidance goal orientation* terhadap *audit judgment performance*.

Kata kunci: *self-efficacy*, *goal orientation*, *task complexity*, *audit judgment performance*



ABSTRACT

ANDRY. *The Effect of Self-Efficacy and Goal Orientation on Audit Judgment Performance with Moderation of Task Complexity* (supervised by Haliah, Andi Kusumawati and Asri Usman).

The judgment of auditor determines the overall quality of the audit and the ability of the auditor to make quality judgments and decisions at various levels of task complexity that may be influenced by personal characteristics. This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy and goal orientation on audit judgment performance with moderation of task complexity. This research was conducted at the Regional Inspectorate within the territory of South Sulawesi Province. Data collection used questionnaire. The research sample consisted of 151 auditors. The method of determining the sample was probability sampling method. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS application. The results show that self-efficacy has effect on learning goal orientation and performance-approach goal orientation. Self-efficacy has no effect on performance-avoidance goal orientation. Self-efficacy has effect on audit judgment performance. Learning goal orientation and performance-approach goal orientation have effect on audit judgment performance. Performance-avoidance goal orientation has no effect on audit judgment performance. Task complexity moderates self-efficacy on audit judgment performance. Task complexity does not moderate learning goal orientation, performance-approach goal orientation, and performance-avoidance goal orientation on audit judgment performance.

Keywords: self-efficacy, goal orientation, task complexity, audit judgment performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoretis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.4.3 Kegunaan Kebijakan	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Teori <i>Self-Efficacy</i>	12
2.1.2 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	15
2.1.3 Teori Sosial Kognitif (<i>Social Cognitive Theory</i>)	17
2.1.4 <i>Audit Judgment Performance</i>	18
2.1.5 <i>Self-Efficacy</i>	20
2.1.6 <i>Goal Orientation</i>	21
2.1.7 <i>Task Complexity</i>	22
2.2 Tinjauan Empiris	24
III. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	29
3.1 Kerangka Pemikiran	29
3.2 Hipotesis	32
3.2.1 <i>Self-Efficacy dan Goal Orientation</i>	32
3.2.2 <i>Self-Efficacy dan Audit Judgment Performance</i>	33
3.2.3 <i>Goal Orientation dan Audit Judgment Performance</i>	35
3.2.4 <i>Task Complexity</i> memoderasi <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	38
3.2.5 <i>Task Complexity</i> memoderasi <i>Learning Goal Orientation, Performance-Approach Goal Orientation, Performance-Avoidance Goal Orientation</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	39

IV.	METODE PENELITIAN	43
4.1	Rancangan Penelitian	43
4.2	Situs dan Waktu Penelitian	43
4.3	Populasi dan Sampel	43
4.4	Jenis dan Sumber Data	44
4.5	Metode Pengumpulan Data	45
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
4.7	Teknik Analisis Data	48
V.	HASIL PENELITIAN	51
5.1	Deskripsi Data	51
5.2	Deskripsi Hasil Penelitian	55
5.3	Hasil Analisis SEM	57
5.4	Pengujian Hipotesis	63
VI.	PEMBAHASAN	72
6.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Goal Orientation</i>	72
6.2	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	74
6.3	Pengaruh <i>Goal Orientation</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	75
6.4	<i>Task Complexity</i> memoderasi <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	79
6.5	<i>Task Complexity</i> memoderasi <i>Goal Orientation</i> terhadap <i>Audit Judgment Performance</i>	81
VII.	PENUTUP	83
7.1	Kesimpulan	83
7.2	Implikasi	85
7.3	Keterbatasan Penelitian	86
7.4	Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	88
	LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Pemetaan Kasus Korupsi Berdasarkan Wilayah Semester I 2021	2
2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu	27
5.1	Profil Responden	51
5.2	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	53
5.3	Uji Validitas	55
5.4	Uji Reliabilitas	56
5.5	<i>Convergent Validity</i>	57
5.6	Nilai akar AVE	60
5.7	Matriks Korelasi antar Variabel	60
5.8	<i>Composite Reliability</i>	61
5.9	Model Struktural	61
5.10	Pengaruh Langsung	63
5.11	Efek Moderasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	31
5.1	Hasil Estimasi Model Penelitian	62
5.2	Hubungan Self-Efficacy terhadap Learning Goal Orientation, Performance-Approach Goal Orientation, dan Performance-Avoidance Goal Orientation	64
5.3	Hubungan Self-Efficacy terhadap Audit Judgment Performance ..	66
5.4	Hubungan Learning Goal Orientation, Performance-Approach Goal Orientation, dan Performance-Avoidance Goal Orientation terhadap Audit Judgment Performance	67
5.5	Interaksi Task Complexity dengan Self-Efficacy terhadap Audit Judgment Performance	69
5.6	Interaksi Task Complexity dengan Learning Goal Orientation, Performance-Approach Goal Orientation, dan Performance-Avoidance Goal Orientation terhadap Audit Judgment Performance	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Mapping Penelitian	96
2 Kuesioner Penelitian	103
3 Tabulasi Data Penelitian	110
4 Hasil Pengujian Statistik	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Korupsi merupakan permasalahan serius yang membutuhkan upaya luar biasa dalam pemberantasannya. Kejahatan ini dapat mengganggu perekonomian negara, menghambat program kesejahteraan rakyat, bahkan mengganggu pemenuhan HAM dan akses terhadap kebutuhan dasar. Itulah mengapa, Indonesia menggolongkan korupsi sebagai kejahatan luar biasa atau *extraordinary crime*. Sebagai sebuah upaya yang sepatutnya dilakukan secara serius, kerja penindakan korupsi khususnya pada sektor penegakan hukum, adalah kerja penting yang tidak dapat dilepaskan dari agenda pemberantasan korupsi secara keseluruhan. Kendati demikian, pelabelan tindak pidana korupsi sebagai kejahatan luar biasa yang memerlukan penanganan luar biasa, tidak membuat pemerintah berupaya memberantas korupsi secara lebih serius. Hal tersebut ditunjukkan salah satunya dari Indeks Persepsi Korupsi Indonesia (IPK) tahun 2020 yang turun 3 poin dari nilai 40 menjadi nilai 37 dari total nilai 100, dan berada di peringkat 102 dari 180 negara. (<https://www.transparency.org/en/cpi/2020>,")

