

PENGARUH INSENTIF KINERJA, USAHA DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KUALITAS AUDIT JUDGEMENT

Sugiarto

STIE Cendekia Karya Utama Semarang

Abstract

This research examines the effect of performance incentives, effort and task complexity on the quality of audit judgement. This research replicated research model which had been done by Sanusi and Iskandar (2007), The respondents consisted of student in Pendidikan Profesi Akuntan Diponegoro University Semarang, Central Java.

Experimental research design 3 x 1 was used to examine the hypotheses. Using purposive sampling technique, the subjects were classified into three groups, namely financial incentives groups, non-financial incentives groups, and a control group with no incentives. Each group was required to perform high and low task complexity. 45 students participated in this experiment. The results of the experiment were then analyzed using T- Test or Mann Whitney Test and moderated regression analysis (MRA).

The results showed that among five hypotheses only one hypothesis was rejected. First, this research found that financial incentives group and non-financial incentives group performed better quality of audit judgment than group with no incentives. Secondly, subject within financial incentives group and non-financial incentives group exerted more effort than subject with no incentives. Third, this research provided strong evidence that the relation of efforts and the quality of audit judgment is moderated by task complexity. Fourth, this research showed that when task complexity is high, there is no different of audit quality performed by subject with high efforts and low efforts. And finally, this research failed to find that when task complexity is low, subject with high efforts will perform better quality of audit judgment than subject with low efforts.

Keywords: *Performance Incentives, task complexity, and the quality of Audit Judgement.*

1. Pendahuluan

Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) menghadapi berbagai tantangan yang sulit dalam menyelesaikan tugasnya (Snead dan Harrel, 1991). Beberapa tantangan tersebut muncul dari jenis pekerjaan itu sendiri seperti tekanan kerja dan kurangnya dukungan sumber daya. Tantangan tersebut menyebabkan kurangnya konsensus antar auditor dan kurang akuratnya dalam *audit judgement*, yang kemudian mempengaruhi kualitas dari *audit judgement* (Trotman, 1996). Dalam memperbaiki kualitas *audit judgement*, KAP menyadari pentingnya insentif kinerja yang diterapkan melalui pola penggajian, promosi dan pembagian keuntungan

yang lebih baik (Jeffords dan Thibadoux., 1997). Penggunaan insentif kinerja dimungkinkan dapat meningkatkan usaha yang lebih baik dan pencapaian tingkat kinerja yang lebih tinggi (Libby dan Lipe, 1992). Lebih jauh lagi, komitmen dari KAP untuk menawarkan insentif kinerja dapat meningkatkan motivasi auditor, memperbaiki perilaku auditor, dan juga dapat meningkatkan produktivitas.

Insentif sering menjadi komponen penting dalam memotivasi pegawai agar produktif (Kaplan dan Norton, 1992). Auditor akan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang tinggi karena mereka percaya bahwa kontribusi yang mereka berikan akan mengakibatkan suatu penilaian yang terbaik dan kemudian dapat memberikan suatu *reward* yang sesuai dengan harapannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dezoort *et al*, (2001) memperlihatkan perencanaan auditor untuk membuat prosedur yang lebih banyak ketika menerima kompensasi insentif dan auditor akan melakukan pemeriksaan ulang pada perencanaan audit, ketika klien secara eksplisit melakukan kesalahan yang nantinya akan berpengaruh pada hasil *audit judgement* (Glover *et al*, 2000).

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian dari Sanusi dan Iskandar (2007). Pertama, penelitian ini menguji kembali pengaruh variabel insentif kinerja terhadap kualitas *audit judgement* karena ada penelitian yang hasilnya berbeda dimana menurut Awasthi *et al*, (1990) dan Libby *et al*, (1992) tidak menemukan pengaruh yang positif sedangkan menurut Ashton (1990) dan Sanusi *et al*, (2007) menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh pada kinerja auditor yang akhirnya akan memperbaiki kualitas *audit judgement*. Kedua, memasukan variabel kompleksitas tugas sebagai variabel moderating untuk menguji apakah usaha auditor berpengaruh signifikan pada kualitas *audit judgement*. Ketiga, Subjek penelitian ini adalah mahasiswa program profesi akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro di Indonesia sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Malaysia.

2. Rerangka teoritis dan pengembangan hipotesis

Teori pengharapan, (Vroom, 1964) berargumen bahwa kekuatan individu untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu *out put* tertentu dan daya tarik dari *out put* tersebut. Dalam istilah yang lebih

praktis, teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila karyawan tersebut meyakini upaya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong pemberian penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan penghargaan itu akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan itu.

Teori atribut (Wigfield dan Eccles, 2000) mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang kita hubungkan kesuatu perilaku tertentu (Robbins, 2003). Ketika kita mengamati orang, kita berusaha mengembangkan penjelasan-penjelasan mengapa mereka berperilaku dengan cara-cara tertentu. Oleh karena itu persepsi dan penilaian kita terhadap tindakan seseorang akan cukup banyak dipengaruhi oleh pengandaian-pengandaian yang kita ambil mengenai keadaan internal orang tersebut. Dalam teori ini menyatakan bahwa bila kita mengamati perilaku seorang individu, kita berusaha menentukan apakah perilaku itu karena penyebab internal atautkah eksternal.

2.1. Pengaruh Insentif Kinerja terhadap Kualitas *Audit Judgement*

Literatur eksperimental pada umumnya mendukung anggapan umum bahwa insentif finansial berpengaruh pada kinerja untuk berbagai hal (Ashton, 1990; Awasthi dan Pratt, 1990; Bailey et al, 1998; Libby dan Lipe, 1992). Untuk insentif non finansial, beberapa mekanisme seperti akuntabilitas atau penyesuaian diterapkan pada beberapa penelitian terdahulu (Peecher, 1996; Chang et al, 1997; Kennedy et al., 1997; Kennedy, 1993; Tan dan Kao, 1999; Tan et al., 2002) bersamaan dengan adanya umpan balik (Ashton, 1990; Kovar, 1996; Leung dan Trotman, 2005). Hasil penelitian tersebut mendukung pendapat bahwa insentif finansial dan non finansial dapat meningkatkan kualitas *audit judgement*. Penelitian terdahulu menguji pengaruh dari berbagai jenis insentif secara individual, namun belum menguji pengaruh berbagai insentif tersebut terhadap kinerja secara simultan. Oleh karena itu penelitian ini akan memfokuskan pada dua tipe dari insentif kinerja, yaitu finansial dan non finansial.

