

THE EFFECT OF GOAL ORIENTATION, SELF EFFICACY, OBEDIENCE PRESSURE, AND TASK COMPLEXITY ON AUDIT JUDGMENT AT INSPECTORATE GENERAL OF THE MINISTRY OF FINANCE

Geza Arido Evalta Cahya
Politeknik Keuangan Negara STAN

Rynalto Mukiwihando
Politeknik Keuangan Negara STAN

Email : geza.arido@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Pertama Kali
26 April 2020

Dinyatakan Diterima
12 Juni 2020

KATA KUNCI:

Audit Judgment, Goal Orientation, Self Efficacy,
Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas

KLASIFIKASI JEL:

H83

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of goal orientation, self efficacy, obedience pressure, and task complexity on audit judgment. 146 auditors of Inspectorate General of the Ministry of Finance were used as sample in this study. Data analysis applies multiple regression analysis model with SPSS 25 program application. The results of the study argue that self efficacy, learning goal orientation, and performance approach goal orientation have a positive and significant effect on audit judgment. In addition, task complexity has a negative and significant effect on audit judgment. Meanwhile, performance avoidance goal orientation and obedience pressure do not affect audit judgment.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan sebanyak 146 auditor. Data analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *learning goal orientation*, dan *performance approach goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Selain itu, kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Sedangkan, *performance avoidance goal orientation* dan tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus dugaan adanya manipulasi laporan keuangan yang melibatkan profesi akuntan publik seperti perusahaan HIH Insurance di Australia, Parmalat di Italia, Ahold di Belanda, serta Enron, WorldCom dan Xerox di Amerika Serikat, membuat kredibilitas dan kepercayaan terhadap profesi auditor menjadi menurun (Scheepers, 2003; Pflugrath et al., 2007; Arum, 2008; Nasution dan Östermark, 2012; Putri dan Laksito, 2013; Ali dan Abazi, 2018).

Pada kasus Enron, Arthur Andersen selaku auditor disalahkan karena membantu proses manipulasi laporan keuangan. Bahkan, Arthur Andersen dianggap telah gagal memberikan *judgment* objektif yang seharusnya dapat mencegah kesalahan transaksi tersebut untuk tetap berlanjut (Greenwood, 2002). Bazerman et al. (2002) dalam Robertson (2009) menyebutkan bahwa beberapa permasalahan pada Enron disebabkan serangkaian *judgment* bias yang tidak disadari. Kasus tersebut dijadikan sebagai latar belakang atas penelitian di bidang auditing, khususnya *audit judgment* oleh beberapa peneliti sebelumnya (Nasution dan Östermark, 2012; Pflugrath et al., 2007; Forsberg dan Westerdahl (2007) dalam Ali dan Abazi, 2018; Scheepers, 2003).

Penelitian mengenai *audit judgment* yang dilakukan sebelumnya menjadikan Kantor Akuntan Publik (KAP) selaku auditor eksternal sebagai objek penelitian (Abdolmohammadi dan Wright, 1987; Jamilah et al., 2007; Sanusi et al., 2007). Selain itu, para peneliti di Indonesia juga menjadikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selaku auditor eksternal pemerintah sebagai objek penelitian (Praditaningrum dan Januarti, 2012; Armanda, 2014; Saud et al., 2018).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian terkait *audit judgment* lebih banyak menyoroti auditor eksternal dibandingkan dengan. Sedangkan, penelitian terkait *audit judgment* pada audit internal masih relatif sedikit. Padahal audit internal juga melibatkan faktor *judgment* dalam melaksanakan tugas pengawasannya. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengetahui *judgment* dari sisi auditor internal, terutama pada sektor pemerintahan.

Obyek penelitian dilakukan di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan (Itjen Kemenkeu), yang merupakan Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP). Kementerian Keuangan selaku objek pengawasan memiliki peran yang vital pada Pemerintahan Indonesia berkaitan dengan kedudukan Menteri Keuangan sebagai *Chief Operating Officer* (COO) dan *Chief Financial Officer* (CFO). Hal ini membuat Kemenkeu memiliki dimensi yang lebih luas untuk dilakukan pengawasan, termasuk oleh auditor internal. Oleh karena itu, penelitian terhadap pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal menjadi hal yang penting. Hal ini juga diperkuat oleh

status Itjen Kemenkeu sebagai salah satu APIP terbaik di Indonesia. Itjen Kemenkeu telah mencapai Internal Audit Capability Model (IACM) level 3 yang menunjukkan kapabilitas mumpuni sebagai auditor internal pemerintah.

Audit *judgment* sebagai bagian dari kinerja seorang auditor dapat dipengaruhi faktor teknis maupun non teknis. Menurut Bonner dan Sprinkle (2002) *audit judgment* dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor yaitu individu, tugas, dan lingkungan. Oleh karena itu, variabel dari masing-masing faktor sebagaimana yang diungkapkan oleh Bonner dan Sprinkle (2002) digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini akan mengembangkan penelitian dari Sanusi et al. (2007), Iskandar dan Sanusi (2011), Nasution dan Östermark (2012). Pengembangan model penelitian tersebut dilakukan dengan menggabungkan variabel *goal orientation* dan kompleksitas tugas pada penelitian Sanusi et al. (2007), variabel *self efficacy* pada penelitian Iskandar dan Sanusi (2011), dan variabel tekanan ketaatan pada penelitian Nasution dan Östermark (2012). Penggabungan keempat variabel tersebut ditujukan untuk mewakili masing-masing faktor yang dapat memengaruhi *audit judgment* (Bonner dan Sprinkle, 2002). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan mengenai “bagaimana pengaruh *goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*?”

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian ini adalah membuktikan secara empiris pengaruh dari *goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*.

Bukti empiris yang didapatkan terkait faktor-faktor yang memengaruhi *audit judgment* diharapkan dapat menjadi tambahan referensi penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan pengambilan keputusan terkait peningkatan kemampuan auditor internal dalam *audit judgment*.

2. KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) pertama kali disampaikan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 sebagai turunan dari teori motivasi. Teori ini didasarkan pada pernyataan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sama, seharusnya menghasilkan kinerja yang sama pula. Jika

tidak, maka hal tersebut dikarenakan faktor motivasi (Latham dan Locke, 1991).

Dalam teori ini motivasi yang dianggap dapat memengaruhi kinerja seseorang adalah tujuan yang jelas dan terukur. Dengan adanya tujuan yang jelas dan terukur, maka seseorang dapat mengetahui usaha apa yang perlu dilakukan, serta seberapa besar usaha tersebut perlu dilakukan. Oleh karena itu, teori ini menyimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tujuan lebih jelas dan terukur akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan yang tidak.