Berdasarkan data yang ada di situs Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), sejak lembaga anti-rasuah itu berdiri sudah ada 22 Gubernur yang terkena penindakan. Sedangkan, jumlah Kepala Daerah tingkat dua yang terjerat, jumlahnya jauh lebih banyak. Hingga 1 Oktober 2021, KPK mencatat ada 141 Bupati/Walikota, serta Wakil Bupati/Wakil Walikota yang terkena penindakan. (<https://www.kompas.com/cekfakta/read/2022/01/21/165028782/kabar-data-mengurai-akar-masalah-korupsi-kepala-daerah>,"). KPK mencatat ada 71

kasus tindak pidana korupsi sepanjang 1 Januari - 1 Oktober 2021. Mayoritas tindak pidana korupsi dilakukan di instansi pemerintah kabupaten/kota, yakni sebanyak 46 kasus. Tindak pidana korupsi terbanyak berikutnya berada di kementerian/lembaga dengan jumlah sebanyak tiga belas kasus. Selanjutnya, korupsi BUMN/BUMD dan pemerintah provinsi masing-masing tercatat sebanyak enam kasus. Adapun sejak 2004 - 2020, ada 1.123 kasus tindak pidana korupsi. Tindak pidana korupsi terbanyak terjadi pada 2018, yakni sebanyak 199 kasus. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/18/daftar-instansi-yang-paling-banyak-lakukan-tindak-pidana-korupsi-selama-2021>,”)

Indonesia Corruption Watch (ICW) melakukan pemetaan kasus korupsi berdasarkan sebaran wilayah di setiap Provinsi termasuk Kabupaten/Kota dan Nasional untuk melihat komitmen antikorupsi setiap wilayah dan memastikan adanya penerapan tata kelola pemerintahan yang baik. Berikut adalah hasil pemantauan yang telah ICW lakukan:

Tabel 1.1 Pemetaan Kasus Korupsi Berdasarkan Wilayah Semester I 2021

No.	Wilayah	Jumlah Kasus	Nilai Kerugian Negara (Rp Miliar)	Nilai Suap (Rp Miliar)
1	Jawa Timur	17	177	0,647
2	NTT	17	1316	-
3	Maluku	14	18,3	-
4	Jawa Barat	12	2,8	7,5
5	Sulawesi Selatan	11	22,3	5,4
6	Sulawesi Utara	11	14,6	9,8
7	Bali	10	21,9	-
8	Sulawesi Tengah	9	14,2	-
9	Jawa Tengah	8	268,1	-
10	Kalimantan Barat	7	4,57	28,5
11	Maluku Utara	7	12	-
12	Nasional	6	24071	39,9
13	Sumatera Selatan	6	140,9	4
14	Kalimantan Tengah	6	12	-
15	Kalimantan Selatan	6	4	-
16	NTB	6	34,1	-
17	Papua	6	54,5	-
18	Sumatera Utara	5	36,7	0,238

No.	Wilayah	Jumlah Kasus	Nilai Kerugian Negara (Rp Miliar)	Nlai Suap (Rp Miliar)
19	Bengkulu	5	16,7	-
20	Aceh	4	6,8	-
21	Banten	4	2,6	-
22	Sulawesi Tenggara	4	192,9	-
23	Papua Barat	4	15,3	-
24	Riau	2	0,6	-
25	Jambi	3	0,758	-
26	Lampung	3	76	-
27	Kep. Riau	3	0,307	-
28	Sumatera Barat	2	1,1	-
29	Kep. Bangka Belitung	2	5,1	-
30	DKI Jakarta	2	227,8	-
31	DI Yogyakarta	2	5,2	-
32	Sulawesi Barat	2	2,5	-
33	Kalimantan Utara	1	-	-
34	Kalimantan Timur	1	50	-
35	Gorontalo	1	0,276	-
	TOTAL	209	26.830	96

Sumber: ICW, 2021

APIP melaksanakan pengawasan intern yang meliputi seluruh proses kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, 2008).

Audit yang merupakan salah satu bagian dari pengawasan, pada praktisnya terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam

suatu instansi yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Audit internal dikenal sebagai salah satu pilar utama yang memiliki kontribusi penting atas implementasi *governance* yang tidak hanya pada level operasional namun juga level strategis melalui peran *assurance*, kepatuhan hingga mencegah dan mendeteksi adanya *fraud*, serta berperan memberikan *consultancy*. Demikian pula halnya auditor internal pemerintah (APIP), perannya menjadi signifikan dalam membangun tata kelola pemerintahan yang lebih baik sebagai fondasi pembangunan di daerah maupun nasional.

