

MOTIVASI KERJA DAN KINERJA AUDITOR TERHADAP TEKANAN ANGGARAN WAKTU, KOMPLEKSITAS TUGAS, DAN ANGGARAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN DAN KEUANGAN)

Titi Yuniarti¹

¹⁾ Universitas Terbuka, Kalimantan Tengah, Indonesia, yuniartititi826@gmail.com

Corresponding Author: Titi Yuniarti¹

Abstrak: APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (clean government). Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat 1) pengaruh kompleksitas tugas terhadap motivasi kerja, 2) Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap motivasi kerja, 3) Pengaruh anggaran terhadap motivasi kerja, 4) Pengaruh Kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, 5) pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor, 6) pengaruh anggaran terhadap kinerja auditor dan 7) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor, dengan melakukan studi literatur dari penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dan dapat menjelaskan secara rinci terkait hubungan motivasi dan kinerja auditor.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Auditor; Kompleksitas Tugas; Tekanan Anggaran Waktu; Anggaran.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Standar audit intern Pemerintah Indonesia peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat menciptakan nilai tambah pada produk atau layanan instansi pemerintah. APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (clean government). Peran APIP yang efektif dapat terwujud jika didukung dengan Auditor yang profesional dan kompeten dengan hasil audit intern yang semakin berkualitas. Dalam rangka mewujudkan hasil audit intern yang berkualitas diperlukan suatu ukuran mutu yang sesuai dengan mandat penugasan masing-masing APIP.

Dalam pelaksanaan pengawasan intern diperlukan berbagai komponen diantaranya Sumberdaya untuk menghasilkan audit yang lebih berkualitas sehingga tujuan dari audit dapat tercapai dimana fungsi pengawasan yang bersifat *preventive* serta memberikan *early warning* tercapai. Dalam hal peningkatan kualitas audit dituntut untuk memperbaiki kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: (1) kualitas pekerjaan, yaitu mutu pekerjaan audit yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; serta (3) ketepatan waktu, yaitu ketepatan auditor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan (Rustiarini, N, 2013).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Faktor ini merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan jangka panjang di berbagai organisasi, tingkat motivasi kerja akan meningkatkan efektivitas dan kinerja yang semakin baik pula (Munawarah & Diantimala, 2016). Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu (Kurnia; 2019).

Dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban, Pemerintah Daerah harus memiliki rencana dalam mencapai tujuannya, rencana tersebut didukung dengan anggaran yang disusun dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKA). Anggaran yang disusun terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Anggaran digunakan untuk mengendalikan biaya dan menentukan bidang-bidang masalah dalam organisasi tersebut dengan membandingkan hasil kinerja yang telah dianggarkan secara periodik (Ramadanil: 2013)

Saat ini Pemerintah Daerah dihadapkan dengan masalah Pandemi covid 19, atas permasalahan tersebut Pemerintah daerah diminta untuk melakukan refofussing kegiatan dan realokasi anggaran yang menyebabkan adanya rasionalisasi anggaran kegiatan pada Dinas - Dinas. Hal tersebut berdampak pada seluruh satuan Kerja Perangkat Daerah yang salah satunya adalah Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat yang melaksanakan fungsi pengawasan. Berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Inspektorat menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan mengalami rasionalisasi anggaran yang berdampak pada pengurangan kegiatan, anggaran yang tersisa harus dialokasikan untuk kegiatan pengawasan mandatori (Wajib) dan juga ditambah dengan kegiatan baru yaitu untuk pengawasan pengadaan/barang/jasa percepatan penanganan covid dengan kebijakan baru.

Tutupan peran pengawasan yang harus dipenuhi untuk dapat menjamin bahwa setiap pelaksanaan audit dapat berkualitas didukung dengan kinerja para auditornya itu sendiri. Dukungan anggaran pengawasan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam merencanakan sebuah pengawasan karena hal tersebut berhubungan dengan waktu pelaksanaan audit.