2.2 Teori Kognitif Sosial

Teori kognitif sosial (*cognitive social theory*) dikembangkan oleh Bandura pada tahun 1986. Teori ini berkaitan dengan pembelajaran yang didasarkan pada pengamatan. Pengamatan tersebut mencakup perilaku orang lain, lingkungan, dan faktor lainnya. Oleh karena itu, pada teori ini perilaku manusia diidentifikasi sebagai interaksi antara faktor perorangan, perilaku dan lingkungan.

Teori kognitif sosial menyatakan bahwa terdapat hubungan antara proses belajar, pengetahuan, pengalaman pribadi, karakteristik individu (Bandura, 1986). Hal ini membuat teori kognitif sosial dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku seseorang. Selain itu, teori ini juga dapat digunakan untuk mencari cara yang sesuai dalam memperbaiki perilaku seseorang menjadi lebih baik.

Bandura (1986) merumuskan dalam teorinya mengenai mekanisme kognitif yang mengatur upaya yang perlu dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tingkat kinerja yang mereka yakini. Mekanisme kognitif tersebut dipengaruhi oleh keyakinan yang dimiliki seseorang untuk dapat menyelesaikan tingkat kinerja tertentu dengan melakukan suatu tindakan yang diperlukan. Keyakinan tersebut disebut dengan *self efficacy*, yang merupakan bagian penting dari teori kognitif sosial.

2.3 Audit Judgment

Audit judgment adalah pertimbangan dari auditor untuk membuat keputusan pada saat melaksanakan tugasnya. Pertimbangan tersebut didasarkan pada beberapa faktor yang dianggap relevan dengan penugasan yang diberikan, seperti pengetahuan yang dimiliki, pelatihan/diklat yang pernah diikuti, serta pengalaman atas penugasan yang pernah dilakukan. Pertimbangan tersebut dilakukan pada setiap tahapan penugasan mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan audit. Berdasarkan ISA 200 dicontohkan kegiatan yang memerlukan *audit judgment* mencakup penentuan materialitas, risiko, dan prosedur audit, pengumpulan dan evaluasi bukti, serta penentuan kesimpulan yang tepat. Dari beberapa kegiatan tersebut, pengumpulan

dan evaluasi bukti merupakan salah satu kegiatan utama (Ashton, 1974).

Hogarth (1991) menyatakan bahwa *judgment* yang dihasilkan oleh auditor merupakan hal yang penting dalam setiap penugasan karena *judgment* tersebut dapat menentukan kinerjanya. Namun demikian, tidak dimungkinkan bagi otorisator untuk menetapkan standar bagi auditor dalam membuat *judgment* secara praktikal. Auditor diperbolehkan untuk membuat keputusan berdasarkan pertimbangannya atas hal-hal yang tidak dapat diatur dalam standar. Pertimbangan ini pada akhirnya dapat menghasilkan kesimpulan audit yang tidak tepat atau tidak konsisten. Selain itu, perbedaan pertimbangan diantara auditor dapat mengakibatkan kurangnya konsensus atau kepercayaan diantara auditor dalam penilaian mereka (Tan et al., 2002; Chung dan Monroe, 2001; Leung dan Trotman, 2005; Sanusi et al., 2007 dalam Iskandar dan Sanusi, 2011). Hal itulah yang menyebabkan audit judgment bersifat subyektif.

Berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Bonner dan Sprinkle (2002), diketahui bahwa kinerja auditor mencakup *audit judgment* dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor. Faktor tersebut terdiri dari variabel individu, tugas, dan lingkungan. Variabel individu mencakup atribut bawaan seorang auditor sebelum melakukan tugas, seperti pengetahuan, keahlian, kepercayaan diri (*self efficacy*), dan motivasi intrinsik (*goal orientation*). Variabel tugas mencakup faktor-faktor yang terkait dengan penugasan yang dihadapi auditor, salah satu yang paling banyak dipelajari adalah kompleksitas tugas. Variabel lingkungan meliputi hal-hal yang dapat memengaruhi auditor pada saat melakukan tugas seperti tekanan anggaran waktu, tekanan ketaatan, dan akuntabilitas.

2.4 Goal Orientation

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

Dalam penelitian Elliot dan 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 (Sanusi et al., 2018).

Learning goal orientation adalah orientasi tujuan seseorang untuk dapat mengembangkan kompetensinya dengan mendapatkan ketrampilan baru, menguasai situasi/keadaan yang baru, dan belajar dari pengalaman. *Performance approach goal orientation* adalah orientasi tujuan seseorang untuk

dapat menunjukkan kemampuan normatif yang dimilikinya sehingga orang lain akan memberikan penilaian yang baik kepadanya. *Performance avoidance goal orientation* adalah orientasi tujuan seseorang untuk menghindari situasi yang dapat memperlihatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki agar tidak dinilai buruk oleh orang lain.

2.5 Self Efficacy

Self efficacy merupakan suatu bentuk motivasi yang ada pada seseorang sehingga dapat memberikan kepercayaan diri untuk menyesuaikan tindakan yang perlu dilakukan agar mencapai suatu tingkat kinerja yang diharapkan (Bandura, 1997 dalam Iskandar dan Sanusi, 2011).

Berdasarkan teori kognitif sosial, *self efficacy* menjadi salah satu faktor utama yang dapat memberikan pengaruh atas kinerja seseorang. *Self efficacy* berperan sebagai fokus sentral dalam mekanisme pengaturan diri yang mengatur motivasi dan tindakan manusia (Bandura, 1986 dalam Iskandar dan Sanusi, 2011). Stajkovic dan Luthans (1998) menyatakan bahwa motivasi yang dihasilkan dari *self efficacy* dapat memengaruhi pilihan tindakan, kinerja, dan tingkat pencapaian seseorang dalam berbagai konteks. Oleh karena itu, *self efficacy* merupakan faktor yang dapat membedakan individu satu dengan lainnya. Selain itu, *self efficacy* juga dapat menyebabkan perilaku seseorang berubah, sehingga akan berpengaruh pada penyelesaian tugas dan tujuan yang dihadapakan.

2.6 Tekanan Ketaatan

Tekanan Ketaatan adalah tekanan yang meningkat pada seseorang yang mendapatkan perintah langsung dari perilaku individu lain (Brehm and Kassin, 1990; Lord and DeZoort, 2001 dalam Nugrahanti dan Jahja, 2018). Individu yang sering dianggap dapat memberikan tekanan ketaatan adalah seseorang yang memiliki wewenang secara hirarkis (Milgram, 1974). Hal ini selaras dengan teori ketaatan yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kekuatan dapat memengaruhi orang lain melalui otoritas atau kekuatan yang sah terhadap bawahan dalam hierarki organisasi. Wewenang/otoritas merupakan bentuk *legitimate power* sehingga dapat dijadikan dasar untuk memengaruhi orang lain.