Dalam hal finansial insentif, diperoleh berbagai hasil penelitian yang beragam mengenai hubungan antara insentif finansial dan kualitas *audit judgement*. Awashi dan Pratt (1990) dan Libby dan Lipe (1992) tidak menemukan bukti yang mendukung pengaruh positif dari insentif

finansial terhadap kualitas *audit judgement*. Di sisi lain, Ashton (1990) menemukan bukti bahwa insentif finansial dapat meningkatkan kinerja ketika auditor tidak menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi. Sebaliknya, jika auditor dihadapkan pada kompleksitas tugas yang tinggi, maka pengaruh insentif finansial terhadap kinerja tidaklah signifikan.

Umpan balik biasanya mengacu pada informasi tingkat kinerja dan efisiensinya (Tajkovic dan Luthans, 2001). Umpan balik biasanya diberikan oleh supervisor kepada bawahannya untuk menstimulasi kualitas *audit judgementnya*. Khususnya berkaitan dengan tugas audit, adanya umpan balik dari supervisor akan mengakibatkan auditor lebih berhati-hati dalam tugasnya. Lebih jauh lagi, mereka akan lebih bertanggung jawab dan mencurahkan usahanya yang lebih dalam mengerjakan tugasnya. Turner (2001) menyebutkan bahwa auditor akan lebih bersikap konservatif dan komprehensif dalam memilih strateginya. Dari penelitian sebelumnya diperoleh bukti yang mendukung bahwa umpan balik berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan (Early et al, 1990; Satjkovic dan Luthans, 2001). Dalam penelitian akuntansi, umpan balik tampaknya menjadi hal penting untuk suksesnya kualitas *audit judgement*.

Dengan demikian, insentif kinerja (finansial dan non finansial) berhubungan dengan kualitas *audit judgement* yang lebih baik. Hal ini dinyatakan dalam hipotesis berikut:

H1: Insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan berpengaruh terhadap kualitas *audit judgement*.

2.2. Pengaruh dari Insentif Kinerja terhadap Usaha Auditor

Beberapa penjelasan telah diberikan untuk menggambarkan pengaruh dari insentif kinerja terhadap kualitas *audit judgement*. Dalam hal bahwa insentif kinerja akan memperbaiki kualitas *audit judgement*, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa diperlukan adanya mekanisme dimana usaha auditor tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya (Libby dan Lipe, 1992; Kennedy, 1993).

Bukti empiris menunjukkan bahwa insentif menyebabkan individu untuk meningkatkan sejumlah usahanya dalam melaksanakan tugas audit. Awashi dan Pratt (1990) membuktikan bahwa insentif finansial akan meningkatkan usaha seseorang. Libby dan Lipe (1992) juga menguji pengaruh insentif finansial terhadap kualitas *audit judgement*. Hasil

penelitian mereka menunjukkan bahwa insentif finansial meningkatkan usaha auditor. Chang et al, (1997) menguji pengaruh insentif kinerja non finansial terhadap proses usaha auditor. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa insentif akan meningkatkan rentang waktu usaha. Oleh karena itu, ketika auditor diberi insentif untuk menyelesaikan tugasnya, mereka diharapkan meningkatkan sejumlah usahanya dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dinyatakan dalam hipotesis berikut:

H2 : Insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan berpengaruh terhadap usaha auditor.

2.3. Peran Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderating

Pengaruh usaha terhadap kualitas *audit judgement* tidak dapat digeneralisasi untuk berbagai kompleksitas tugas. Ketika kompleksitas tugas menurun, insentif finansial atau non finansial dapat meningkatkan motivasi, sehingga dapat meningkatkan usaha auditor (Earley et al., 1990). Dengan kata lain, untuk kompleksitas tugas yang rendah, usaha yang lebih oleh auditor akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Semakin besar usaha yang dicurahkan untuk memecahkan masalah, maka akan diperoleh strategi pemecahan yang lebih baik (Cloyd, 1997). Hal ini akan menyebabkan individu untuk mencari informasi yang lebih relevan. Oleh karena itu, meningkatnya usaha individu akan meningkatkan dampak yang lebih dalam efektifitas individu yang bekerja pada kompleksitas tugas yang rendah.

Demikian juga, dalam kompleksitas tugas yang tinggi (khususnya tugas yang membutuhkan tingkat pengetahuan yang tinggi) usaha yang dilakukan auditor tidak berdampak terhadap kinerjanya jika auditor tersebut tidak memiliki keahlian khusus atau pengalaman (Bonner, 1994). Ketika tugas menjadi lebih kompleks, atau tidak terstruktur dengan baik, usaha yang tinggi oleh auditor mungkin tidak mampu memfasilitasi auditor menyelesaikan tugasnya. Oleh karenanya, hubungan positif antara usaha dan kinerja akan dimoderasi untuk auditor yang memiliki kompleksitas tugas yang tinggi. Pelham dan Neter (1995) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas *audit judgement* dalam hal kompleksitas tugas yang rendah. Kualitas *audit judgement* akan menurun jika auditor dalam kondisi tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh interaksi antara usaha dan kompleksitas tugas terhadap kualitas *audit judgement*. Dengan demikian, hipotesis berikutnya yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Hubungan antara usaha dan kualitas *audit judgement* dimoderasi oleh kompleksitas tugas

H3a: Ketika kompleksitas tugas rendah, auditor dengan usaha yang tinggi akan menghasilkan kualitas *audit judgement* yang lebih baik dibandingkan dengan auditor dengan usaha yang rendah

H3b: Ketika kompleksitas tugas tinggi, tidak terdapat perbedaan hasil kualitas *audit judgement* antara auditor dengan usaha yang tinggi dan auditor dengan usaha yang rendah.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian dan Subjek Penelitian

Desain eksperimen yang dilakukan dalam penelitian ini berukuran 3X1 yaitu desain eksperimen dimana variabel insentif kinerja merupakan *between* subjek variabel yang dimanipulasi atau diberikan 3 macam perlakuan (*treatment*). Sedangkan variabel kompleksitas tugas merupakan *within* subjek variabel yang dimanipulasi pada dua tingkat tugas yang berbeda yaitu kompleksitas tugas tinggi dan rendah.