Proses audit yang diawali dari perencanaan, pelaksanaan, sampai penyusunan hingga terbitnya Laporan Hasil Audit (LHA), tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya terkait *judgment* oleh auditor. Proses pembuatan *audit judgment*, didasarkan pada informasi dari kejadian-kejadian masa lalu, sekarang, dan yang akan datang. Dalam kondisi yang berbeda, auditor harus menyadari tipe informasi dan memilih prosedur audit yang sesuai (Asare & McDaniel, 1996). *Audit judgment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesimpulan akhir, sehingga secara tidak langsung juga akan memengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil.

Berdasarkan data KPK dan ICW di atas bahwa mayoritas tindak pidana korupsi dilakukan di instansi pemerintah daerah kabupaten/kota dan Provinsi Sulawesi Selatan masuk dalam 5 besar pemetaan kasus korupsi berdasarkan wilayah, maka hal ini menimbulkan keraguan terhadap pengawasan intern melalui proses audit yang dilaksanakan oleh para auditor internal pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya terkait dengan *audit judgment*.

Audit judgment oleh auditor dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor yaitu faktor personal, faktor tugas dan faktor lingkungan (Bonner & Sprinkle, 2002). Faktor personal terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, jenis kelamin, budaya dan perkembangan moral. Faktor tugas terdiri dari komposisi informasi, relevansi informasi dan kompleksitas tugas. Faktor lingkungan terdiri dari tekanan, umpan balik, peraturan dan standar. (Iskandar, Sari, Mohd-Sanusi, & Anugerah, 2012); (Bonner & Sprinkle, 2002); (Bailey, Brown, & Cocco, 1998); (Pratt, 1990).

Audit judgment yang diberikan oleh auditor tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan mereka tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi (*personal self-efficacy*). (Bandura, A., 1986). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri terarah untuk mencapai tujuan. *Self-efficacy* mewakili konstruksi psikologis yang diidentifikasi sebagai faktor sentral dalam mekanisme pengaturan diri yang mengatur motivasi dan tindakan manusia dan mewakili keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu dan dalam berbagai pengaturan. (Bandura, A., 1986); (Steele-Johnson, Beauregard, Hoover, & Schmidt, 2000); (DeShon & Gillespie, 2005); (Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007). *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan (Bell & Kozlowski, 2002). *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, A., 1997). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung berkinerja baik pada berbagai tugas (Stajkovic & Luthans, 1998); (Bandura, A., 1997). Sedangkan, individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung menghindari tugas dan situasi yang mereka percaya melampaui kemampuan mereka (Mohd Sanusi, Iskandar, Monroe, & Saleh, 2018).

Penelitian (Iskandar & Sanusi, 2011) menyatakan bahwa auditor dengan *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh terhadap *audit judgment performance* dibandingkan auditor yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian lainnya seperti (Nirwana, Mediaty, Andi Kusumawati, & Haerial, 2021), (Mohd Sanusi *et al.*, 2018), (Suwandi, 2017) dan (Trianevant, M., 2014) yang menyatakan bahwa secara positif *self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment*, karena auditor yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dan percaya dapat mengerjakan tugas audit dengan sebaik-baiknya.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andry, Kartini, & Haliah, 2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* pada APIP Kota Makassar. Penelitian (Tatiwakeng, C. W., 2013) dan (Nadhiroh, 2010) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, hal tersebut disebabkan karena *self-efficacy* dan kinerja dipengaruhi imbalan atas kemampuannya, jika imbalan diberikan rendah, maka *self-efficacy* yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

Goal orientation mengacu pada tujuan yang secara implisit dikejar individu sambil mencapai hasil kinerja atau prestasi (VandeWalle, 1997). Dari perspektif kognitif sosial, *goal orientation* adalah ciri kepribadian yang secara positif dapat mempengaruhi kinerja tugas yang menantang (Bandura, 1986). Individu dengan *goal orientation* yang tinggi termotivasi untuk melakukan tugas-tugas demi mengembangkan kompetensi (Dweck and Leggett, 1988). *Goal orientation* individu bervariasi baik tinggi atau rendah dalam pembelajaran, pendekatan kinerja atau penghindaran kinerja.

Mohd-Sanusi, Mohd-Iskandar, & Poon (2007) menemukan bahwa *goal orientation* pembelajaran, *goal orientation* penghindaran kinerja, dan kompleksitas

tugas berhubungan dengan *audit judgment performance*. Selain itu, *goal orientation* pendekatan kinerja berinteraksi dengan kompleksitas tugas, sehingga *goal orientation* pendekatan kinerja berpengaruh secara positif dengan *audit judgment performance* di antara auditor yang melakukan tugas dengan kompleksitas rendah, tetapi tidak di antara mereka yang melakukan tugas dengan kompleksitas tinggi. Zuraidah *et al.* (2018) menemukan bahwa *goal orientation* pembelajaran memiliki efek yang lebih kuat pada *audit judgment performance* daripada *goal orientation* pendekatan kinerja dan penghindaran kinerja. Nadhiroh (2010) menunjukkan *goal orientation* pembelajaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment*, hal tersebut disebabkan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment* dipengaruhi oleh penguasaan pada tugas yang diberikan, sehingga *goal orientation* yang dimiliki auditor tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Abdolmohammadi & Wright (1987) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *judgment* yang diambil auditor pada kompleksitas tugas tinggi dan kompleksitas tugas rendah. Andry, *et al.* (2015) juga menunjukkan bahwa APIP yang menghadapi *task complexity* akan cenderung berkonsentrasi terhadap tugas mereka, sehingga untuk menghasilkan *audit judgment* yang baik, mereka dituntut untuk menganalisis secara mendalam masalah-masalah yang mungkin akan dihadapi dalam rangka penyelesaian tugas mereka.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Cheng, *et al.* (2003) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keputusan. Penelitian ini didukung oleh (Jamilah, Fanani, & Chandrarin, 2007) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompleksitas tugas dengan *audit judgment*. Beberapa kesulitan yang muncul tersebut berasal dari pekerjaan itu sendiri, misalnya saja tekanan kerja, sumber