Berdasarkan paradigma ketaatan kekuasaan yang dikembangkan oleh Milgram (1974) dalam Nasution dan Östermark (2012), dinyatakan bahwa tekanan dari atasan dapat membuat bawahan mengalami perubahan psikologis. Dalam kondisi normal tanpa adanya tekanan, bawahan memiliki kapasitas dan kemampuan untuk menentukan sesuatu berdasarkan nilai-nilai dan kepercayaan yang dimiliki. Namun, dalam situasi tekanan dapat mengubah kondisi psikologis bawahan yang menyebabkan

perilaku tidak konsisten dengan nilai-nilai dan kepercayaan mereka, melainkan sesuai perintah atasan. Berdasarkan penelitian Lord dan DeZoort (1994) tekanan ketaatan dari atasan seperti itu rentan terjadi pada auditor dalam bentuk perintah yang tidak patut dari atasan.

Selain mendapatkan tekanan ketaatan dari atasan, auditor juga mendapatkan tekanan dari auditi (Jamilah et al., 2007). Bahkan pengaruh tekanan ketaatan auditi lebih besar daripada pengaruh tekanan atasan (Nasution dan Östermark, 2012). Oleh karena itu, dalam penelitian ini indikator tekanan ketaatan diukur dengan menggunakan perintah dari atasan dan keinginan auditi untuk menyimpang dari standar yang ditentukan (Lord dan DeZoort, 2001; Jamilah et al., 2007).

2.7 Kompleksitas Tugas

Jamilah et al. (2007) menyatakan bahwa kompleksitas adalah tingkat kesulitan yang dihadapi oleh seseorang dalam membuat keputusan karena ketrampilan dan pengetahuan, serta kemampuan yang dimilikinya terbatas. Kompleksitas tugas dijabarkan kedalam dua dimensi. Pertama, kesulitan tugas yang digambarkan sebagai keadaan dimana informasi yang tersedia cukup banyak, namun tidak semua informasi tersebut relevan dengan penugasan yang dihadapi. Kedua, struktur tugas yang digambarkan sebagai keadaan dimana informasi yang tersedia belum tentu mudah untuk dipahami.

Walaupun demikian, kompleksitas tugas tidak dapat diukur dengan absolut. Hal ini dikarenakan kompleksitas merupakan persepsi dari masing-masing individu. Beberapa individu dapat menganggap suatu penugasan sebagai tugas yang sulit dan memiliki kompleksitas tinggi, sedangkan yang lainnya menganggapnya sebagai tugas yang mudah dan memiliki kompleksitas rendah (Jiambalvo dan Pratt, 1982).

Suatu tugas dengan tingkat kompleksitas tinggi dapat membuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas menurun. Selain itu, menurunnya kepercayaan diri juga dapat memicu kekhawatiran akan kegagalan yang dialami. Semakin rendah keyakinan seseorang, maka semakin rendah upaya yang dilakukan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja (Bandura, 1986). Oleh karena itu, pengujian pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor penting untuk dilakukan, termasuk dalam menghasilkan *judgment* (Bonner, 1994).

2.8 Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian yang menggunakan variabel *goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan dan

kompleksitas tugas sehingga dianggap relevan dengan penelitian ini.

Salah satu penelitian yang dianggap mendasari penggunaan variabel *goal orientation* dilakukan oleh VandeWalle et al. (1999) yang menunjukkan hubungan positif antara *learning goal orientation* terhadap kinerja penjualan. Bell dan Kozlowski (2002) juga dapat menunjukkan bahwa *learning goal orientation* dan *self efficacy* mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Kemudian, Sanusi et al. (2007) mulai mengaitkan hubungan antara *goal orientation* dengan *audit judgment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa *learning goal orientation* dan *performance avoidance goal orientation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Sedangkan, *performance approach goal orientation* tidak terkait secara langsung dengan *audit judgment*. Sanusi et al. (2007) menambahkan variabel kompleksitas tugas untuk dapat menunjukkan keterkaitan *performance approach goal orientation* dengan *audit judgment*. 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 kinerja audit judgment menjadi lebih baik. Sedangkan, *performance avoidance goal orientation* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja audit judgment.

Selain penelitian Sanusi et al. (2018) yang menggunakan variabel *self efficacy* sebagai mediasi antara *goal orientation* dengan *audit judgment*. Penelitian sebelumnya telah dilakukan Iskandar dan Sanusi (2011) untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *audit judgment*. Hasilnya menunjukkan bahwa auditor dengan *self efficacy* yang tinggi melakukan *audit judgment* lebih baik daripada auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Shea dan Howell (2000) dalam Iskandar dan Sanusi (2011) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi meningkatkan kinerja dalam berbagai pengaturan pekerjaan, termasuk pendidikan, pelatihan, olahraga, dan manajemen.

Penelitian terkait tekanan ketaatan dilakukan oleh Lord and DeZoort (2001) bersamaan dengan variabel tekanan konformitas terhadap *audit judgment*. Berdasarkan penelitian tersebut terbukti bahwa tekanan konformitas tidak memengaruhi *audit judgment*. Sedangkan, tekanan ketaatan sangat memengaruhi profesionalisme auditor dalam membuat *judgment*. Pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* didukung oleh Nasution dan Östermark (2012); Nugrahanti dan Jahja (2018).

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, variabel kompleksitas tugas dijadikan sebagai moderator variabel independen terhadap *audit judgment* (Iskandar dan Sanusi, 2011; Sanusi et al., 2018). Jauh sebelum itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif terhadap kinerja tugas (Maynard dan Hakel, 1997; Barron dan Harackiewicz, 2001; Mangos dan Steele-Johnson, 2001). Kemudian, Sanusi dan Iskandar (2007) meneliti pengaruh kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*. Hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*.

2.9 Hipotesis Penelitian

Seseorang yang memiliki tingkat *learning goal orientation* tinggi seharusnya menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada seseorang dengan tingkat *learning goal orientation* rendah. Hal ini dikarenakan, seseorang dengan tingkat *learning goal orientation* tinggi akan termotivasi untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam setiap penugasan yang dihadapi. Motivasi tersebut didukung oleh keinginan belajar yang lebih besar. Selain itu, dalam menghadapi penugasan yang dianggap sulit akan direspon dengan usaha meningkatkan ketrampilan atau menggunakan strategi yang lebih efektif (Dweck, 1986; Dweck dan Leggett, 1988 dalam Sanusi et al., 2018).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *learning goal orientation* berhubungan positif dengan berbagai hasil kinerja, termasuk kaitannya dengan kinerja auditor dalam membuat judgment. Penelitian tersebut dilakukan oleh Sanusi et al. (2007) dan Sanusi et al. (2018). Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H1: *Learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*