Pada tiap sesi pelaksanaan eksperimen, partisipan dipilih secara langsung dan dibentuk 3 kelompok, pelaksanaan eksperimen penelitian ini dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda pada setiap kelompoknya. Peneliti memberikan pengenalan singkat yang berisi informasi umum, kemudian meminta partisipan untuk membaca instruksi, melengkapi instrumen penelitian tanpa berkonsultasi dengan rekannya, dan tidak merubah respon jawaban mereka setelah melengkapi instrumen penelitian. Instrumen penelitian dilengkapi dalam waktu 30 – 35 menit.

Subjek eksperimen ini adalah mahasiswa Program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro. Pertama mengacu pada penelitian terdahulu yang menggunakan subjek penelitian mahasiswa program profesi akuntansi. Kedua, dengan pertimbangan bahwa mahasiswa PPA adalah calon akuntan yang sedang menempuh program profesi akuntansi untuk menunjang karirnya menjadi akuntan.

Jumlah seluruh subyek yang akan digunakan sebagai partisipan sejumlah 45 orang yang dibagi menjadi 3 kelompok dengan proporsi yang sama untuk tiap kelompoknya yaitu 15 orang. Subjek (Responden) penelitian ini secara langsung akan dikelompokkan dalam tiga

kelompok, yaitu kelompok kontrol (yang tidak menerima insentif), kelompok yang menerima insentif finansial dan kelompok yang menerima insentif non finansial.

Prosedur penentuan subjek dilakukan dengan cara *purposive sampling* karena peneliti memilih partisipan dengan diberi batasan-batasan atau kriteria-kriteria yaitu mahasiswa yang sedang menempuh mata kuliah praktik audit. Jadi jika mahasiswa tersebut tidak sedang menempuh mata kuliah praktik audit tidak dimasukkan sebagai partisipan. Untuk mendapatkan subjek sebanyak 45 orang, peneliti melakukan survey pada Program Pendidikan Profesi Akuntansi UNDIP dan menanyakan kepada mahasiswa PPA untuk ikut terlibat dalam penelitian ini. Alasan pengambilan subjek sebanyak 45 partisipan adalah untuk menjaga tingkat validitas dan kontrol yang baik, maka dalam penelitian eksperimen jumlah partisipan tidak boleh melebihi batas kemampuan kontrol peneliti (Syaifudin, 2004).

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Kualitas *audit judgement*

Evaluasi *audit judgement* didasarkan pada daftar jumlah pengujian *compliance test* dan *substantif test* dan kesalahan laporan keuangan (Sanusi dan Iskandar, 2007). Kualitas *audit judgement* diukur dengan menghitung jumlah jawaban responden yang benar, semakin banyak responden memberikan jawaban pada kedua tes tersebut maka akan semakin baik kualitas *audit judgement*. Begitu juga sebaliknya semakin sedikit memberikan jawaban maka akan semakin rendah kualitas *audit judgement*.

3.2.2 Variabel Insentif Kinerja

Variabel insentif kinerja dalam penelitian ini adalah variabel independen . Insentif merupakan perwujudan dari kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai kepada perusahaan, sedangkan kinerja merupakan gambaran dari kemampuan setiap pegawai. Oleh karena itu perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi kepada setiap pegawai dengan dasar kemampuannya. Insentif kinerja merupakan *between* subjek variabel yang dimanipulasi. Responden secara langsung dikelompokkan dalam tiga kelompok motivasi, yaitu: tanpa insentif, insentif umpan balik (non finansial), dan insentif finansial. Responden yang tidak diberi insentif, tidak diminta untuk mengisikan namanya. Responden yang diberi insentif umpan balik (non finansial) diminta untuk mengisikan nama dan diinformasikan bahwa

jawaban mereka akan dinilai. Sementara responden yang dalam kelompok insentif finansial, dimotivasi dengan imbalan sejumlah uang jika mereka telah menyelesaikan tugasnya. Variabel ini juga diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Sanusi dan Iskandar (2007). Instrumen ini terdiri dari 2 item pernyataan dengan skala *likert* 5 poin. Skala 1 menunjukkan auditor menerima insentif sangat sedikit sedangkan skala 5 auditor menerima insentif sangat banyak

3.2.3 Variabel Usaha

Usaha auditor dalam penelitian ini adalah variabel independen. Waktu kerja merupakan ukuran perilaku yang relevan untuk usaha (Vroom, 1964). Usaha diukur dengan menggunakan sejumlah durasi waktu yang digunakan selama waktu pelaksanaan eksperimen. Penggunaan durasi waktu dalam eksperimen audit ini sebelumnya telah digunakan oleh Jiambalvo (1979) dan Libby dan Lipe (1992). Responden diminta untuk menuliskan waktu mulai mengerjakan dan waktu mengakhiri pekerjaan. Variabel ini juga diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Sanusi dan Iskandar (2007). Instrumen ini terdiri dari 4 item pernyataan dengan skala *likert* 5 poin. Skala 1 menunjukkan pernyataan auditor sangat tidak setuju dengan usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas audit yang diberikan sedangkan skala 5 menunjukkan auditor sangat setuju dengan usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas audit yang diberikan.

3.2.4 Variabel Moderating

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan *within* subjek variabel yang dimanipulasi dengan memberikan responden mengerjakan dua tugas pada tingkat kompleksitas yang berbeda. Untuk kompleksitas tugas yang rendah, responden membuat daftar *compliance test* untuk menguji efektifitas pengendalian piutang dan hutang klien, dan juga membuat daftar *substantif test* untuk mencari hutang yang belum tercatat. Penugasan ini relatif memiliki kompleksitas tugas yang rendah karena responden hanya diminta untuk menentukan prosedur tanpa harus menguji pentingnya informasi yang dihasilkan. Untuk kompleksitas tugas yang tinggi, responden diminta untuk menentukan kemungkinan terjadinya salah saji dalam laporan keuangan yang dihasilkan dari lemahnya pengendalian intern dari sistem akuntansi hutang. Mereka diminta untuk

menentukan kemungkinan kesalahan, akun-akun yang terpengaruh, dan apakah akun-akun tersebut memiliki selisih lebih ataukah kurang. Selain itu juga pengukuran kompleksitas tugas dalam penelitian ini dapat diukur dengan menjawab kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan dengan skala *likert* 5 poin. Skala 1 menunjukkan kompleksitas tugas yang dirasakan auditor sangat sedikit (rendah) sedangkan skala 5 menunjukkan kompleksitas tugas yang dirasakan sangat banyak (tinggi).