daya manusia yang tidak memadai, ataupun ketidakpastian tugas. Kesulitan yang dihadapi tersebut mengakibatkan kurangnya konsensus dan ketidakakuratan pada *audit judgment*, akibatnya terjadi penurunan kualitas *audit judgment* (Libby & Lipe, 1992).

Audit judgment menentukan kualitas keseluruhan audit (Bonner & Lewis, 1990), dan kemampuan auditor untuk membuat penilaian dan keputusan berkualitas tinggi di berbagai tingkat kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi mereka (*Financial Reporting Council, "Discussion paper: promoting audit quality,"* 2006); (McKnight & Wright, 2011). Namun penelitian dalam literatur auditing yang telah mempertimbangkan pengaruh faktor psikologis individu terhadap *audit judgment performance* masih sedikit, seperti Pincus (1990), Becker (1997), Iskandar and Iselin (1999), Abdolmohammadi *et al.* (2004) dan McKnight and Wright (2011), serta terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya yang telah disebutkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dua karakteristik pribadi auditor (*self-efficacy* dan *goal orientation*) terhadap *audit judgment performance*. Penelitian ini mempertimbangkan *task complexity* sebagai variabel moderasi karena penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompleksitas tugas memoderasi dampak *self-efficacy* terhadap kinerja (Stajkovic & Luthans, 1998a) dan auditor biasanya membuat penilaian dan keputusan yang melibatkan tugas dengan berbagai tingkatan kompleksitas. Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2021 dimana Inpektorat Daerah/APIP melakukan pengawasan terhadap perangkat daerah dengan fokus pemeriksaan kinerja, pemeriksaan dengan tujuan tertentu, pengawasan yang bersifat mandatori/harus dilakukan (kinerja rutin pengawasan

dan pengawasan prioritas nasional), pengawalan reformasi birokrasi, penegakan integritas, dan peningkatan kapabilitas APIP dengan segala kompleksitasnya, tentu saja hal ini akan berimplikasi pada *audit judgement performance* dari APIP.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh (Andry *et al.*, 2015) dengan mengkombinasikan penelitian dari (Mohd Sanusi *et al.*, 2018). Kebaharuan penelitian ini terletak pada hubungan pengaruh *self-efficacy* terhadap *goal orientation* dan *task complexity* sebagai variabel moderasi dalam hubungan pengaruh langsung *self-efficacy* dan *goal orientation* terhadap *audit judgement performance*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini juga mengkombinasikan Teori *Self-Efficacy*, Teori Penetapan Tujuan, dan Teori Sosial Kognitif. Penelitian ini juga menggunakan metode survei terhadap auditor internal pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Selatan dibandingkan penelitian sebelumnya yang menggunakan metode eksperimen terhadap auditor dari perusahaan audit kecil dan menengah di Malaysia.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *goal orientation* terhadap *audit judgment performance* dengan moderasi *task complexity*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation*?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment performance*?

3. Apakah *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation* berpengaruh terhadap *audit judgment performance*?
4. Apakah *task complexity* memoderasi *self-efficacy* terhadap *audit judgment performance*?
5. Apakah *task complexity* memoderasi *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation* terhadap *audit judgment performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *audit judgment performance*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation* terhadap *audit judgment performance*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *task complexity* memoderasi *self-efficacy* terhadap *audit judgment performance*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *task complexity* memoderasi *learning goal orientation*, *performance-approach orientation*, dan *performance-avoidance orientation* terhadap *audit judgment performance*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam:

- a) Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya akuntansi keperilakuan dan auditing, serta tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya.
- b) Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi, khususnya mengenai pengaruh *self-efficacy*, *goal orientation*, dan moderasi *task complexity* terhadap auditor dalam meningkatkan *audit judgment performance*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi Pimpinan APIP untuk mewujudkan APIP yang handal dalam meningkatkan *audit judgment performance*.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi Pimpinan APIP saat menyusun sebuah kebijakan terkait dengan perencanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya terkait pola rekrutmen, peningkatan SDM, pembinaan dan pengembangan karir bagi APIP, sehingga menghasilkan kinerja APIP yang lebih baik lagi, serta diharapkan dapat meningkatkan level kapabilitas APIP dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori *Self-Efficacy*

Teori *Self-efficacy* dibangun oleh Bandura (1977), yang khususnya menekankan peranan penting pengharapan yang dimiliki seseorang tentang akibat dari perbuatannya. Bandura (1977) memakai istilah keyakinan diri (*self-efficacy*) dan ketidakyakinan diri untuk menggambarkan keadaan seseorang melihat dirinya sanggup atau tidak sanggup mengatasi hal-hal yang dihadapinya. *Self-efficacy* atau juga disebut keyakinan diri mencakup harapan bahwa seseorang akan menimbulkan hasil-hasil yang diinginkannya dan dihasratkan. Sebaliknya ketidakyakinan diri mencakup harapan-harapan yang berlawanan, sehingga membawa perasaan kuatir dan penghindaran situasi yang sulit dan mengancam. Bandura percaya bahwa persepsi-persepsi *self-efficacy* menentukan apakah seseorang tahu apa yang harus dilakukan berdasarkan harapan mereka.