Seseorang yang memiliki tingkat *performance approach goal orientation* tinggi seharusnya menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada seseorang dengan tingkat *performance approach goal orientation* rendah. Hal ini dikarenakan tujuannya untuk mendapatkan kompetensi dan motivasi melalui proses kognitif untuk dapat melaksanakan tugas secara optimal (Elliot dan Harackiewicz, 1996). Walaupun demikian, motivasi dari *performance approach goal orientation* berbeda dengan *learning goal orientation*. Seseorang dengan *performance approach goal orientation* lebih tertarik untuk mendapatkan penilaian yang baik dari orang lain dibandingkan dengan mempelajari hal baru yang merupakan motivasi dari *learning goal orientation* (Radosevich et al., 2004).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *performance approach goal orientation* berhubungan positif dengan kinerja saat ujian (Elliot dan McGregor,

1999) dan tugas (VandeWalle, 2001). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007) dan Sanusi et al. (2018) juga menunjukkan bahwa performance approach goal orientation berhubungan positif dengan kinerja auditor dalam membuat judgment. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H2: *Performance approach goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*

Berbeda dengan learning goal orientation dan performance approach goal orientation yang berpengaruh positif terhadap kinerja, performance avoidance goal orientation memiliki pengaruh yang relatif merugikan terhadap kinerja. Hal ini karena performance avoidance goal orientation didasarkan pada asumsi bahwa kompetensi yang dimiliki cukup rendah sehingga menimbulkan rasa takut akan kegagalan, yang menimbulkan ancaman dan kecemasan atas suatu penilaian atau evaluasi (Elliot dan Church, 1997). Mekanisme kognitif dan afektif ini, akan merusak motivasi intrinsik yang pada akhirnya dapat merugikan kinerja seseorang.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa performance avoidance goal orientation memiliki keterkaitan dengan kekhawatiran yang pada akhirnya memengaruhi kinerja menjadi buruk (Elliot dan McGregor, 1999). Performance avoidance goal orientation juga telah terbukti berkaitan negatif terhadap efektivitas diri (VandeWalle, 2001). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007) dan Sanusi et al. (2018) juga menunjukkan bahwa performance avoidance goal orientation berhubungan negatif dengan kinerja auditor dalam membuat judgment. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H3: *Performance avoidance goal orientation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*

Menurut teori kognitif sosial (Bandura, 1986), kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi. Self efficacy termasuk sebagai motivasi internal sebagaimana diartikan oleh Bandura (1993) sebagai kepercayaan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu penugasan yang dihadapi dengan tingkat pencapaian tertentu. Kepercayaan yang dimiliki tersebut dapat memengaruhi tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa self efficacy dapat memengaruhi kinerja (Locke dan Latham, 1990).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa self efficacy memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap beberapa variabel kinerja (Bandura, 1997). Stajkovic dan Luthans (1998) menunjukkan hubungan positif yang kuat antara self efficacy dan kinerja. Selain itu, penelitian lain (Chen et al., 2000; Philips dan Gully,

1997) juga menunjukkan self efficacy berhubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H4: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*

Teori ketaatan menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kekuatan dapat memengaruhi orang lain melalui otoritas atau kekuatan yang sah terhadap bawahan dalam hierarki organisasi. Lord and DeZoort (1994, 2001) menemukan bahwa seseorang dapat melakukan tindakan destruktif ketika dihadapkan dengan tekanan yang sangat besar dari legitimate power. Selain itu, tekanan ketaatan juga dapat berasal dari audit. Oleh karena itu, auditor memiliki kemungkinan mendapatkan tekanan ketaatan pada setiap penugasan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Jamilah et al. (2007) menunjukkan bahwa tekanan ketaatan yang didapatkan auditor baik dari atasan maupun audit dapat membuat judgment yang dihasilkan menjadi kurang sesuai. Selain itu, penelitian Nasution dan Östermark (2012) juga menunjukkan tekanan ketaatan berhubungan negatif dengan audit judgment. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H5: Tekanan ketaatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*

Salah satu variabel yang sering digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja adalah kompleksitas tugas (Maynard dan Hakel, 1997). Hal ini dikarenakan pada penugasan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi diperlukan penilaian profesional tingkat tinggi oleh auditor (Abdolmohammadi dan Wright, 1987). Dengan demikian, penelitian mengenai kompleksitas tugas menjadi penting untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja, termasuk judgment yang dihasilkan oleh auditor.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan kinerja tugas (Barron dan Harackiewicz, 2001; Finucane et al., 2005; Mangos dan Steele-Johnson, 2001). Penelitian Maynard dan Hakel (1997) menemukan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja siswa pada tugas penjadwalan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007) juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan kinerja auditor dalam membuat judgment. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hipotesis berikut:

H6: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini dikarenakan tujuan utama penulis adalah membuktikan hubungan variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan melakukan pengujian antara teori dan hipotesis yang telah dikembangkan. Pengujian tersebut menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda sehingga diketahui besaran tingkat variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Sekaran dan Bougie (2016, 111) menyebutkan bahwa data primer didapatkan langsung oleh penulis dari sumber utama yang berkaitan secara langsung dengan tujuan penelitian. Data Primer tersebut didapatkan dengan membagikan kuesioner kepada auditor Itjen Kemenkeu selaku responden.

Data sekunder adalah data penelitian yang didapatkan dari pihak lain yang memiliki tujuan berbeda dari tujuan penulis (Sekaran dan Bougie, 2016, 37). Data sekunder didapatkan dengan melakukan telaah atas jurnal riset, tesis, dan buku-buku yang mendukung untuk membentuk landasan teori dan penentuan atribut penelitian.

3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan regresi berganda, maka model penelitian yang diajukan menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Dimana:

Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen (Y) yaitu audit judgment. dan variabel independen (X) yaitu goal orientation, self efficacy, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas. Skala likert digunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini, yang terdiri dari dua jenis. Pertama, untuk pertanyaan pada variabel dependen jawaban dikelompokkan mulai dari sangat rendah (1) sampai dengan sangat tinggi (5). Kedua, untuk pernyataan pada variabel independen jawaban dikelompokkan mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Penjelasan definisi operasional dan cara pengukuran variabel sebagai berikut:

Y = audit judgment.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen dari penelitian Susetyo (2009) yang telah mengembangkan gambaran kasus dari Jenkins dan Haynes (2003).

Instrumen tersebut terdiri dari dua kasus audit, dimana masing-masing kasus terdapat 3 pertanyaan. Kasus pertama terkait dengan penentuan tingkat materialitas. Sedangkan, kasus kedua terkait dengan upaya perekayasaan transaksi.

X_1 = learning goal orientation.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh VandeWalle (2001). Instrumen tersebut terdiri dari 4 pertanyaan yang mencakup keinginan untuk belajar dan mendapatkan ketrampilan baru.