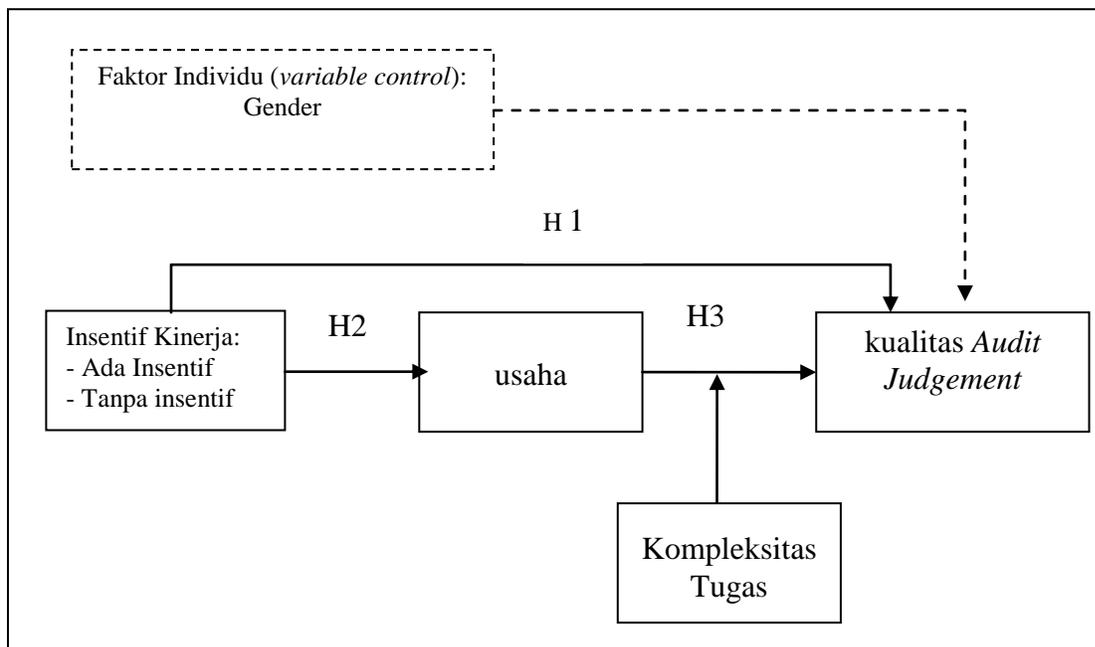
3.2.5 Variabel Kontrol

Meskipun responden dikelompokkan secara langsung dalam tiga kelompok motivasi, perbandingan jenis kelamin antara pria dan wanita tidaklah sama untuk masing-masing kelompok. Oleh karena itu penelitian ini memasukkan gender (jenis kelamin) sebagai variabel kontrol. Penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) juga mendukung penggunaan variabel kontrol tersebut dan hasilnya secara signifikan berhubungan dengan kualitas *audit judgement*

3.3. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teoritik dan empirik diatas, model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

GAMBAR.1
Model Penelitian



4. Analisis Hasil

4.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.1

TABEL 4.1
HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Insentif Kinerja (INS)	0,617	Reliabel
2.	Usaha (USH)	0,692	Reliabel
3.	Kompleksitas Tugas (KT)	0,775	Reliabel
4.	Kualitas <i>Audit judgment</i> (AUDIT)	0,866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2008

Variabel dalam penelitian ini berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semuanya reliabel.

Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

TABEL 4.2
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1.	Insentif Kinerja (INS)	0,46** -0,46**	0,01	Valid
2.	Usaha (USH)	0,45** -0,52**	0,01	Valid
3.	Kompleksitas Tugas (KT)	0,39** -0,61**	0,01	Valid
4.	Kualitas <i>Audit judgment</i> (AUDIT)	0,57** -0,89**	0,01	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2008

Hasil uji validitas untuk semua variabel dalam penelitian ini mempunyai kisaran korelasi antara 0,39 sampai dengan – 0,89 dan semuanya signifikan pada tingkat 0,01 menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada semua variabel penelitian ini valid.

4.2. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diringkas sebagai berikut :

TABEL 4.3
RINGKASAN HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Model	Hipotesis	Nilai signifikansi	Hasil signifikansi	Diterima/ ditolak
Mean Kualitas audit.	H1	0,006	Berbeda signifikan	Diterima

Tanpa insentif : : 6,07 Dengan insentif : 8,03			kelompok dengan insentif memiliki rata-rata lebih besar	
Mean Usaha Tanpa insentif : : 14,87 Dengan insentif : 16,60	H2	0,003	Berbeda signifikan kelompok dengan insentif memiliki rata-rata lebih besar	Diterima
$Y = 5,543 - 0,161X_2 + 0,728X_3 + X_2 - X_3 + 2,252$	H3	0,001	Signifikan	Diterima (Moderating)
Usah rendah, Kompleksitas tugas rendah : $Y = 8,473 + 0,197X_2 + 1,345X_3 + X_2 - X_3 - 0,038$	H3a	0,943	Tidak signifikan	Ditolak
Usaha tinggi, Kompleksitas tugas rendah : $Y = 6,687 + 0,084X_2 + 2,610X_3 + X_2 - X_3 + 1,32$	H3a	0,352	Tidak signifikan	
Usaha Rendah, Kompleksitas tugas tinggi : $Y = 6,116 - 0,273X_2 + 2,551X_3 + X_2 - X_3 + 0,405$	H3b	0,125	Tidak signifikan	Diterima
Usaha Tinggi, Kompleksitas tugas tinggi : $Y = 8,790 + 0,017X_2 + 1,271X_3 + X_2 - X_3 + 0,215$	H3b	0,612	Tidak signifikan	

Sumber: Output SPSS, tahun 2008

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Insentif Kinerja terhadap Kualitas *Audit Judgement*

Penelitian ini berhasil menerima hipotesis 1, bahwa auditor yang mendapatkan insentif kinerja (finansial dan non finansial) menunjukkan kualitas *audit judgment* yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang tidak diberikan insentif. Seperti hasil uji sinifikansi pada tabel 4.3, Hasil uji tersebut mendukung penelitian dari Gibbin dan Emby (1985), Ashton (1990) maupun Sanusi dan Iskandar (2007) yang menyatakan bahwa auditor yang mendapatkan insentif kinerja akan berpengaruh pada kualitas *audit judgement*.

Hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada ke 2 kelompok dalam eksperimen penelitian ini, untuk responden pada kelompok insentif kinerja finansial rata-rata menjawab 9 dari 15 pilihan jawaban yang diberikan dan kelompok dengan insentif kinerja non finansial rata-rata menjawab 11 sedangkan kelompok tanpa diberikan insentif rata-rata menjawab 6 dari 15 pilihan jawaban yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk kelompok 1 dan 2 mampu menjawab lebih banyak dibandingkan kelompok 3, seperti dikatakan dalam

pengukuran variabel kualitas *audit judgement* semakin banyak responden menjawab maka akan semakin baik kualitas *audit judgement*, sehingga sesuai dengan hipotesis 1 yang menyatakan “Insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan berpengaruh terhadap kualitas *audit judgement*”.

Penelitian ini juga memperkuat teori pengharapan (Vroom, 1964), Seseorang dalam bekerja bila dimotivasi dengan diberikan insentif akan meningkatkan upaya yang tinggi bila orang tersebut meyakini upayanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja. Suatu penilaian akan mendorong pemberian penghargaan dan penghargaan akan memuaskan tujuan-tujuan seseorang tersebut.

5.2. Pengaruh Insentif Kinerja terhadap Usaha yang dilakukan Auditor

Penelitian ini berhasil menerima hipotesis 2, bahwa auditor yang mendapatkan insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan meningkatkan usahanya agar kualitas *audit judgment* nya lebih baik dibandingkan dengan auditor yang tidak diberikan insentif kinerja. Seperti hasil uji signifikansi pada tabel 4.3. Hasil uji tersebut mendukung penelitian dari Awasthi dan Prat (1990), Sanusi dan Iskandar (2007) yang menyatakan bahwa insentif kinerja berpengaruh pada usaha yang dilakukan auditor agar kualitas *audit judgment* nya lebih baik.

Penelitian ini juga memperkuat teori pengharapan (Vroom, 1964) dan teori atribut (Wigfield dan Eccles, 2000), Bila kita mengamati perilaku individu berarti kita berusaha menentukan apakah perilaku itu karena penyebab internal ataukah eksternal. Insentif kinerja adalah penyebab eksternal sedangkan usaha adalah penyebab internal, auditor yang didorong dengan pemberian insentif kinerja akan meningkatkan usahanya sehingga akan menghasilkan kualitas *audit judgment* yang baik.

5.3. Peran Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderating

Pengujian Hipotesis 3 menyatakan bahwa hubungan antara usaha dan kualitas *audit judgment* dimoderasi oleh kompleksitas tugas. Tujuan pengujian terhadap hipotesis ini adalah untuk melihat apakah kompleksitas tugas merupakan variabel moderating. Hasil uji dengan persamaan regresi berperantara *Moderated Regression Analysis* (MRA) seperti dalam tabel 4.3 secara individual tingkat signifikansinya 0,001 signifikan karena dibawah 0,05 dengan

demikian hipotesis 3 dapat diterima karena kompleksitas tugas, baik secara simultan maupun individual berpengaruh terhadap kualitas *audit judgment*.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas merupakan variabel moderating dan mendukung hasil dari penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas dapat memperlemah atau memperkuat variabel usaha.

Hasil uji hipotesis 3a seperti dalam tabel 4.3 untuk usaha rendah dengan kompleksitas tugas rendah tingkat signifikansi 0,943 tidak signifikan karena diatas 0,05 dan tabel 4.3 untuk usaha tinggi dengan kompleksitas tugas rendah tingkat signifikansi 0,352 tidak signifikan karena diatas 0,05 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel usaha rendah dan usaha tinggi tidak berpengaruh pada kompleksitas tugas rendah, dengan demikian tidak sesuai dengan hipotesis 3a yang menyatakan ” ketika kompleksitas tugas rendah auditor dengan usaha tinggi akan menghasilkan kualitas *audit judgment* yang baik dibandingkan dengan auditor dengan usaha yang rendah ,,

Berdasarkan dari hasil pengujian seperti disebutkan diatas, penelitian ini gagal menerima hipotesis 3a, ini diduga karena responden penelitian ini adalah mahasiswa PPA yang belum terlibat langsung dalam proses audit atau pada saat responden mengisi kuesioner tidak terlibat secara langsung dengan pengalaman empiris audit karena responden sebagai auditor sedang tugas belajar di PPA. Sehingga usaha rendah maupun tinggi hasilnya sama.

Hasil uji hipotesis 3b seperti dalam tabel 4.3 untuk usaha rendah dengan kompleksitas tugas tinggi tingkat signifikansi 0,125 tidak signifikan karena diatas 0,05 dan tabel 4.3 untuk usaha tinggi dengan kompleksitas tugas tinggi

tingkat signifikansi 0,612 tidak signifikan karena diatas 0,05, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel usaha rendah dan usaha tinggi tidak berpengaruh pada kompleksitas tugas tinggi, dengan demikian sesuai dengan hipotesis 3b yang menyatakan ” ketika kompleksitas tugas tinggi, tidak terdapat perbedaan hasil *audit judgment* antara auditor dengan usaha yang tinggi dan auditor dengan usaha yang rendah ,,

Berdasarkan dari hasil pengujian seperti disebutkan diatas, penelitian ini menerima hipotesis 3b, ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sanusi dan Iskandar (2007) yang

menyatakan auditor dengan usaha yang tinggi maupun auditor dengan usaha yang rendah pada saat kompleksitas tugas tinggi kualitas *audit judgment* nya kurang baik.