Model *triadic reciprocal causation* yang dikembangkan oleh Bandura (1986) menjelaskan fungsi manusia. Model ini menghubungkan lingkungan, kognitif dan perilaku. Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* dan *goal orientation* sebagai faktor kognitif, *task complexity* sebagai faktor lingkungan, dan *audit judgment performance* sebagai faktor perilaku. Model *triadic reciprocal causation* Bandura (1986) menjelaskan bagaimana *self-efficacy*, *goal orientation*, *task complexity*, dan *audit judgment performance* dapat saling berhubungan.

Bandura (1977) menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kejar. Individu

cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya, serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. *Self-efficacy* juga membantu menentukan besarnya usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok. *Self-efficacy* juga memengaruhi sejumlah *stress* dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika mereka menyibukkan diri dalam suatu aktifitas.

Bandura (1977) menghubungkan *self-efficacy* dengan motivasi dan tindakan, tanpa memperhatikan apakah keyakinan itu benar secara objektif atau tidak. Dengan demikian, perilaku dapat diprediksi melalui *self-efficacy* yang dirasakan (keyakinan seseorang tentang kemampuannya), meskipun perilaku itu terkadang dapat berbeda dari kemampuan aktual karena pentingnya *self-efficacy* yang dirasakan. Keyakinan kemampuan seseorang dapat membantu menentukan hasil yang diharapkan, karena individu memiliki kepercayaan diri dalam mengantisipasi hasil yang sukses. Misalnya, pelajar yang percaya diri dalam mengantisipasi kemampuan menulis, memiliki nilai yang tinggi dalam tugas kepenulisan dan mengharapkan mutu tugas mereka memperoleh manfaat akademik. Sebaliknya, pelajar yang ragu-ragu atas kemampuan menulis berpretensi akan memperoleh nilai rendah sebelum mereka mantap mulai menulis.

Self-efficacy yang kuat meningkatkan kecakapan seseorang dan kesejahteraan dalam cara yang tak terbayangkan. Individu yang percaya diri, memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Mereka memiliki minat yang lebih kuat dan keasyikan yang mendalam pada kegiatan, menyusun tujuan yang menantang

mereka, dan memelihara komitmen yang kuat, serta mempertinggi dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Mereka lebih cepat memulihkan kepercayaan diri setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. *Self-efficacy* yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada yang sesungguhnya. *Self-efficacy* dapat memotivasi diri seseorang dalam meningkatkan kinerja mereka. *Self-motivation* atau motivasi diri dapat membantu seseorang untuk mengerahkan usaha yang dilakukan (Bandura, 1982).

Bandura (1977) mengungkapkan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yakni:

1) *Level*

Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Apabila sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut akan mudah dilakukan.

2) *Generality*

Generality sejauhmana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

3) *Strength*

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

2.1.2 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan telah banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam lingkup organisasi. Teori ini menguraikan pengaruh antara tujuan yang dimiliki dan perilaku kerja dan menyatakan bahwa tujuan yang dimiliki oleh individu akan memengaruhi perilaku kerja individu (Locke and Latham, 1990). Teori penetapan tujuan mengasumsikan bahwa tujuan-tujuan yang dimiliki individu memainkan peran sebagai penyebab tindakan tertentu sehingga individu-individu memiliki tujuan yang berbeda ketika melakukan suatu tindakan.

Teori ini memfokuskan pada aspek sifat manusia atau aspek internal dan pemikiran dalam menentukan tujuan. Teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Locke and Latham (1990) menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang memengaruhi perilaku individu dapat dilihat dari upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai suatu tujuan dan komitmen individu terhadap tujuan

tersebut. Tujuan memiliki dua dimensi, yaitu dimensi *content* (isi) dan *intensity* (intensitas). Dimensi isi mengacu pada obyek atau hasil yang diinginkan dan lebih mengarah pada beberapa aspek eksternal. Intensitas mengacu pada beberapa faktor dan integritas dari proses penetapan tujuan, dan upaya yang dibutuhkan untuk menetapkan tujuan. Individu menginginkan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang mereka, dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka.

Teori penetapan tujuan (Locke and Latham, 1990) menyatakan bahwa tujuan-tujuan personal adalah determinan utama serta merupakan syarat bagi upaya. Dengan kata lain, tujuan-tujuan personal adalah perangsang peningkatan upaya yang disebabkan oleh insentif. Khususnya, penelitian menunjukkan bahwa tujuan-tujuan personal yang tertentu dan menantang menyebabkan upaya yang lebih besar dibandingkan tujuan-tujuan yang tidak jelas atau mudah, atau tidak ada tujuan sama sekali. Tujuan-tujuan yang menantang menyebabkan upaya yang lebih besar dibandingkan tujuan-tujuan yang mudah, karena orang-orang harus melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Meski teori penetapan tujuan menyatakan harapan memengaruhi tujuan-tujuan personal, bukti menunjukkan bahwa tujuan-tujuan yang ditugaskan memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap tujuan-tujuan personal dibandingkan harapan. Selanjutnya, harapan dan tujuan-tujuan personal memiliki pengaruh yang berbeda terhadap upaya dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa keduanya menunjukkan proses-proses kognitif yang berbeda (Locke and Latham, 1990).