Berdasarkan Program Kerja Pengawasan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Kotawaringin Barat bahwa dalam pelaksanaan pengawasan dapat menetapkan arah, kebijakan, lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, menjamin mutu atas penyelenggaraan pemerintah daerah. Program Kerja Pengawasan Inspektorat dibuat dengan mempertimbangkan resiko, jumlah Sumber Daya, waktu dan ketersediaan anggaran. Berdasarkan hal tersebut bahwa waktu audit yang direncanakan akan menyesuaikan anggaran yang tersedia dengan memperhitungkan jumlah auditor yang dimiliki. Adanya kegiatan baru yang belum pernah dilakukan oleh auditor dengan peraturan yang baru dapat memberikan persepsi berbeda di beberapa auditor sebagai kegiatan yang kompleks, hal ini akan mempengaruhi kinerja auditor dan berdampak pada kualitas hasil audit.

Adanya perbedaan hasil penelitian terhadap tekanan anggaran waktu hal ini ditujukan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa Tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. (Rustiarini, 2013). Sementara itu hasil yang berbeda tekanan waktu berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena dengan tekanan yang dirasakan oleh auditor seringkali mengurangi kualitas pelaksanaan audit karena tidak dapat dipastikan selalu berdasarkan prosedur dan perencanaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebelumnya (Mustikayani & Dwirandra, 2016)

Di dalam melakukan tugas pemeriksaan seringkali auditor mendapatkan pressure atau tekanan dimana ketepatan waktu pelaporan hasil audit sangat dibutuhkan oleh pemakai informasi laporan. Hal ini dikarenakan laporan audit merupakan unsur penting yang sangat dibutuhkan oleh pemakai informasi untuk membuat keputusan. Dibutuhkan motivasi kerja agar tujuan dari pelaksanaan pemeriksaan dapat tercapai, karena tekanan waktu dapat mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan audit.

Anggaran mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan untuk bekerja dengan konsisten, efektif dan efisien dalam kondisi kesesuaian tujuan antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan (Hehanusa, 2003). Rendahnya kinerja karyawan diduga terkait dengan rendahnya motivasi kerja yang diterima karyawan. Hal ini dapat dilihat dari (1) kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi pimpinan (2) rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Memotivasi para karyawan dapat didorong dengan pemberian insentif dalam bentuk hadiah berupa uang, penghargaan, dan sebagainya kepada mereka yang mencapai prestasi (Ramadanil; 2013).

Artikel ini khusus membahas Tekanan Anggaran Waktu (X1), Kompleksitas Tugas (X2) dan Anggaran (X3) yang mempengaruhi Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Auditor (Y2), (Suatu Studi Literatur Manajemen dan Keuangan). Artikel ini hanya mengkaji dan mereview dari beberapa teori dan artikel yang relevan dengan penelitian.

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review agar lebih focus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- 1) Apakah Kompleksitas Tugas memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- 2) Apakah Tekanan anggaran waktu memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- 3) Apakah Anggaran memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- 4) Apakah Kompleksitas Tugas memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 5) Apakah Tekanan Anggaran Waktu memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 6) Apakah Anggaran memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 7) Apakah Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan

tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Rivai, 2005).

Kinerja adalah hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dengan indikator-indikator yang diadaptasi dari Bernardin dan Russell (1993) yaitu kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; keefektifan biaya; kebutuhan akan pengawasan; dan dampak interpersonal (Fauzi & Hidayat, R, 2020).

Kinerja dapat diukur dengan kemampuan (ability), Pengetahuan (knowledge), dan Pengalaman (experience). Kemampuan (ability) merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Libby, 1995).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji (Kurnia, 2019).

Kinerja Auditor adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu (Kurnia, 2019).

Pencapaian kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dinilai dari tiga indikator yaitu: (1) Kualitas pekerjaan, yaitu mutu pekerjaan audit yang didasarkan kepada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) Ketepatan waktu, yaitu ketepatan auditor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan (Kurnia, 2019).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai, dan Sagala, 2009).

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Fauzi, Hidayat, 2020) :

a) Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor eksternal dan internal

b) Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda

c) Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja

d) Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji

- e) Imbalan internal
- f) Eksternal
- g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu faktor individu, tugas, dan lingkungan. Faktor individu meliputi karakteristik individu auditor yang melaksanakan tugas seperti motivasi, kepribadian, kepercayaan diri, pengetahuan, dan kemampuan auditor. Faktor tugas berhubungan dengan tugas atau pekerjaan itu sendiri, seperti kompleksitas dan struktur tugas, sedangkan faktor lingkungan mencakup semua kondisi, keadaan, dan pengaruh sekitar auditor yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan penugasan, dan umpan balik (Rustiarini, N, W. 2013).