5.4. Peran gender sebagai variabel kontrol

Hasil uji beda (*T- test*) seperti dalam tabel 4.22 nilai F 0,310 dengan probabilitas sebesar 0,580 tidak signifikan karena diatas 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara responden yang bergender laki-laki dan responden yang bergender perempuan didalam kualitas *audit judgment*.

6. Kesimpulan

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Analisis dengan menggunakan uji beda *independent sample t test* menunjukkan bahwa auditor yang mendapatkan insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan menunjukkan kualitas *audit judgment* yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak mendapatkan insentif ($t = -2,925$; $p = 0,006 < 0,05$). Kesimpulan ini mendukung hasil penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) dan menjawab pertanyaan dari tujuan penelitian ini.
2. Pengujian variabel usaha dengan menggunakan uji beda *independent sample t test* menunjukkan bahwa auditor yang mendapatkan insentif kinerja (finansial dan non finansial) akan meningkatkan usahanya dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan auditor yang tidak mendapatkan insentif ($t = -3,172$; $p = 0,003 < 0,05$). Temuan penelitian ini menunjukan bahwa kalau auditor dimotivasi dengan pemberian insentif kinerja, akan meningkatkan usahanya didalam melaksanakan tugas. Kesimpulan ini mendukung hasil penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) dan menjawab pertanyaan dari tujuan penelitian ini.
3. *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk menguji hipotesis 3 dan menjawab pertanyaan tujuan penelitian, apakah kompleksitas tugas sebagai variabel moderating. Hasil uji simultan dengan nilai F 5,366 dengan tingkat signifikansinya 0,003 signifikan karena dibawah 0,05 dan hasil uji individual dengan nilai $t -3,692$ dengan tingkat signifikansinya 0,001 signifikan karena dibawah 0,05. Hasil penelitian menunjukan variabel kompleksitas tugas adalah variabel moderating karena bisa memperlemah atau

memperkuat pada variabel usaha dengan kualitas *audit judgment*. Kesimpulan ini mendukung hasil penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) sekaligus menjawab pertanyaan dari tujuan penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis 3a dan menjawab pertanyaan tujuan penelitian, apakah ketika kompleksitas tugas rendah auditor dengan usaha tinggi akan menghasilkan kualitas *audit judgment* yang baik dibandingkan dengan auditor dengan usaha yang rendah. Hasil uji MRA menunjukkan untuk auditor dengan usaha tinggi pada saat kompleksitas tugas rendah, nilai t -0,952 dengan tingkat signifikansi 0,352 tidak signifikan karena diatas 0,05 dan untuk auditor dengan usaha rendah pada saat kompleksitas tugas rendah, nilai t 0,073 dengan tingkat signifikansi 0,943 tidak signifikan karena diatas 0,05. Temuan penelitian menunjukkan pada saat kompleksitas tugas rendah auditor dengan usaha tinggi dan auditor dengan usaha rendah kualitas *audit judgment* yang dihasilkan sama saja kurang baik. Sehingga hipotesis 3a gagal diterima dan tidak menjawab pertanyaan dalam tujuan penelitian, hasil ini diduga karena responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa PPA atau pada saat dilakukan penelitian pengalaman empiris sebagai auditornya tidak muncul karena sedang tugas belajar. Sedangkan untuk menguji hipotesis 3b yang menyatakan ketika kompleksitas tugas tinggi, tidak terdapat perbedaan kualitas *audit judgment* antara auditor dengan usaha tinggi dan auditor dengan usaha rendah. Hasil uji MRA menunjukkan untuk auditor dengan usaha tinggi pada saat kompleksitas tugas tinggi, nilai t -0,518 dengan tingkat signifikansi 0,612 tidak signifikan karena diatas 0,05 dan untuk auditor dengan usaha rendah pada saat kompleksitas tugas tinggi, nilai t 1,593 dengan tingkat signifikansi 0,125 tidak signifikan karena diatas 0,05. Temuan penelitian menunjukkan pada saat kompleksitas tugas tinggi auditor dengan usaha tinggi dan auditor dengan usaha rendah kualitas *audit judgment* yang dihasilkan kurang baik. Sehingga hipotesis 3b dapat diterima dan menjawab pertanyaan tujuan penelitian.

4. Hasil Uji beda (*T-Test*) untuk gender sebagai variabel kontrol menunjukkan nilai rata-rata jawaban dari gender laki-laki adalah sebesar 6,67 dengan standar deviasi 2,635. Nilai rata-rata jawaban dari gender perempuan adalah sebesar 7,85 dengan standar deviasi 2,413. Hasil *Independence Sample T-Test* menunjukkan nilai F sebesar 0,310 dengan nilai

probabilitas sebesar 0,580 tidak signifikan karena di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden laki-laki dan perempuan mengenai kualitas *audit judgement*.

6.2. Implikasi Hasil Penelitian

Bukti empiris yang ditemukan dari hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Insentif kinerja sebagai faktor pendorong untuk memotivasi individu, jumlahnya hendaknya menjadi perhatian bagi kantor akuntan publik karena pada tiap level auditor kebutuhannya berbeda.
2. Kompleksitas laporan keuangan perusahaan yang akhirnya melekat pada kompleksitas tugas audit dan ini membutuhkan keahlian dari auditor dalam membuat *judgment audit* untuk berbagai tugas auditnya. Ketika tugas menjadi kompleks auditor cenderung ambigu dalam membuat keputusan audit, sehingga peran lembaga seperti IAI dan kantor akuntan publik dalam mendorong auditor mengikuti pelatihan harus terus berkesinambungan sehingga pemahaman dan keahlian auditor akan semakin baik.

