

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dibuat peneliti-peneliti terdahulu telah membuat penelitian yang berkaitan dengan kompleksitas tugas, orientasi tujuan, *self efficacy* maupun kinerja dan juga *audit judgment*.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar and Zuraidah (2011) melakukan penelitian tentang *Assessing the effects of self efficacy and tax complexity on internal control audit judgment*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah purpose sampling. Hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*, *tax complexity on internal control* berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*.

Irwanti (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh gender, dan tekanan ketaatan terhadap *audit judgment*, kompleksitas tugas sebagai variabel pemoderating. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa gender berpengaruh negatif dan tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Kompleksitas tugas hanya memperkuat pengaruh gender terhadap *audit judgment*.

Lookman dan Bline (2012) tentang *relationship among job satisfaction, task complexity and organizational contexts in publik accounting*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas, kompleksitas organisasi dan persepsi ketidakpastian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Widiarta (2013) tentang pengaruh gender, umur, dan kompleksitas tugas auditor pada kualitas audit. Studi ini dilakukan di kantor akuntan publik di Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan pada kualitas audit, umur dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan.

Trianenvant (2014) melakukan penelitian tentang orientasi tujuan dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya

orientasi tujuan, *Self efficacy* dan pengalaman audit berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Suputra (2014) tentang pengaruh kompetensi, kompleksitas tugas, dan *locus of control* terhadap *audit judgment*. Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi, kompleksitas tugas, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Sumitro (2014) melakukan penelitian mengenai *correlation between self efficacy to job stress employe's*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah stress kerjanya, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin tinggi stress kerjanya.

Putri (2015) tentang pengaruh pengetahuan auditor, pengalaman audit, kompleksitas tugas, *locus of control* dan tekanan ketaatan terhadap *audit judgment*. Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman audit, kompleksitas tugas, berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Sedangkan pengalaman auditor, *locus of control* dan tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

Apriyanti (2016) juga melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman audit, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*. Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman audit, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Suwandi (2016) tentang pengaruh *self efficacy*, kecerdasan emosional, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas untuk penilaian audit auditor. Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy*, kecerdasan emosional, tekanan ketaatan berpengaruh positif sedangkan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap penilaian audit auditor.

Tabel2.1.
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Takiah Mohd Iskandar and Zuraidah Mohd Sanusi (2011)	<i>Assessing the Effects of Self Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgment</i>	Variabel Independen: <i>Self Efficacy</i> and <i>Task Complexity</i> Variabel dependen: <i>Audit Judgment</i>	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Audit Judgment</i> , <i>Task Complexity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Audit Judgment</i>
Ajeng Nurdiyani Irwanti (2012)	Pengaruh Gender dan Tekanan Ketaatan terhadap audit Judgment, Kompleksitas Tugas sebagai variabel Moderating (Studi pada BPKP Provinsi Jawa Tengah)	Variabel Independent: a. Gender b. Tekanan Ketaatan Variabel Dependent: Audit Judgment Variabel Moderating: Kompleksitas Tugas	Gender dan Tekanan Ketaatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Audit Judgment, Kompleksitas Tugas hanya memperkuat pengaruh Gender terhadap Audit Judgment.
Lookman and Dennis Bline (2012)	<i>Relationship among Job Satisfaction, Taks Complexity, and Organizational Contexs in Public Accounting</i>	Variabel Independen: a. <i>Taks Complexity</i> b. <i>(Dimension of Organization Structure</i> c. <i>(Perceived Environmental Uncertainty)</i> Variabel dependent: <i>(Job Satisfaction)</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas, kompleksitas organisasi dan persepsi ketidakpastian lingkungan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja
Widiarta (2013)	Pengaruh Gender, Umur dan Kompleksitas Tugas Auditor pada Kualitas Audit (Studi pada KAP di Bali)	Variabel Independent: a. Gender b. Umur c. Kompleksitas Tugas Auditor Variabel Dependennya: Kualitas Audit	Gender Tidak berpengaruh signifikan pada Kualitas Audit, Umur berpengaruh signifikan pada Kualitas audit, Kompleksitas Tugas berpengaruh signifikan pada Kualitas Audit
Marsha Trianevant (2014)	Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, <i>selfefficacy</i> dan pengalaman audit terhadap Audit Judgment pada KAP di Jakarta	Variabel independen: a. Gender b. Orientasi Tujuan c. <i>Self-efficacy</i> d. Pengalaman audit Variabel dependen: <i>Audit Judgment</i>	Gender, Orientasi tujuan, <i>Self efficacy</i> dan pengalaman audit berpengaruh positif terhadap <i>audit judgment</i> .