X_2 = performance approach goal orientation.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh VandeWalle (2001). Instrumen tersebut terdiri dari 4 pertanyaan yang mencakup keinginan untuk menunjukkan kinerja yang baik dan pembuktian akan kemampuan diri.

X_3 = performance avoidance goal orientation.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh VandeWalle (2001). Instrumen tersebut terdiri dari 4 pertanyaan yang mencakup keinginan untuk menyembunyikan kekurangan diri dan menghindari kinerja buruk.

X_4 = self efficacy.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sanusi et al. (2007). Instrumen tersebut terdiri dari 4 pertanyaan yang mencakup keyakinan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan.

X_5 = tekanan ketaatan.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lord dan DeZoort (2001) dalam Jamilah et al. (2007). Instrumen tersebut terdiri dari 6 pertanyaan yang mencakup tekanan dari atasan maupun dari auditi.

X_6 = kompleksitas tugas.

Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh dalam Jamilah et al. (2007). Instrumen tersebut terdiri dari 6 pertanyaan yang mencakup kejelasan mengenai tugas, prosedur, dan kemampuan diri.

α = konstanta

e = error

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian pertama dilakukan atas validitas instrumen penelitian. Berdasarkan pengujian terhadap ketujuh variabel yang digunakan dalam penelitian, semuanya telah menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan dari masing-

masing variabel terbukti valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian kedua dilakukan atas reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diterima.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian pertama dilakukan atas distribusi normal dari data penelitian. Pengujian normalitas melalui analisis grafik histogram dan p-plot menunjukkan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal. Kesimpulan tersebut diperkuat dengan pengujian statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang menunjukkan hasil serupa.

Pengujian kedua dilakukan atas korelasi pada variabel independen. Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Pengujian ketiga dilakukan atas ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang terjadi dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas melalui analisis grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Kesimpulan tersebut diperkuat dengan pengujian *Rho Spearman* yang menunjukkan hasil serupa.

4.3 Uji Hipotesis

Pengujian pertama dilakukan atas kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522. Hal ini dapat diartikan bahwa *audit judgment* dapat dijelaskan oleh variabel *learning goal orientation*, *performance approach goal orientation*, *performance avoidance goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas sebesar 52,2%. Adapun sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini.

Pengujian kedua dilakukan atas signifikansi keseluruhan dari regresi sampel. Berdasarkan hasil uji statistik F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27,373 lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 2,164. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada batas signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *learning goal orientation*, *performance approach goal orientation*, *performance avoidance goal orientation*,

self efficacy, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel *audit judgment*.

Pengujian ketiga dilakukan atas signifikansi parameter individual. Berdasarkan hasil uji statistik t diketahui bahwa:

- Nilai t-hitung variabel *learning goal orientation* sebesar 4,370 lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel *learning goal orientation* bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel *learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *audit judgment*.
- Nilai t-hitung variabel *performance approach goal orientation* sebesar 2,130 lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel *performance approach goal orientation* bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel *performance approach goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *audit judgment*.
- Nilai t-hitung variabel *performance avoidance goal orientation* sebesar 1,323 lebih kecil daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,188 lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel *performance avoidance goal orientation* bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel *performance avoidance goal orientation* tidak berpengaruh terhadap variabel *audit judgment*.
- Nilai t-hitung variabel *self efficacy* sebesar 5,809 lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel *self efficacy* bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *audit judgment*.
- Nilai t hitung variabel tekanan ketaatan sebesar 0,155 lebih kecil daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,877 lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel tekanan ketaatan bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap variabel *audit judgment*.
- Nilai t-hitung variabel kompleksitas tugas sebesar 2,499 lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien variabel kompleksitas tugas bernilai negatif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel

kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *audit judgment*.

4.4 Pengaruh *Learning Goal Orientation* terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh *learning goal orientation* terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan hipotesis awal (H1) yaitu *learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Pengaruh positif diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,604. Signifikansi *learning goal orientation* terhadap *audit judgment* diketahui dari nilai probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (4,370) lebih besar dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi orientasi tujuan auditor Itjen Kemenkeu untuk belajar maka akan semakin baik *judgment* yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi untuk belajar dari setiap penugasan yang dijalankan, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam membuat *judgment*.

Hasil pengujian pengaruh *learning goal orientation* terhadap *audit judgment* mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *learning goal orientation* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor Itjen Kemenkeu dihadapkan pada penugasan yang dinamis sehingga dapat menambah pengetahuan baru atau memperdalam pengetahuan yang dimiliki auditor. Hal ini didapatkan dari penugasan tematik maupun penugasan *current issue* yang relatif berbeda setiap tahunnya sehingga mengharuskan auditor untuk terus menambah pengetahuannya agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, tambahan pengetahuan dan kompetensi juga didapatkan dari teknik audit yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi. Penggunaan sistem informasi sebagai alat bantu pengawasan Itjen Kemenkeu terus berkembang seperti aplikasi *Teammate* yang berbasis web, *ACL Analytics Exchange* (ACL AX) untuk *continuous audit*, sampai yang sedang dikembangkan saat ini yaitu *Data Analytics*. Perkembangan teknik audit yang diiringi dengan penambahan pengetahuan auditor

diharapkan akan berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan, termasuk dalam *audit judgment*.

Auditor Itjen Kemenkeu terutama ketua tim, pengendali teknis dan pengendali mutu memiliki IKU (Indikator Kinerja Utama) mengenai *sharing knowledge*. Pada IKU tersebut, auditor diwajibkan untuk menuliskan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki selama melakukan penugasan. Tulisan tersebut diunggah pada laman KMS (*Knowledge Management Sharing*) yang dapat diakses oleh seluruh pegawai Itjen Kemenkeu. Hal tersebut tentu dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk menambah pengetahuan.

4.5 Pengaruh *Performance Approach Goal Orientation* terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh *performance approach goal orientation* terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan hipotesis awal (H2) yaitu *performance approach goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Pengaruh positif diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,182. Signifikansi *performance approach goal orientation* terhadap *audit judgment* diketahui dari nilai probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,035. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (2,130) lebih besar dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi orientasi tujuan auditor Itjen Kemenkeu agar terlihat baik dalam melaksanakan tugasnya maka akan semakin baik *judgment* yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi agar terlihat baik ketika menjalankan penugasan yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam membuat *judgment*. Selain itu, jika dikaitkan dengan konsep Dweck dan Leggett (1988), bahwa *goal orientation* mampu menciptakan kerangka mental yang membuat seseorang dapat menafsirkan dan menanggapi suatu situasi. Artinya, jika auditor ingin memperlihatkan kemampuannya dan mendapatkan penilaian baik dari orang lain atas kompetensi yang dimilikinya, maka auditor akan berusaha menghasilkan *judgment* yang baik.