2.1.3 Teori Sosial Kognitif (*Social Cognitive Theory*)

Bandura (1986) memperkenalkan teori kognitif sosial, yang mempertimbangkan baik asal usul sosial pemikiran manusia (apa yang dipelajari individu dengan menjadi bagian dari masyarakat) dan proses kognitif motivasi manusia, sikap (apa yang diakui individu sebagai kontribusi berpengaruh dari proses pemikiran) dan tindakan (Stajkovic dan Luthans, 1998b). Asumsi penting dari teori kognitif sosial adalah bahwa orang memiliki kemampuan kognitif tertentu yang memungkinkan mereka untuk menjadi pemroses informasi yang aktif (Bandura, 1986). Teori kognitif sosial memprediksi bahwa keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas memotivasi mereka untuk mencari atau menghindari tugas dan bahwa kemampuan kognitif individu harus mencerminkan akumulasi pengetahuan mereka (Bandura, 1986).

Dalam konteks audit, keyakinan auditor bahwa dia mampu melakukan suatu tugas mengharuskan dia untuk percaya diri memiliki kemampuan kognitif untuk melakukan tugas tersebut. Keyakinan pada kemampuan kognitif ini dikenal sebagai *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah konstruksi motivasi yang mempengaruhi pilihan aktivitas individu, tingkat pencapaian, ketekunan, dan kinerja dalam berbagai konteks. *Self-efficacy* merupakan faktor individu yang teori kognitif sosial menyarankan memiliki pengaruh pada kinerja penilaian (Stajkovic dan Luthans, 1998b).

Konstruksi psikologis penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja penilaian adalah *goal orientation*. Penelitian telah mengaitkan *goal orientation* dengan perbedaan individu dalam motivasi belajar (Ford *et al.*, 1998), kinerja akademik (Chen *et al.*, 2000; Phillips dan Gully, 1997; VandeWalle *et al.*, 2001), kinerja pelatihan (Brett dan VandeWalle, 1999; Brown, 2001; Kozlowski *et al.*,

2001), kinerja tugas (Steele-Johnson *et al.*, 2000; Mangos dan Steele-Johnson, 2001) dan perilaku pengaturan diri (Ford *et al.*, 1998; VandeWalle *et al.*, 1999).

2.1.4 Audit judgment performance

Pengertian *judgment* menurut Bonner and Lewis (1990) adalah:

“The term judgment typically refers to forming an idea, opinion, or estimate about an object, an event a state or another type of phenomenon. Judgment tend to take the form of predictions about the future or an evaluation of a current state of affairs.”

Kutipan tersebut menyatakan bahwa *judgment* mengacu pada pembentukan ide, pendapat, atau pemikiran tentang objek, peristiwa, keadaan atau jenis dari fenomena. *Judgment* cenderung mengambil prediksi tentang peristiwa masa depan atau evaluasi dari situasi saat ini.

Hogarth and Einhorn (1992) mengartikan *audit judgment* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. *Judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, dan penerimaan informasi lebih lanjut. Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi tersebut berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya (Djaddang dan Parmono, 2002).

Jamilah *et al.* (2007) mengartikan *audit judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. *Judgment* sering dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan suatu entitas

(Zulaikha, 2006). *Audit judgment* melekat pada setiap tahap dalam proses audit laporan keuangan, yaitu penerimaan perikatan audit, perencanaan audit, pelaksanaan pengujian audit, dan pelaporan audit. *Audit judgment* diperlukan karena audit tidak dilakukan terhadap seluruh bukti. Bukti inilah yang digunakan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan, sehingga dapat dikatakan bahwa *audit judgment* ikut menentukan hasil dari pelaksanaan audit. *Judgment* adalah perilaku yang paling dipengaruhi oleh persepsi situasi (Robin and Judge, 2007).

Olofsson and Puttonen (2011:5) mengartikan *audit judgment* adalah:

“The application of relevant training, knowledge and experience, within the context provided by auditing, accounting and ethical standards, in making informed decisions about the courses of action that are appropriate in the circumstances of the audit engagement.”

Kutipan di atas menjelaskan bahwa *audit judgment* merupakan penerapan pengetahuan dan pengalaman yang relevan, dalam konteks audit, akuntansi, dan standar etika untuk mencapai keputusan yang tepat dalam situasi atau keadaan selama berlangsungnya penugasan audit.

Judgment merupakan suatu kegiatan yang selalu dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan audit. Penilaian profesional mencerminkan pada semua tahap pekerjaan audit, termasuk perencanaan audit, pengumpulan dan evaluasi bukti audit, dan pembentukan opini audit. Contoh penilaian audit mencakup penentuan materi *cutt-off point*, identifikasi tujuan audit dan jenis risiko, dan penentuan pendapat audit yang tepat. *Audit judgments* memainkan peran utama dalam audit. (Hogarth, 1991).

2.1.5 *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan konstruk dari teori *social cognitive* yang merupakan model “*triple*” timbal balik dimana perilaku, kesadaran (*cognitive*) dan lingkungan saling memengaruhi satu dengan yang lainnya dalam bentuk yang dinamik (Bandura, 1986). Wood and Bandura (1989) dan Mitchell *et al.* (1994) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran (*cognitive resources*) dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut.