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut The Institute of Internal Auditor (2017:22), yaitu:

- a. Mengelola Aktivitas Audit Internal Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.
- b. Perencanaan Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (risk-based plan) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.
- c. Komunikasi dan Persetujuan Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.
- d. Pengelolaan Sumber Daya Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.
- e. Kebijakan dan Prosedur Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.
- f. Laporan kepada manajemen senior dan dewan Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan atau hasil yang telah diperoleh yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan dan dampak interpersonal. Serta diukur dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu faktor individu, tugas, dan lingkungan.

Motivasi Kerja

Kata motivasi itu sendiri secara harafiah berasal dari bahasa latin *movere* atau *motivere* yang berarti *to move*. Dalam bahasa Indonesia, kata *to move* bisa diartikan sebagai bertindak, bergerak, atau membuat seseorang bergerak. Menurut kamus *Encarta Encyclopedia*, kata motivasi diartikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang membuat seseorang tergerak

dan selanjutnya mau melakukan sebuah tindakan. Jadi motivasi pada dasarnya adalah sebuah tindakan. Motivasi melibatkan tiga komponen utama, yaitu : kebutuhan, dorongan, dan insentif/tujuan. (Sobirin;2016). Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi motivasi.

Motivasi adalah suatu proses yang mendukung seseorang melakukan atau tidak suatu tindakan dalam rangka mencapai satu tujuan (Robbins ,1996).

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa individu mempunyai lima jenjang kebutuhan, yaitu: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Sobirin;2016)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Hasim,D.,2019).

Luthan (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Definisi motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita kan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.(Robbin dan Judge ;2015)

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Kondisi yang membuat karyawan yang mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Septiawan,B., Masrunik,E., dan M Rizal,M.,2020).

Ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang bekerja yaitu *Ekstrinsik* dan *Intrinsik*. Termasuk dalam faktor *ekstrinsik(hygienes)* adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor *intrinsik* (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi dan hasil kerja individu. Dalam teori motivasi Herzberg faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang (Septiawan,B., Masrunik,E., dan M Rizal,M.,2020).

Motivasi sangat dibutuhkan oleh individu sebagai hal yang merangsang pertumbuhan individu dalam kariernya. Motivasi dibutuhkan sebagai perwujudan kepedulian individu terhadap kariernya dan sebagai bentuk perhatian organisasi bagi individu. Motivasi dijadikan harapan yang tidak mengalami gangguan oleh karena alawan waktu, keadaan, kebijakan, dan kondisi finansial organisasi(Duha,T.,2012).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap individu atau kelompok dengan dorongan tingkah laku atau perilaku yang dapat membuat seseorang mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas yang dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (hubungan

interpersonal antara bawahan dan atasan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi) dan faktor intrinsik (meliputi : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang)

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit, sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Audit menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan dan banyaknya variabel tugas dalam pengauditan(Munawarah,H.,dan Diantimala,Y., 2016).

Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Kompleksitas tugas juga diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat. kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam artian bahwa informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan; (2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan (Susilo,A,U,W., 2017).

Kompleksitas tugas merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur(Marganingsih,A.,& Martani,D., 2010). Kompleksitas tugas telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Susmiyati.,&Rahmawati.,2016), (Cahyaningrum.,& Utami.,2015), (Yudha., Sujana.,& Purnamawati.,2017).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas merupakan suatu tugas dengan sejumlah struktur dan sejumlah proses yang rumit, membutuhkan kemampuan dalam mengintegrasikan suatu masalah atau adanya persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat. Pengauditan dikatakan komplek, dinilai dari tingkat kesulitan dan banyaknya variabel tugas dalam pengauditan. Kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain (1) Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam artian bahwa informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan; (2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Tekanan Anggaran Waktu

Time Budget Pressure atau Tekanan Anggaran Waktu merupakan suatu bentuk tekanan yang muncul dari keterbatasan sumber daya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dimana auditor dituntut melakukan efisiensi pada anggaran waktu. Sumber daya yang terbatas di berbagai situasi, termasuk masalah profitabilitas, keterbatasan personil dan kendala biaya.

Tekanan anggaran waktu didefinisikan sebagai bentuk tekanan yang muncul dari berbagai keterbatasan sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan tugas (Marganingsih,A.,&Martani,D., 2010).