Hasil pengujian pengaruh *performance approach goal orientation* terhadap *audit judgment* mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007). Penelitian tersebut menyatakan bahwa pada penugasan dengan kompleksitas rendah, auditor dengan *performance approach goal*

orientation yang tinggi dapat menghasilkan *judgment* yang lebih baik dibandingkan dengan auditor dengan *performance approach goal orientation* yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor Itjen Kemenkeu selalu memperhatikan kinerjanya agar selalu mendapatkan penilaian yang baik. Hal ini dikarenakan di Itjen Kemenkeu terdapat telaah sejawat yang dilakukan antar Inspektorat/Eselon II. Artinya, setiap penugasan auditor dari suatu Inspektorat akan dinilai oleh auditor dari Inspektorat lainnya. Indikator penilaian meliputi konflik kepentingan, kode etik, pengetahuan dan ketrampilan terkait dengan bantuan tenaga ahli, ketepatan pengisian *Teammate*, evaluasi SPI, serta tindak lanjut audit.

4.6 Pengaruh *Performance Avoidance Goal Orientation* terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh *performance avoidance goal orientation* terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis awal (H3) yaitu *performance avoidance goal orientation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,188 lebih besar daripada taraf signifikan sebesar 0,05. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (1,323) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi tujuan auditor Itjen Kemenkeu untuk menghindari penugasan yang diberikan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki tujuan yang jelas akan berusaha untuk melaksanakan setiap penugasan yang diberikan dengan baik, sehingga rasa takut pada kegagalan tidak sampai memengaruhi auditor dalam menghasilkan *judgment*.

Hasil pengujian pengaruh *performance avoidance goal orientation* terhadap *audit judgment* bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *performance avoidance goal orientation* berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa auditor akan merasa malas untuk mengerjakan pekerjaan yang dianggap tidak mampu untuk ia kerjakan karena tingkat kesulitannya melebihi kemampuan yang dimiliki. Pada akhirnya, hal tersebut akan menurunkan kinerja auditor termasuk dalam membuat *judgment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor Itjen Kemenkeu tidak menghindari penugasan yang dianggap sulit. Hal ini dikarenakan setiap penugasan yang diberikan kepada auditor telah melalui proses perencanaan yang cukup matang. Sebagai contoh, dalam penugasan tematik setiap tim harus membuat proposal penugasan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan survei pendahuluan untuk mengumpulkan data dan informasi, setelah itu baru dilanjutkan dengan penugasan utama. Persiapan yang matang akan mendukung kelancaran suatu penugasan. Oleh karena itu, auditor relatif siap dalam menjalankan setiap penugasan yang diberikan baik yang dianggap sulit maupun mudah.

4.7 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh *self efficacy* terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan hipotesis awal (H4) yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Pengaruh positif diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,952. Signifikansi *self efficacy* terhadap *audit judgment* diketahui dari nilai probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (5,809) lebih besar dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* auditor Itjen Kemenkeu maka akan semakin baik *judgment* yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori kognitif sosial yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh karakteristik yang dimilikinya. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan karakteristik auditor yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam membuat *judgment*.

Hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap *audit judgment* mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar dan Sanusi (2011). Penelitian tersebut menyatakan bahwa auditor yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi dapat menghasilkan *judgment* yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang memiliki tingkat *self efficacy* rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor Itjen Kemenkeu mempunyai kepercayaan yang tinggi atas kemampuan yang dimiliki untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, termasuk dalam *audit judgment*. Hal ini ditunjang oleh pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman yang baik dari auditor.

Untuk memastikan kompetensi yang dimiliki auditor telah sesuai dengan tugas yang diberikan, Itjen Kemenkeu memberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada pegawainya. Pelatihan

diberikan mulai dari seorang pegawai dipersiapkan menjadi auditor sampai dengan seorang pegawai telah menjadi auditor. Beberapa pelatihan yang diberikan meliputi diklat teknis substantif dasar, diklat fungsional auditor sesuai dengan tingkatan masing-masing, diklat proses bisnis auditi, serta diklat penunjang lainnya. Selain itu, cukup banyak auditor yang telah memiliki sertifikasi profesi di bidang audit, seperti CIA (*Certified Internal Auditor*), CA (*Chartered Accountant*), CISA (*Certified Information System Auditor*) CFE (*Certified Fraud Examiner*), dll. Sertifikasi yang dimiliki dapat menambah pengetahuan serta kompetensi auditor yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam melaksanakan setiap penugasan.

4.8 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis awal (H5) yaitu tekanan ketaatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,877 lebih besar daripada taraf signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (0,155) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tekanan ketaatan yang dirasakan auditor Itjen Kemenkeu tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memahami tujuan dari penugasan yang diberikan, ia akan berkomitmen untuk bersikap profesional dan mencegah perilaku disfungsional meskipun mengalami tekanan dari auditi maupun atasan. Komitmen terhadap tujuan menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap kode etik dan standar yang berlaku.

Hasil pengujian pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution dan Östermark (2012). Penelitian tersebut menyatakan bahwa tekanan sosial berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Tekanan sosial tersebut mencakup tekanan ketaatan dan tekanan konformitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika auditor Itjen Kemenkeu mendapatkan tekanan untuk berperilaku tidak profesional dan bertentangan dengan standar maupun kode etik, auditor dapat mengatasinya dengan tetap memegang prinsip integritas. Hal ini menunjukkan profesionalisme

auditor Itjen Kemenkeu dalam menjalankan standar audit dan kode etik auditor. Perilaku tersebut didukung adanya Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia dan Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia yang mengatur kriteria untuk melaksanakan penugasan audit internal serta panduan untuk menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip etika. Oleh karena itu, ketika auditor Itjen Kemenkeu telah menjadikannya sebagai acuan maka adanya tekanan ketaatan relatif tidak memengaruhi kinerja auditor, termasuk dalam membuat *judgment* yang baik.

4.9 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil pengujian atas pengaruh kompleksitas tugas terhadap *audit judgment* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan hipotesis awal (H6) yaitu kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Signifikansi kompleksitas tugas terhadap *audit judgment* diketahui dari nilai probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Selain itu, berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung (2,499) lebih besar dari nilai t-tabel (1,977). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi auditor Itjen Kemenkeu maka akan semakin baik *judgment* yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori kognitif sosial yang menjelaskan bahwa seseorang menjadikan acuan dalam bertindak berdasarkan kemampuan kognitifnya untuk menilai dan menganalisis suatu kejadian yang dihadapinya. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang dihadapkan pada tugas yang memiliki kompleksitas tinggi dimana dibutuhkan penilaian dan analisis terhadap banyak informasi yang didapatkannya akan menyebabkan kinerjanya tidak sebaik ketika auditor tersebut dihadapkan pada penugasan yang relatif lebih simpel.