Terdapat tiga aspek dari definisi tersebut:

- 1) *Self-efficacy* merupakan ringkasan atau penilaian yang komprehensif atas persepsi kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu.
- 2) *Self-efficacy* merupakan konstruk yang dinamis. *Efficacy judgment* (anggapan akan kemampuan) berubah selama terjadi informasi baru dan pengalaman baru.
- 3) *Efficacy belief* (keyakinan akan kemampuan) melibatkan komponen mobilisasi, *self-efficacy* menggambarkan proses yang lebih kompleks dan lebih membangkitkan yang berkaitan dengan pembentukan dan pengaturan kinerja yang adaptif pada kesesuaian situasi yang berubah.

Self-efficacy menurut Kanfer (1990) mengarah pada penilaian kognitif yang kompleks mengenai kemampuan seseorang di masa yang akan datang untuk mengarahkan dan menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk tujuan yang ingin dicapai. Meyer and Gellatly (1988) menunjukkan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan yang digeneralkan yang berhubungan dengan kemampuan tugas yang relevan. Secara umum, *self-efficacy* mengarah pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu (Mitchell *et al.*, 1994).

Self-efficacy menurut Gist and Mitchell (1992) merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* memengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986). Lebih jauh lagi Kavanagh and Bower (1985) menyatakan bahwa suasana hati dapat memengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira dan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Self-efficacy tidak begitu saja muncul pada diri seseorang. Bandura (1986) menyatakan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja. Merupakan sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman nyata.
- 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama.
- 3) Persuasi verbal, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan memengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila *arousal* rendah maka akan meningkatkan keyakinan.

2.1.6 Goal Orientation

Goal orientation mengacu pada tujuan yang secara implisit dikejar individu sambil mencapai hasil kinerja atau pencapaian (VandeWalle, 1997). *Goal*

orientation merupakan suatu kerangka mental yang memengaruhi seseorang dalam memahami dan merespon situasi yang dihadapi (Dweck and Leggett, 1988). *Goal orientation* dapat digunakan sebagai kerangka yang berguna untuk memahami hasil pembelajaran, pelatihan, dan kinerja (Zweig and Webster, 2004).

Dalam penelitian Elliot and Harackiewicz (1996), *goal orientation* diklasifikasikan menjadi tiga variabel mencakup *learning goal orientation*, *performance approach goal orientation*, dan *performance avoidance goal orientation*. Setiap jenisnya akan memengaruhi kinerja seseorang secara berbeda (Mohd Sanusi *et al.*, 2018).

Learning goal orientation adalah *goal orientation* seseorang untuk dapat mengembangkan kompetensinya dengan mendapatkan ketrampilan baru, menguasai situasi/keadaan yang baru, dan belajar dari pengalaman. *Performance approach goal orientation* adalah *goal orientation* seseorang untuk dapat menunjukkan kemampuan normatif yang dimilikinya sehingga orang lain akan memberikan penilaian yang baik kepadanya. *Performance avoidance goal orientation* adalah *goal orientation* seseorang untuk menghindari situasi yang dapat memperlihatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki agar tidak dinilai buruk oleh orang lain.

2.1.7 Task Complexity

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja seseorang adalah tingkat kerumitan pekerjaan yang dihadapi. Kompleksitas tugas adalah 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. Keterbukaan pikiran

mensyaratkan adanya kompleksitas pikiran yang tinggi. Tingkat kerumitan pekerjaan tertentu dapat memengaruhi usaha yang dicurahkan oleh auditor. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo and Pratt, 1982).

Wood (1986) menyatakan bahwa kompleksitas kerja dapat dilihat dalam dua aspek:

- 1) Kompleksitas komponen, yaitu mengacu kepada jumlah informasi yang harus diproses dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit jika informasi yang harus diproses dan tahap-tahap yang harus dilakukan semakin banyak.
- 2) Kompleksitas koordinatif yang mengacu kepada jumlah koordinasi (hubungan antara satu bagian dengan bagian lain) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit ketika pekerjaan tersebut memiliki keterkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lainnya atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tersebut terkait dengan pekerjaan sebelum dan sesudahnya.

Kompleksitas dapat muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas yang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Tugas audit cenderung merupakan tugas yang kompleks, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit.

Chung dan Monroe (2001) menyatakan bahwa kompleksitas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

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

Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini dapat menyebabkan auditor berperilaku *disfungsional*. Adanya kompleksitas tugas yang tinggi dapat merusak *judgment* yang dibuat oleh auditor.

Bonner (1994) menyatakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan:

- 1) Kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor.
- 2) Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit.
- 3) Pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian Bandura (1977) menunjukkan bahwa, semakin tinggi *self-efficacy* maka hasil yang diharapkan semakin tinggi sehingga akan mengakibatkan seseorang memiliki tingkat kesuksesan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Bandura (1977) menyatakan bahwa seseorang dapat berkinerja buruk karena mereka tidak memiliki kemampuan atau mereka memiliki kemampuan tetapi

mereka tidak memiliki keyakinan diri untuk menggunakan kemampuan mereka dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat bertindak dengan menggunakan kemampuan mereka. Penelitian Wood and Bandura (1989) menemukan bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi hasil penting dari sebuah kegiatan, termasuk perilaku kerja, pelatihan, dan kinerja dalam suatu pekerjaan.