6.3. Keterbatasan dan Saran

Hasil analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang sebaiknya menjadikan perhatian dan disarankan bagi penelitian selanjutnya :

1. Mahasiswa Pendidikan Profesi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang sebagai responden memiliki keterbatasan seperti terlihat dari profil responden yang sebagian besar berusia masih muda (73,3%) sehingga belum banyak pengalaman atau belum banyak yang terlibat dalam proses audit walaupun pada saat penelitian ini dilakukan mereka sedang menempuh mata kuliah praktek audit. Sehingga penelitian ini ada yang hasilnya tidak signifikan meskipun sebagian besar hipotesis dapat diterima. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya responden yang digunakan adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik atau mahasiswa PPA yang pernah terlibat atau bekerja pada kantor akuntan publik sehingga hasilnya akan lebih objektif.
2. Instrumen pengukuran variabel penelitian ini semua menggunakan instrumen yang diadopsi dari peneliti-peneliti sebelumnya, sehingga kemungkinan adanya kelemahan

dalam menterjemahkan instrumen yang menyebabkan terjadinya perubahan arti dan kemungkinan peneliti salah dalam mempersepsikan maksud yang sebenarnya ingin dicapai. Sehingga untuk penelitian-penelitian yang akan datang perlu kajian untuk instrumen penelitian dengan pendekatan aturan yang ditetapkan oleh IAI sehingga mudah dipersepsikan atau mendekati kejadian sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmohammadi, M. and Wright, A. (1987), "An examination of the effects of experience and task complexity and audit judgments", *The Accounting Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 1-13.
- Agus Z.A. 2003. Meningkatnya Kinerja Perusahaan Melalui Kompensasi Manajerial: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Manajemen*
- Asare, S.K. and McDaniel, L.S. (1996), "The effects of familiarity with the preparer and task complexity on the effectiveness of the audit review process", *The Accounting Review*, Vol. 71 No. 2, pp. 139-59.
- Ashton, R.H. (1990), "Pressure and performance in accounting decision settings: paradoxical effects of incentives, feedback and justification", *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, pp. 148-80.
- Awasthi, V. and Pratt, J. (1990), "The effects of monetary incentives on effort and decision performance: the role of cognitive characteristics", *The Accounting Review*, Vol. 65 No. 4, pp. 797-811.
- Bailey, C.D., Brown, L.D. and Cocco, A.F. (1998), "The effects of monetary incentives on worker learning and performance in an assembly task", *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 10, pp. 119-31.
- Banker, R.D.G. Potter. and D. Srinivasan. 2000. An Empirical investigation of an incentive plan based on nonfinancial performance measures. *The Accounting Review* 75 (1): 62-92
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 5 No. 6, pp. 1173-82.

- Becker, D.A. (1997), "The effects of choice on auditors' intrinsic motivation and performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, pp. 1-19.
- Bonner, S.E. (1994), "A model of the effects of audit task complexity", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No. 3, pp. 213-34.
- Bonner, S.E. and Lewis, B.L. (1990), "Determinants of auditor expertise", *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, pp. 1-28.
- Bonner, S.E. and Sprinkle, G.B. (2002), "The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 27 Nos 4/5, pp. 303-45.
- Burton, F.G., Chen, Y.N., Grover, V. and Stewart, K.A. (1993), "An application of expectancy theory for assessing user motivation to utilize an expert system", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 9 No. 3, pp. 183-98.
- Campbell, D.J. (1988), "Task complexity: a review and analysis", *Academy of Management Review*, Vol. 13 No. 1, pp. 40-52.
- Carlson, K.D. (2000), "A model of the direct determinants of performance outcomes", *Academy of Management Proceedings*, pp. F1-F6.
- Cellar, D.F., Posig, M., Johnson, D. and Janega, D. (1993), "Effects of social cues, task complexity, and sex on intrinsic motivation and task perceptions: a test of the task-instrumentality hypothesis", *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 14 No. 1, pp. 87-102.
- Chang, C.J., Ho, J.L.Y. and Liao, W.M. (1997), "The effects of justification, task complexity and experience/training on problem-solving performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, pp. 98-116.
- Chung, J. and Monroe, G.S. (2001), "A research note on the effects of gender and task complexity on an audit judgment", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, pp. 111-25.
- Cloyd, C.B. (1997), "Performance in tax research tasks: the joint effects of knowledge and accountability", *The Accounting Review*, Vol. 72 No. 1, pp. 111-31.
- Dezoort, F.T., R.W. Houston, and M. F. Peters. 2001. The Impact of Internal Auditor Compensation and Role on External Auditors' Planning Judgments and Decisions. *Contemporary Accounting Research* 18 (2): 257-281

- Dikolli, Shane S., Susan A. Mc Cracken., and Justin B. Walawski. 2004. Audit Planning Judgement and Client-Employee Compensation Contracts. *Behavioral Research In Accounting* 16: 45-61
- Earley, P.C., Northcraft, G.B., Lee, C. and Lituchy, T.R. (1990), "Impact of process and outcome feedback on the relation of goal setting to task performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 1, pp. 87-105.
- Evans, K.R., Margheim, L. and Schlacter, J.L. (1982), "A review of expectancy theory research in selling", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, November, pp. 33-40.
- Frazier, P.A., Tix, A.P. and Barron, K.E. (2004), "Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 51 No. 1, pp. 115-34.
- Frederickson, J. R., S.A. Pfeffer, and J. Pratt. 1999. Performance Evaluation Judgment: Effects of Prior Experience Under Different Performance Evaluation Schemes and Feedback Frequencies. *Journal of Accounting Research* 37 (1): 151-165
- Glover, S. M., J. Leone, and J. Kennedy. 2000. Analytical Procedures and Audit-Planning Decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 19 (2): 27-45
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Guidry, F., A. J. Leone, and S. Rock. 1999. Earnings-based bonus plans and earnings management by business-unit managers. *Journal of Accounting & Economics* 26 (1-3): 113-126
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL dan Black Wiliam C. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall International Inc
- Indriantoro, N dan Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFY. Yogyakarta.
- Ittner, C. D., D. F. Larcker, and M. V. Rajan. 1997. The Choice of Performance Measures in Annual Bonus Contracts. *The Accounting Review* 72 (2): 231-256
- James, L.R. and Brett, J.M. (1984), "Mediators, moderators, and tests for mediation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69 No. 2, pp. 307-21.