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Dharma Suputra (2014)	Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Audit Judgment	Variabel Independen: a. Kompetensi b. Kompleksitas Tugas c. Locus of Control <i>Variabel Dependent: Audit Judgment</i>	Kompetensi berpengaruh positif terhadap Audit Judgment, Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap Audit Judgment <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap Audit Judgment
Ulfa Sumitro (2014)	<i>Correlation Between Self Efficacy to Job Stress of Sales Employee's</i>	Variabel Independen: <i>Self Efficacy dan Job Stress</i>	Kondisi tersebut menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi <i>Self efficacy</i> yang dimiliki maka semakin rendah stress kerjanya, sebaliknya semakin rendah <i>self efficacy</i> maka semakin tinggi stress kerjanya.
Febrina Prima Putri (2015)	Pengaruh pengetahuan Auditor, pengalaman Audit, Kompleksitas tugas dan <i>Locus of Control</i> dan Tekanan Ketaatan terhadap Audit Judgment	Variabel independen: a. Pengetahuan Auditor b. Pengalaman Audit c. Kompleksitas Tugas d. <i>Locus of Control</i> e. Tekanan Ketaatan <i>Variabel dependent: Audit Judgment</i>	Pengalaman Audit, Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap audit judgment. Sedangkan Pengalaman Auditor, <i>Locus of Control</i> dan Tekanan Ketaatan berpengaruh positif terhadap Audit Judgment
Retno Stia Aprianti (2016)	Pengaruh Pengalaman Audit, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment pada KAP di Jakarta Selatan	Variabel Independen: a. Pengalaman Audit b. Tekanan Ketaatan c. Kompleksitas Tugas <i>Variabel Dependent: Audit Judgment</i>	Pengalaman Audit, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap Audit Judgment

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Suwandi (2016)	Pengaruh <i>self efficacy</i> , Kecerdasan, Emosional, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas untuk Penilaian Audit Auditor	Variabel Independent; a. <i>Self efficacy</i> b. Tekanan Ketaatan c. Kecerdasan Emosional d. Kompleksitas Tugas Variabel Dependent: Penilaian Audit Auditor	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> , Kecerdasan Emosional, Tekanan Ketaatan berpengaruh positif sedangkan Kompleksitas Tugas berpengaruh negatif untuk Penilaian Audit Auditor

2.2. Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini merupakan dasar, ide untuk keinginan atau kehendak menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan (McClelland). Menurut dia, setiap orang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang berlainan. Sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai kinerja puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Karakteristik seseorang yang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang tinggi (*high achiever*) adalah :

- Risiko moderat (*Moderate Risks*) adalah memilih suatu resiko secara moderat
- Umpan balik segera (*Immediate Feedback*) adalah cenderung memilih tugas yang segera dapat memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang telah dicapai dalam mewujudkan tujuan, cenderung memilih tugas yang mempunyai kriteria performansi yang spesifik.
- Kesempurnaan (*accomplishment*) adalah senang dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya.

- d. Pemilihan tugas adalah menyelesaikan pekerjaan yang telah dipilih secara tuntas dengan usaha maksimum sesuai dengan kemampuannya.

Adapun definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

2.2.1. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami dan ambigu (Suwandi, 2016). Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Yustrianthe (2012 :76) Kompleksitas adalah banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut menjadi sulit dan membingungkan yang disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas. Terdapat dua aspek penyusunan dari kompleksitas tugas, yaitu tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut, sementara skruktur adalah terkait dengan kejelasan informasi.

Ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasiauditperlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit (Widiarta, 2013).

Menurut Iskandar dan Zuraidah (2011:34) mengemukakan bahwa kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan
- b. Adanya ambiguitas yang tinggi,yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Menurut Putri (2015) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment.

2.2.2. Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan merupakan suatu mental *framework* bagaimana individu menginterpretasi dan merespon situasi/kejadian yang dihadapinya Dweeck and Legget, (2014). Secara Spesifik ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan kinerja (*performance goals*) dan orientasi pembelajaran (*learning goals*). Walaupun sebagian besar penelitian mengenai orienasi tujuan menggunakan dua dimensi, penelitian terbaru Porath dan Bateman (2014) telah difokuskan pada tiga dimensi, dispositional dan orientasi tujuan pembelajaran, pendekatan kinerja dan penghindaran kinerja. Dengan adanya berbagai bukti umumnya menunjukkan bahwa orientasi tujuan penghindaran kinerja tinggi rendah yang berkaitan dengan hasil kinerja yang menguntungkan. Orientasi tujuan yang tinggi berfokus pada pengembangan kinerja auditor dalam menentukan suatu audit Judgment (Pertiwi et al, 2014).

Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan, dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberi implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam kontek organisasi (Trianevant, 2014).

2.2.3. Self Efficacy

Self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas mencapai suatu tujuan, menghasilkan dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemampuan mereka dalam mengendalikan pemikiran tersebut sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Tingginya *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang akan membuat keraguan diri terhadap kemampuan orang tersebut menjadi lebih sedikit dan

cenderung untuk tidak menyerah serta mengatasi setiap tantangan dengan usaha yang lebih besar (Suwandi, 2016). Individu yang yakin bahwa mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usaha mereka termasuk di dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal, keputusan yang dimaksud adalah audit judgment seorang auditor. *Self efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pembuatan keputusan audit judgment. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Sumitro, 2014). *Self efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi dan kemampuan kitadalam mengatasi kehidupan Suwandi (2016). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2.2.4. Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment

Efektivitas Kinerja mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan dalam kaitannya dengan kriteria. Untuk standar auditor, kualitas pekerjaan itu ditaksir dengan melihat akurat tidaknya jawaban yang diberikan oleh auditor untuk setiap tugas audit. Dalam pelaksanaan prosedur audit yang mendetail, auditor membuat banyak pertimbangan (*Judgment*) yang mempengaruhi dokumentasi bukti dan keputusan pendapat auditor (Dharma Suputra, 2014). Pertimbangan auditor sangat tergantung dari persepsi mengenai suatusituasi. Judgment yang merupakan dasar dari sikap profesional adalah hasil dari beberapa faktor yang signifikan dan tampak mengendalikan semua unsur seperti *self efficacy* adalah perasaan auditor dalam memperoleh dan mengevaluasi informasi, serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. Putri (2015) mengatakan audit judgment sebagai kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa.

Apriyanti (2016) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel

lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Kualitas pekerjaan auditor dapat dilihat dari kualitas judgment dan keputusan yang diambil. Ada dua kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan, yaitu berorientasi hasil dan berorientasi proses. Kriteria berorientasi hasil yang digunakan ketika keakuratan hasil dapat ditentukan. Untuk mengevaluasi kualitas dari sebuah keputusan yang dipilih dilakukan dengan membandingkan solusi dan kriteria hasil standar. Berbeda dengan kriteria yang berorientasi hasil. Kriteria yang berorientasi proses digunakan ketika keakuratan hasil tidak dapat ditentukan. Jadi, untuk mengevaluasi kualitas keputusan auditor yang dilihat dari kualitas proses audit yang dilakukan oleh auditor selama pekerjaan audit dari awal sampai keputusan yang diambil.

2.3. Pengembangan Hiptesis Penelitian

2.3.1. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit *Judgment*

Kompleksitas tugas telah menjadi variabel penting dalam penelitian tentang penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja Widiarta (2013). Dalam kasus lingkungan audit, penting untuk mempelajari kompleksitas tugas karena kompleksitas tugas dapat berdampak pada kinerja audit judgment, dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas-tugas audit yang berbeda yang dapat membantu para manajer membuat tugas lebih baik dan pelatihan pengambilan keputusan (Lookman dan Bline, 2012).

Kompleksitas tugas merupakan banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut menjadi sulit dan membingungkan yang disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Suwandi (2016), kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi: kompleksitas komponen (jumlah dari syarat informasi dan tindakan yang berbeda), kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara tindakan dan isyarat), dan kompleksitas dinamis (perubahan dalam tindakan, isyarat dan hubungan diantaranya). Singkatnya, kompleksitas tugas mengacu pada jumlah atribut yang berbeda dalam tugas dan hubungan antara sifat-sifat ini. Secara relatif tugas-tugas sederhana, tugas-tugas kompleks membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi (misalnya, sumber daya *attentional*, kapasitas pengolahan informasi, usaha, dan ketekunan) yang akan diperluas dalam melaksanakannya (Bandura, 2016). Kompleksitas tugas yang meningkat dapat mendorong seseorang atau individu untuk melakukan tugasnya dengan menerapkan kemampuannya untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, tugas yang cukup rumit dapat memicu kemampuan dan keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas. Semakin banyaknya suatu tugas maka kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment akan semakin baik, sehingga judgment yang dihasilkan auditor dapat dipertanggungjawabkan dan berkualitas. Maka diperoleh hipotesis:

H₁: Kompleksitas tugas akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment.