Tekanan anggaran waktu sebenarnya merupakan salah satu dimensi dari time pressure, sedangkan dimensi lainnya adalah time deadline pressure, yaitu suatu bentuk tekanan waktu karena adanya batas atau target waktu yang harus dipenuhi oleh auditor dalam penyelesaian tugasnya(Ashadi Santoso).

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Yudha,P,A.,Sujana,E., Purnamawati,I,G,A. 2017).

Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan fee antara kantor akuntan publik, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personil (Rustiarini,N,W. 2013).

Kondisi tekanan waktu (time pressure) adalah suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tekanan waktu menuntut agar auditor dalam melaksanakan efisiensi terhadap waktu terbatas yang telah disusun dengan sangat ketat dan agar tercapainya hasil audit yang optimal. Tekanan waktu merupakan salah satu faktor tugas yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Penggunaan waktu untuk melaksanakan audit harus direncanakan dengan baik. Waktu pengauditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat karena alokasi waktu yang terlalu lama justru membuat auditor lebih banyak melamun/beranganan dan tidak termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya, apabila alokasi waktu yang diberikan terlalu sempit maka dapat menyebabkan perilaku yang kontraproduktif, dikarenakan adanya tugas-tugas yang diabaikan(Munawarah,H.,& Diantimala,Y.2016).

Tekanan anggaran waktu sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ahmad dkk., 2020), (Ashadhi). (Susmiyanti dan Rahmawati,2016)

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu muncul dari keterbatasan sumberdaya untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas secara efisien (dengan waktu yang direncanakan sangat ketat). Sumber daya termasuk masalah profitabilitas, keterbatasan personil dan kendala biaya.

Anggaran

Governmental Accounting Standard Board menyatakan bahwa anggaran merupakan rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.

Anggaran adalah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Dengan demikian, setiap organisasi perlu proses perencanaan dalam menyiapkan anggaran karena proses tersebut sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kegiatannya selama satu tahun anggaran dan dalam pelaksanaannya harus efisien, efektif, dan ekonomis serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Widyarini,K.2015).

Anggaran (Budget) adalah sejumlah uang yang dihabiskan dalam periode tertentu untuk menjalankan suatu program. Tidak ada satupun perusahaan yang memiliki anggaran tidak terbatas, sehingga proses penyusunan anggaran penting dilakukan dalam proses perencanaan. Tujuan anggaran adalah sebagai pengawasan luar, yaitu untuk membatasi sumber-sumber daya keseluruhan yang tersedia untuk suatu instansi dan untuk mencegah pengeluaran bagi hal atau aktivitas yang tidak dibenarkan oleh undang-undang.

Anggaran dapat dikatakan sebagai sebuah rencana financial yang menyatakan hal-hal berikut: (Deddi, Hertianti. 2010)

- 1) Rencana – rencana organisasi untuk melayani masyarakat atau aktivitas lain yang dapat mengembangkan kapasitas organisasi dalam pelayanan

- 2) Estimasi besarnya biaya yang harus dikeluarkan dalam merealisasikan rencana tersebut
- 3) Perkiraan sumber-sumber yang akan menghasilkan pemasukan serta besarnya pemasukan tersebut.

Fungsi anggaran dalam manajemen sektor publik yaitu : (Deddi, Hertianti. 2010)

- 1) Anggaran sebagai alat perencanaan
Dengan anggaran, organisasi mengetahui apa yang harus dilakukan dan kearah mana kebijakan dibuat
- 2) Anggaran sebagai alat pengendalian
Anggaran organisasi sektor publik dapat menghindari pengeluaran yang terlalu besar atau adanya penggunaan dana yang tidak semesetinya
- 3) Anggaran sebagai alat kebijakan
Arah atas kebijakan dapat ditentukan melalui anggaran organisasi sektor publik. Contohnya apa yang dilakukan pemerintah dalam hal kebijakan fiskal, apakah melakukan kebijakan fiskal ketat atau longgar dengan mengatur besarnya pengeluaran yang direncanakan
- 4) Anggaran sebagai alat politik
Dalam organisasi sektor publik, komitmen pengelola dalam melaksanakan program – program yang telah dijanjikan dapat dilihat melalui anggaran
- 5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi
Melalui dokumen anggaran yang komprehensif, sebuah bagian atau unit kerja atau departemen yang merupakan suborganisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dilakukan oleh bagian/unit kerja lainnya
- 6) Anggaran sebagai alat penilaian kinerja
Anggaran adalah suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian/unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya.
- 7) Anggaran sebagai alat motivasi
Anggaran dapat digunakan sebagai alat komunikasi dengan menjadikan nilai-nilai nominal yang tercantum sebagai target pencapaian. Dengan catatan, anggaran akan menjadi alat motivasi yang baik jika memenuhi sifat menantang, tetapi masih mungkin dicapai. Maksudnya adalah suatu anggaran itu hendaknya jangan terlalu tinggi sehingga tidak dapat dipenuhi dan jangan terlalu rendah sehingga terlalu mudah dicapai.