Penelitian Iskandar & Mohd-Sanusi (2011) menyatakan bahwa auditor dengan *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja *audit judgment* ketimbang auditor yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian lainnya seperti Trianevant (2014), Suwandi (2015) dan Zuraidah *et al.* (2018) menyatakan bahwa secara positif *self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment*, karena auditor yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dan percaya dapat mengerjakan tugas audit dengan sebaik-baiknya.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andry, *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* pada APIP Kota Makassar. Tatiwakeng (2013) dan Nadhiroh (2010) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, hal tersebut disebabkan karena *self-efficacy* dan kinerja dipengaruhi imbalan atas kemampuannya, jika imbalan diberikan rendah, maka *self-efficacy* yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

VandeWalle *et al.* (1999) menunjukkan hubungan positif antara *learning goal orientation* terhadap kinerja penjualan. Bell and Kozlowski (2002) juga dapat menunjukkan bahwa *learning goal orientation* dan *self efficacy* mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Mohd-Sanusi *et al.* (2007) meneliti pengaruh *goal orientation* dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment performance*.

Hasil penelitiannya adalah *goal orientation* pembelajaran berhubungan positif dengan *audit judgment performance*, *goal orientation* pendekatan kinerja berinteraksi dengan kompleksitas tugas rendah dan akan berhubungan positif dengan *audit judgment performance*, *goal orientation* penghindaran kinerja dan kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan *audit judgment performance*.

Mohd Sanusi *et al.*, (2018) menggunakan variabel *goal orientation* dengan mediasi variabel *self efficacy* dan moderasi kompleksitas tugas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *audit judgment*. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa *learning goal orientation* dan *performance approach goal orientation* meningkatkan *self efficacy* dari auditor yang pada akhirnya menyebabkan *audit judgment performance* menjadi lebih baik. Sedangkan, *performance avoidance goal orientation* memiliki pengaruh negatif terhadap *audit judgment performance*.

Abdolmohammadi & Wright (1987) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *judgment* yang diambil auditor pada pada kompleksitas tugas tinggi dan kompleksitas tugas rendah. Andry *et al.* (2015) juga menunjukkan bahwa *task complexity* berpengaruh terhadap *audit judgment performance*. APIP yang menghadapi *task complexity* akan cenderung berkonsentrasi terhadap tugas mereka, sehingga untuk menghasilkan *audit judgment* yang baik, mereka dituntut untuk menganalisis secara mendalam masalah-masalah yang mungkin akan dihadapi dalam rangka penyelesaian tugas mereka.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Cheng, Luckett, & Schulz (2003) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keputusan. Penelitian ini didukung oleh Jamilah, *et al.* (2007) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompleksitas tugas dengan *audit judgment*. Beberapa kesulitan yang muncul tersebut berasal dari pekerjaan itu sendiri, misalnya saja tekanan kerja, sumber

daya manusia yang tidak memadai, ataupun ketidakpastian tugas. Kesulitan yang dihadapi tersebut mengakibatkan kurangnya konsensus dan ketidakakuratan pada *audit judgment*, akibatnya terjadi penurunan kualitas *audit judgment* (Libby and Lipe, 1992).

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO.	PENELITI	VARIABEL	HASIL
1	Iskandar & Mohd-Sanusi (2011)	<i>Self-efficacy</i>	Auditor dengan <i>self-efficacy</i> yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja <i>audit judgment</i> ketimbang auditor yang memiliki <i>self-efficacy</i> yang rendah.
2	Trianevant (2014), Suwandi (2015) dan Zuraidah <i>et al.</i> (2018)	<i>Self-efficacy</i>	Secara positif <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> .
3	Andry, <i>et al.</i> (2015)	<i>Self-efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> pada APIP Kota Makassar.
4	Tatiwakeng (2013) dan Nadhiroh (2010)	<i>Self-efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> .
5	VandeWalle <i>et al.</i> (1999)	<i>Goal Orientation</i>	Hubungan positif antara <i>learning goal orientation</i> terhadap kinerja penjualan.
6	Bell and Kozlowski (2002)	<i>Goal Orientation & Self-efficacy</i>	<i>Learning goal orientation</i> dan <i>self efficacy</i> mempunyai hubungan positif dengan kinerja.
7	Mohd-Sanusi <i>et al.</i> (2007)	<i>Goal Orientation & Task complexity</i>	<i>Goal orientation</i> pembelajaran berhubungan positif dengan <i>audit judgment performance</i> , <i>goal orientation</i> pendekatan kinerja berinteraksi dengan kompleksitas tugas rendah dan akan berhubungan positif dengan <i>audit judgment performance</i> , <i>goal orientation</i> penghindaran kinerja dan kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan <i>audit judgment</i>

8	Mohd Sanusi <i>et al.</i> , (2018)	<i>Goal Orientation & Self-efficacy</i>	<i>performance.</i> <i>Learning goal orientation dan performance approach goal orientation</i> meningkatkan <i>self efficacy</i> dari auditor yang pada akhirnya menyebabkan <i>audit judgment performance</i> menjadi lebih baik. Sedangkan, <i>performance avoidance goal orientation</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>audit judgment performance</i> .
9	Abdolmoham madi dan Wright (1987)	<i>Task complexity</i>	Terdapat perbedaan <i>judgment</i> yang diambil auditor pada pada kompleksitas tugas tinggi dan kompleksitas tugas rendah.
10	Andry <i>et al.</i> (2015)	<i>Task complexity</i>	<i>Task complexity</i> berpengaruh terhadap <i>audit judgment performance</i> .
11	Cheng, Luckett, & Schulz (2003)	<i>Task complexity</i>	Kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keputusan.
12	Jamilah, <i>et al.</i> (2007)	<i>Task complexity</i>	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompleksitas tugas dengan <i>audit judgment</i> .