- Jeffords, R., Scheidt, M. and Thibadoux, G.M. (1997), "Personalizing your incentives: getting the best from staff", *Journal of Accountancy*, September, pp. 101-5.
- Jiambalvo, J. (1979), "Performance evaluation and directed job effort: model development and analysis in a CPA firm setting", *Journal of Accounting Research*, Vol. 17 No. 2, pp. 436-55.
- Jiambalvo, J. and Pratt, J. (1982), "Task complexity and leadership effectiveness in CPA firms", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 734-50.
- Jordan, P.C. (1996), "Effects of an extrinsic reward on intrinsic motivation a field experiment", *Academy of Management Journal*, Vol. 29 No. 2, pp. 405-12.
- Kaplan, R.S. and D.P. Norton. 1992. *The Balanced Score card: Translating Strategy into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Kennedy, J. (1993), "Debiasing audit judgment with accountability: a framework and experimental results", *Journal of Accounting Research*, Vol. 30 No. 2, pp. 231-45.
- Kennedy, J., Kleinmuntz, D.N. and Peecher, M.E. (1997), "Determinants of the justifiability of performance in ill-structured audit tasks", *Journal of Accounting Research*, Vol. 35, pp. 105-23.
- Kerlinger, F. N. 1986. *Foundations of Behavioral Research*. Holt, Rinehart and Winston, New York
- Kernan, M.C., Bruning, N.S. and Miller-Guhde, L. (1994), "Individual and group performance: effects of task complexity and information", *Human Performance*, Vol. 7 No. 4, pp. 273-89.
- Kopf, J.M. (1992), "Force versus choice, or force and choice? An integrative model of expectancy theory", *Human Resource Management Review*, Vol. 2 No. 2, pp. 131-42.
- Kovar, S.E. (1996), "A theoretical and empirical examination of the effects of feedback and organizational structure on motivation and performance", PhD thesis, Oklahoma State University, Stillwater, OK.
- Leung, P.W. and Trotman, K.T. (2005), "The effects of feedback type on auditor judgment performance for configural and non-configural tasks", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30 No. 6, pp. 537-53.
- Libby, R. and Lipe, M. (1992), "Incentive effects and the cognitive processes involved in accounting judgments", *Journal of Accounting Research*, Vol. 30 No. 2, pp. 249-73.

- Libby, R. and Luft, J. (1993), "Determinants of judgment performance in accounting settings: ability, knowledge, motivation, and environment", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 18 No. 5, pp. 425-50.
- Moreno, K. and Bhattacharjee, S. (2003), "The impact of pressure from potential client business opportunities on the judgments of auditors across professional ranks", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 22 No. 1, pp. 13-28.
- Mulyadi dan Setiawan. 1998. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. BPFE-Yogyakarta
- Pallant, J. (2001), *SPSS Survivor Manual*, Allen & Unwin, St Leonards.
- Peecher, M. (1996), "The influence of auditors' justification process on their decisions: a cognitive model and experimental evidence", *Journal of Accounting Research*, Vol. 34 No. 1, pp. 125-40.
- Pelham, B.W. and Neter, A. (1995), "The effect of motivation of judgment depends on the difficulty of the judgment", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68 No. 4, pp. 581-94.
- Ramsay, R. (1994), "Senior/manager differences in audit workpaper review performance", *Journal of Accounting Research*, Vol. 32 No. 1, pp. 127-35.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. NJ: Prentice-Hall
- Ricchiute, D. N. 1999. "The Effects of Audit Seniors' Decisions on Working Paper Documentation and on Partners' Decisions". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 24 (February), pp: 1555-171
- Rucci, A. J., S. P. Kirn, and R. T. Quinn. 1998. The Employee-Customer-Profit Chain at Sears. *Harvard Business Review* (January-February): 82-97
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), "Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions", *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25 No. 1, pp. 54-67.
- Schiff. A. D., and L. R. Hoffman. 1996. An Exploration of The Use of Financial and No financial Measures of Performance by Executive in a Service Firm. *Behavioral Research in Accounting* 8 (1): 134-151
- Sanusi, Z.M. and Takhiah Mohd-Iskandar. 2007. "Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22. No. 1, pp. 34-52

- Snead, K. and Harrell, A. (1991), "The impact of psychological factors on the job satisfaction of senior auditors", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3, pp. 85-96.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1997), "A meta-analysis of the effects of organisational behavior modification on task performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 40 No. 5, pp. 1122-49.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (2001), "Differential effects of incentive motivators on work performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 44 No. 3, pp. 580-90.
- Sudjana. 1995. *Desain dan Analisis Eksperimen*. Edisi ke empat. PT Tarsito. Bandung
- Syaifudin. 2004. *Studi kuasi eksperimen pada auditor dan mahasiswa*. Tesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak dipublikasikan.
- Tan, H. and Kao, A. (1999), "Accountability effects on auditors' performance: the influence of problem-solving ability, and task complexity", *Journal of Accounting Research*, Vol. 37 No. 1, pp. 209-23.
- Tan, H. and Libby, R. (1997), "Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit experience in the field", *Journal of Accounting Research*, Vol. 35 No. 1, pp. 97-113.
- Tan, H., Ng, B. and Mak, W. (2002), "The effects of task complexity on auditors' performance: the impact of accountability and knowledge", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 21 No. 2, pp. 81-95.
- Tan, C.E.L., Jubb, C.A. and Houghton, K.A. (1997), "Auditor judgments: the effects of the partner's views on decision outcomes and cognitive effort", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, pp. 157-75.
- Trotman, K.T. (1996), "Audit judgment research – issues addressed, research methods and future directions", *Accounting and Finance*, Vol. 38 No. 3, pp. 115-56.
- Turner, C.W. (2001), "Accountability demands and the auditor's evidence search strategy: the influence of reviewer preferences and the nature of the response (belief vs action)", *Journal of Accounting Research*, Vol. 39 No. 3, pp. 683-706.
- Vroom, V.C. (1964), *Work and Motivation*, Wiley, New York, NY.
- Wigfield, A. and Eccles, J.S. (2000), "Expectancy-value theory of achievement motivation", *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25 No. 1, pp. 68-81.

- Wood, R. (1988), "Task complexity: definition of the construct", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 37 No. 1, pp. 60-82.
- Wright, P.M. (1992), "An examination of the relationships among monetary incentives, goal level, goal commitment and performance", *Journal of Management*, Vol. 18 No. 4, pp. 677-93.
- Waller, W.S. 1993. Auditors' Assessments of inherent and control risk in field settings. *The Accounting Review* 68 (4): 783-803)