Menurut Marconi dan Siegel (1983) dalam Hehanusa (2003:406-407), manfaat anggaran yaitu:

- 1) Mewakili kesepakatan negosiasi di antara partisipan yang dominan dalam suatu organisasi mengenai tujuan kegiatan di masa yang akan datang.
- 2) Sebagai gambaran prioritas alokasi sumber daya yang dimiliki karena dapat bertindak sebagai blue print aktivitas perusahaan.
- 3) Sebagai alat komunikasi internal yang menghubungkan departemen yang satu dengan departemen yang lain.
- 4) Sebagai penyediaan informasi mengenai hasil kegiatan yang sesungguhnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
- 5) Sebagai alat pengendalian yang mengarah manajemen untuk menentukan bagian organisasi yang kuat dan lemah.
- 6) Mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan untuk bekerja dengan konsisten, efektif dan efisien dalam kondisi kesesuaian antara tujuan perusahaan dan karyawan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa anggaran merupakan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial dan dalam pelaksanaannya harus efisien, efektif dan ekonomis sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau *Library Research*. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau Kajian pustaka(“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel yaitu: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu dan Anggaran. Dimana Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu dan Anggaran berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor.

Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap motivasi kerja karyawan, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Erwina, Andreas, & Hardi.,2015), (Marganingsih,A.,& Martini,D.2010), (Zulkarnaen,W.,& Kusmayadi,T.2013)

Hasil kajian ini menjelaskan bahwa kompleksitas tugas yang tidak terstruktur, tinggi dan ambiguitas akan menurunkan motivasi auditor. Namun sebaliknya jika suatu tugas yang diberikan cenderung terstruktur atau tidak terlalu sulit dimana auditor cenderung tidak mengalami kesulitan dalam penugasan audit seperti bekerjasama dengan auditan, mendapatkan dokumen/ informasi dan bukti audit yang relevan dari auditan, dan memahami tugas, program dan kegiatan auditan maka tidak mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja. Adanya bermacam persepsi bagi auditor terkait suatu kegiatan yang dianggap kompleks dapat mempengaruhi motivasi kerja auditor.

Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Kompleksitas tugas juga diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat. kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam artian bahwa informasi tersebut tidak

konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan; (2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan (Susilo,A,U,W.,2017)

Berdasarkan uraian diatas, suatu tugas akan terasa kompleks jika seseorang dianggap tidak memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan masalah. Adanya informasi yang tidak relevan, adanya ambiguitas yang tinggi serta kegiatan yang tidak terstruktur, yang akan mempengaruhi motivasi kerja auditor.

Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap motivasi kerja karyawan, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Marganingsih,A dan Martani,D.,2010), (Ashadhi,S)

Time Budget Pressure atau Tekanan Anggaran Waktu merupakan suatu bentuk tekanan yang muncul dari keterbatasan sumber daya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dimana auditor dituntut melakukan efisiensi pada anggaran waktu. Sumber daya yang terbatas di berbagai situasi, termasuk masalah profitabilitas, keterbatasan personil dan kendala biaya.

Tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan:1) anggaran waktu yang diberikan kepada auditor telah cukup untuk menyelesaikan penugasan audit sehingga tidak mengganggu pelaksanaan audit yang seharusnya, 2) auditor mungkin tidak terlalu menghadapi kompleksitas tugas audit yang tinggi, sehingga anggaran waktu yang terbatas tidak membuat auditor termotivasi untuk meningkatkan usahanya (Marganingsih,A dan Martani,D.,2010).