2.3.2. Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment

Konsep orientasi tujuan, yang didasarkan pada landasan teori, berasal dari pendidikan dan perkembangan literatur (Dweck dan Leggett, 2014). Walaupun orientasi tujuan awalnya merupakan konstruksi unidimensional, pendekatan saat ini adalah melihatnya sebagai sebuah konstruksi multidimensi. Selain itu, meskipun orientasi tujuan telah dikonseptualisasikan baik sebagai bagian dan sifat, hal ini sangat sering dikonseptualisasikan dan diukur sebagai sifat variabel

(Trianevant, 2014). Orang dengan penguasaan atau orientasi tujuan pembelajaran berfokus pada pengembangan kompetensi mereka dengan mengakuisisi keterampilan baru, menguasai situasi baru, dan belajar dari pengalaman; mereka dengan orientasi tujuan pendekatan-kinerja berfokus pada pendemonstrasian kompetensi normatif dan memperoleh penilaian baik dari orang lain; dan mereka yang berorientasi tujuan penghindaran-kinerja berfokus untuk menghindari situasi yang mungkin menampilkan rendahnya kompetensi atau hasil dalam penilaian negatif dari orang lain. Secara umum, orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh menguntungkan pada kinerja, dan pendapat ini didukung oleh teori dan bukti empiris. Secara teoritis, karena orang-orang dengan orientasi tujuan pembelajaran terfokus pada pengembangan kompetensi, mereka mempunyai minat intrinsik dalam tugas-tugas yang mereka lakukan (Barron dan Harackiewicz, 2010), karena itu, mereka akan lebih terlibat pada tugas daripada mereka yang tidak memiliki orientasi seperti itu.

Disamping itu orang-orang dengan kecenderungan untuk mengembangkan kompetensi mereka akan lebih banyak mencurahkan sumber daya (misalnya perhatian, usaha, ketekunan) dan menggunakannya lebih efektif, menggunakan strategi *elaborative* dalam melaksanakan tugas mereka daripada orang-orang yang tidak begitu cenderung atau peduli untuk mendemonstrasikan kompetensi mereka (Trianevant, 2014). Bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit, orang pada orientasi tujuan pembelajaran akan merespon dengan peningkatan usaha, ketekunan, dan strategi karena mereka cenderung untuk melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan diri (Trianevant, 2014). Studi sebelumnya telah menemukan orientasi tujuan pembelajaran akan berhubungan positif dengan usaha dan penggunaan strategi metakognitif. Upaya yang lebih besar, ketekunan, dan menggunakan strategi yang efektif umumnya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi (Bandura, 2012).

Secara empiris, penelitian terdahulu terhadap orientasi tujuan telah menemukan orientasi tujuan pembelajaran akan berhubungan positif dengan berbagai hasil kinerja termasuk kinerja akademik (Phillips dan Gully, 2011), pelatihan kinerja, kinerja tugas, kinerja penjualan, dan kinerja pekerjaan. Sebuah metaanalisis baru-baru ini juga menemukan ciri orientasi tujuan pembelajaran

secara signifikan berhubungan dengan kinerja pembelajaran dan bagian orientasi tujuan pembelajaran berhubungan dengan kinerja pekerjaan. Dalam lingkungan akuntansi, sebuah studi menemukan akuntan manajemen dengan pembelajaran orientasi menjadi lebih cenderung terlibat dalam proses keputusan manajemen. Oleh karena itu, atas dasar teoritis dan empiris melanjutkan argumen di atas. Maka diperoleh hipotesis berikut:

H₂ : Orientasi tujuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

2.3.3. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan *Audit Judgment*

Self efficacy (efikasi diri) adalah persepsi/keyakinan seorang individu akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tertentu. Wijaya (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Kemampuan mereka dalam mengendalikan pemikiran tersebut bergantung pada persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Individu yang yakin mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usaha mereka termasuk di dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal, keputusan yang dimaksud adalah *audit judgment* seorang auditor. Umumnya *self efficacy* menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja (Chen et al., 2016). Dalam penelitian ini, H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

H₃ : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*

2.4. Kerangka Pemikiran

Tingkat kepercayaan publik terhadap profesionalisme seseorang secara umum dipengaruhi oleh aspek-aspek individual yang meliputi antara lain

kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan *self efficacy*. Aspek individual tersebut memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment, hal ini terjadi karena aspek-aspek individual yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap perilaku individu. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka model kerangka pemikiran penelitian ini dapat disampaikan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