Hasil pengujian pengaruh kompleksitas tugas terhadap *audit judgment* mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanusi et al. (2007), Iskandar dan Sanusi (2011), dan Sanusi et al. (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hal ini dapat dilihat dari kinerja auditor yang lebih baik pada penugasan dengan kompleksitas rendah dibandingkan pada kompleksitas tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor Itjen Kemenkeu dihadapkan pada penugasan dengan kompleksitas tinggi dan rendah. Perbedaan tingkat kompleksitas penugasan tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu penugasan mandatory dan penugasan tematik (termasuk *current issue*). Penugasan *mandatory* mencakup penugasan rutin

yang diamanatkan oleh peraturan yang berlaku seperti penugasan reviu atas laporan keuangan. Penugasan ini secara rutin dilakukan auditor setiap tahun sehingga dapat dikatakan memiliki kompleksitas yang relatif rendah. Sedangkan penugasan tematik mencakup penugasan yang didasarkan pada tema atau area yang dianggap berisiko bagi auditi. Penugasan ini dapat disesuaikan setiap tahunnya berdasarkan perkembangan di lapangan, sehingga dapat dikatakan memiliki kompleksitas yang relatif lebih tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *learning goal orientation*, *performance approach goal orientation*, *performance avoidance goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*. Sampel dalam penelitian adalah auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Data yang didapatkan dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diuraikan beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

- Variabel *learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dalam teori penetapan tujuan, seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi orientasi tujuan seorang auditor Itjen Kemenkeu untuk belajar, maka *judgment* yang dihasilkan juga semakin baik.
- Variabel *performance approach goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dalam teori penetapan tujuan, seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi orientasi tujuan seorang auditor Itjen Kemenkeu untuk terlihat baik dalam melaksanakan tugasnya, maka *judgment* yang dihasilkan juga semakin baik.
- Variabel *performance avoidance goal orientation* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Dalam teori penetapan tujuan, seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Dengan demikian, orientasi tujuan seorang auditor Itjen Kemenkeu untuk menghindari kegagalan tidak memengaruhi *judgment* yang dihasilkan.
- Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dalam teori kognitif sosial, kinerja seseorang dipengaruhi oleh karakteristik yang dimilikinya. Dengan

demikian, semakin tinggi tingkat *self efficacy* seorang auditor Itjen Kemenkeu dalam melakukan pemeriksaan atau penugasan audit, maka *judgment* yang dihasilkan juga semakin baik.

- Variabel tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Dalam teori penetapan tujuan, seseorang yang memiliki tujuan spesifik dapat membuat kinerjanya lebih baik. Dengan demikian, auditor Itjen Kemenkeu tidak terpengaruh adanya tekanan ketaatan dalam membuat *judgment*.
- Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dalam teori kognitif sosial, seseorang menjadikan acuan dalam bertindak berdasarkan kemampuan kognitifnya untuk menilai dan menganalisis suatu kejadian yang dihadapinya. Dengan demikian, semakin rendah tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi auditor Itjen Kemenkeu, maka *judgment* yang dihasilkan juga semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

- Penelitian ini membuktikan bahwa *learning goal orientation*, *performance approach goal orientation*, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Oleh karena itu, Itjen Kemenkeu perlu mendorong faktor individu dari auditornya berkaitan dengan kepercayaan diri, orientasi belajar, dan keinginan untuk menampilkan yang terbaik. Kepercayaan diri (*self efficacy*) dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman. Orientasi tujuan belajar (*learning goal orientation*) dapat ditingkatkan dengan mempertahankan atau mengembangkan IKU knowledge sharing dari auditor. Kegiatan telaah sejawat juga perlu dipertahankan serta dijaga pencapaiannya untuk membantu meningkatkan keinginan auditor agar mendapatkan nilai terbaik ketika dinilai oleh rekannya sendiri (*performance approach goal orientation*).
- Penelitian ini membuktikan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Oleh karena itu, Itjen Kemenkeu perlu menekan semaksimal mungkin agar persepsi auditor atas penugasan yang diberikan masih berada pada tingkatan yang dapat diselesaikan dengan baik. Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dasar dari auditor termasuk pemahaman atas proses bisnis auditi. Diklat proses bisnis auditi sudah mulai dilakukan di Itjen Kemenkeu sejak Tahun 2017. Namun, diklat semacam itu perlu

terus dilakukan bersamaan dengan perkembangan proses bisnis auditi termasuk untuk memperdalam suatu permasalahan yang ada.

- Penelitian ini membuktikan bahwa *performance avoidance goal orientation* dan tekanan ketaatan tidak berpengaruh signifikan terhadap audit judgment. Oleh karena itu, Itjen Kemenkeu perlu mengantisipasi agar faktor individu dan lingkungan tidak berdampak buruk terhadap kinerja auditor, termasuk dalam menghasilkan judgment. Hal ini dapat dilakukan dengan terus mensosialisasikan kode etik serta nilai integritas pada seluruh pegawai Kementerian Keuangan.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* untuk *audit judgment* adalah sebesar 0,522. Hal tersebut berarti bahwa audit judgment yang dapat dijelaskan oleh variabel *goal orientation*, *self efficacy*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas sebesar 52,2% sedangkan 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini. Untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diteliti, misalnya gender, *locus of control*, tekanan anggaran waktu, persepsi kode etik, dan sebagainya.
- Penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor internal yang bekerja di Itjen Kemenkeu, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat merepresentasikan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) secara keseluruhan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah sampel pada unit kerja pengawasan internal instansi lainnya sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat menambah bukti empiris sehingga dapat merepresentasikan populasi secara lebih baik.

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

- Responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian hanya terbatas pada auditor Itjen Kemenkeu. Sehingga, hasil penelitian belum tentu dapat merepresentasikan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) secara keseluruhan.
- Setiap variabel pada penelitian ini didasarkan pada persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan data yang didapatkan tidak sesuai dengan kondisi nyata. Selain itu, penggunaan soal kasus untuk mengukur variabel audit judgment juga memungkinkan adanya ketidaksesuaian dengan tugas audit yang sebenarnya. Namun demikian, peneliti telah

melakukan pengujian untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel.

- Pada penelitian ini digunakan 6 (enam) variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap *audit judgment*. Namun demikian, hanya 4 (empat) yang terbukti berpengaruh. Sedangkan 2 (dua) variabel yaitu *performance avoidance goal orientation* dan tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*.

DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Abdolmohammadi, Mohammad dan Arnold Wright. 1987. An examination of the effects of experience and task complexity on audit judgments. *Accounting Review*, 1-13.
- Ali, Ahmed dan Dafine Abazi. 2018. *Conformity pressure and auditors' judgement: How peers affect one another in audit firms in Sweden?*.
- Armanda, Ranggi dan Ubaidillah. 2014. Pengaruh etika profesi, pengetahuan, pengalaman, dan independensi terhadap auditor judgement pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 12(2), 75-90.
- Arum, Enggar Diah Puspa. 2008. Pengaruh persuasi atas preferensi klien dan pengalaman audit terhadap pertimbangan auditor dalam mengevaluasi bukti audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Ashton, Robert H. 1974. An experimental study of internal control judgements. *Journal of Accounting Research*, 143-157.
- Bandura, Albert. 1993. Perceived self efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986.
- Barron, Kenneth E. dan Harackiewicz, Judith M. 2001. Achievement goals and optimal motivation: testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706.
- Bell, Bradford S. dan Steve W. J. Kozlowski. 2002. Goal orientation and ability: Interactive effects on self efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 497.
- Bonner, Sarah E., dan Barry L. Lewis. 1990. Determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Research*, 28, 1-20.
- Bonner, Sarah E., dan Geoffrey B. Sprinkle. 2002. The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 303-345.
- Bonner, Sarah E. 1994. A model of the effects of audit task complexity. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 213-234.

- Chen, Gilad, Wendy J. Casper, dan Jose M. Cortina. 2001. The roles of self efficacy and task complexity in the relationships among cognitive ability, conscientiousness, and work-related performance: A meta-analytic examination. *Human Performance*, 14(3), 209-230.
- Chung, Janne dan Gary S. Monroe. 2001. A research note on the effects of gender and task complexity on an audit judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 111-125.
- DeShon, Richard P. dan Jennifer Z. Gillespie. 2005. A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1096.
- Dweck, Carol S. 1986. Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040.
- Dweck, Carol S., dan Ellen L. Leggett. 1988. A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256.
- Elliot, Andrew J. dan Judith M. Harackiewicz. 1996. Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 461.
- Elliot, Andrew J. dan Marcy A. Church. 1997. A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218.
- Elliot, Andrew J. dan Holly A. McGregor. 1999. Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 628.
- Finucane, Melissa L., C. K. Mertz, Paul Slovic, dan Elizabeth Scholze Schmidt. 2005. Task complexity and older adults' decision-making competence. *Psychology and Aging*, 20(1), 71.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penderbit Universitas Diponegoro.
- Gibbins, Michael. 1984. Propositions about the psychology of professional judgment in public accounting. *Journal of Accounting Research*, 103-125.
- Hogarth, Robin M. 1991. A perspective on cognitive research in accounting. *The Accounting Review*, 66(2), 277-290.
- Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI. 2018. *Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan*.
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). 2009. *Overall Objectives of The Independent Auditor and The Conduct of An Audit in Accordance with International Standards on Auditing. International Standard on Auditing 200*.
- Iskandar, Takiah Mohd dan Zuraidah Mohd Sanusi. 2011. Assessing the effects of self efficacy and task complexity on internal control audit judgment. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 7(1).
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. 2007. Pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 26-28.
- Jiambalvo, James dan Jamie Pratt. 1982. Task complexity and leadership effectiveness in CPA firms. *Accounting Review*, 734-750.
- Latham, Garry P. dan Edwin A. Locke. 1991. Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Locke, E. A., dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Lord, Alan T. dan F. Todd DeZoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235.
- Mangos, Phillip M. dan Debra Steele-Johnson. 2001. The role of subjective task complexity in goal orientation, self efficacy, and performance relations. *Human Performance*, 14(2), 169-185.
- Maynard, Douglas C. dan Milton D. Hakel. 1997. Effects of objective and subjective task complexity on performance. *Human Performance*, 10(4), 303-330.
- Nasution, Damai dan Ralf Östermark. 2012. The impact of social pressures, locus of control, and professional commitment on auditors' judgment: Indonesian evidence. *Asian Review of Accounting*, 20(2), 163-178.
- Nugrahanti, Trinandari P. dan Adi Susilo Jahja. 2018. Audit Judgment Performance: The Effect of Performance Incentives, Obedience Pressures and Ethical Perceptions. *Journal of Environmental Accounting and Management*, 6(3), 225-234.
- Pflugrath, Gary, Nonna Martinov-Bennie, dan Liang Chen. 2007. The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments. *Managerial Auditing Journal*.
- Phillips, Jean M. dan Stanley M. Gully. 1997. Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792.
- Praditaningrum, Anugerah Suci dan Indira Januarti. 2012. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap audit judgment (studi pada BPK RI perwakilan provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Accounting*.
- Putri, Pritta Amina dan Herry Laksito. 2013. Pengaruh lingkungan etika, pengalaman auditor dan

- tekanan ketaatan terhadap kualitas audit judgment. *Diponegoro Journal Of Accounting*.
- Radosevich, David J., Vandana T. Vaidyanathan, Sheau-yuen Yeo, and Deirdre M. Radosevich. 2004. Relating goal orientation to self-regulatory processes: A longitudinal field test. *Contemporary Educational Psychology*, 29(3), 207-229.
- Robertson, Cassandra Burke. 2009. Judgment Identity and Independence. *Connecticut Law Review*, 42, 1.
- Sanusi, Zuraidah Mohd, Takiah Mohd Iskandar, dan June M. L. Poon. 2007. Effects of goal orientation and task complexity on audit judgment performance. *Malaysian Accounting Review*, 6(2).
- Sanusi, Zuraidah Mohd, Takiah Mohd Iskandar, Garry S. Monroe, dan Norman Mohd Saleh. 2018. Effects of goal orientation, self efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*.
- Schepers, Donald H. 2003. Machiavellianism, profit, and the dimensions of ethical judgment: A study of impact. *Journal of Business Ethics*, 42(4), 339-352.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Stajkovic, Alexander D. dan Fred Luthans. 1998. Self efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.
- Steele-Johnson, Debra, Russell S. Beauregard, Paul B. Hoover, dan Aaron M. Schmidt. 2000. Goal orientation and task demand effects on motivation, affect, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 724.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- VandeWalle, Don. 1997. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
- VandeWalle, Don, Steven P. Brown, William L. Cron, dan John W. Slocum Jr. 1999. The Influence of Goal Orientation and Self-Regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 249-259.
- VandeWalle, Don. 2001. Goal orientation: Why wanting to look successful doesn't always lead to success. *Organizational Dynamics*, 30(2), 162-171.
- Wood, Robert E. 1986. Task complexity: Definition of the construct. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37(1), 60-82.
- Zweig, David dan Jane Webster. 2004. What are we measuring? An examination of the relationships between the big-five personality traits, goal orientation, and performance intentions. *Personality and Individual Differences*, 36(7), 1693-1708.