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu bentuk tekanan atas deadline waktu pelaksanaan audit dimana auditor dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan karena pentingnya laporan hasil audit guna pengambilan keputusan bagi penerima informasi, dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran dan jumlah personil yang melaksanakan audit. Tekanan anggaran waktu jika dikaitkan dengan motivasi yaitu jika auditor merasa tertekan atas waktu pelaksanaan audit yang diberikan akan mempengaruhi auditor tersebut dalam melaksanakan tugas dengan tidak mengikuti standar prosedur yang ditetapkan dan perilaku yang tidak etis, hal ini dapat menurunkan motivasi bagi auditor untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tekanan anggaran waktu akan berpengaruh jika adanya keterbatasan sumber daya dan jika ada pelaksanaan kegiatan yang dianggap kompleks dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu penyelesaian pelaksanaan kegiatan, hal ini akan berdampak pada motivasi kerja dengan penurunan kinerja auditor.

Pengaruh Anggaran Audit terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Anggaran Audit terhadap motivasi kerja karyawan, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Widyarini.2015), (Pramesthiningtyas.2011)

Hasil kajian ini menjelaskan bahwa anggaran yang disediakan untuk melaksanakan tugas pengawasan merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya efektifitas pengendalian intern.

Anggaran merupakan suatu rencana kerja di masa mendatang yang dinyatakan secara formal dan diukur dalam satuan moneter yang biasanya mencakup periode satu tahun untuk

membawa perusahaan dalam kondisi/mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pramesthiningtyas, 2011)

Salah satu manfaat dari anggaran itu sendiri yaitu dapat mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan untuk bekerja dengan konsisten, efektif dan efisien dalam kondisi kesesuaian antara tujuan perusahaan dan karyawan. (Hehanusa, 2003:406-407). Beberapa fungsi anggaran diantaranya yaitu sebagai alat motivasi dengan catatan jika memenuhi sifat menantang, tetapi masih mungkin dicapai. Maksudnya adalah suatu anggaran itu hendaknya jangan terlalu tinggi sehingga tidak dapat dipenuhi dan jangan terlalu rendah sehingga terlalu mudah dicapai (Deddi dan Hertianti, 2010)

Secara umum anggaran yang disediakan digunakan sebagai kompensasi atas setiap pelaksanaan audit bagi auditor, sehingga jika dihubungkan dengan motivasi kerja akan berpengaruh. Dengan adanya ketersediaan anggaran yang cukup dalam pelaksanaan audit dihubungkan dengan apa yang telah diberikan auditor atas setiap pelaksanaan audit yang dirasakan cukup kompleks dengan deadline yang diberikan, maka secara tidak langsung dapat memberikan motivasi kerja auditor dalam melakukan pelaksanaan audit.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Kompleksitas tugas terhadap Kinerja Auditor, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah : (Munawarah dan Diantimala, 2016), (Marganingsih dan Martani, 2010), (Kurnia, D, E, 2019), (Rustriarini, N, W, 2013), (Mustikayani, N, L, P, D dan Dwirandra, A, A, N, B, 2016), (Yudha, P, A, Sujana, E dan Purnamawati, G, A, 2017), (Mahdy, E, 2012), (Dewi, D, D dan Sukirno, 2013), (Rahmadayanti, A, R dan Wibowo, S, A, 2017), (Erwina, Andreas dan Hardi, 2015),

Hasil kajian ini menjelaskan bahwa kompleksitas tugas akan berpengaruh terhadap kinerja auditor jika tugas yang diemban oleh seorang auditor melebihi dari kemampuannya, sehingga auditor akan melaksanakan tugas audit tidak sesuai dengan standar atau prosedur yang ditetapkan. Adanya perintah tugas yang tidak jelas yang mengakibatkan perbedaan persepsi dapat mengakibatkan turunnya kinerja auditor. Namun sebaliknya jika seorang auditor dalam melaksanakan tugas memiliki kemampuan tingkat pemahaman yang tinggi maka auditor tidak akan mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas audit. Selain itu dengan informasi yang disajikan relevan dan pemberian informasi yang jelas serta rendahnya tingkat ambiguitas maka tidak mempengaruhi kinerja dari auditor dalam pelaksanaan audit.

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Kompleksitas memiliki aspek penyusun yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas, sedangkan struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi. Ketika terdapat banyak informasi yang kurang relevan dan terdapat ambiguitas yang tinggi dalam tugas yang sedang dijalankan maka hal ini akan mendukung untuk terjadinya kompleksitas tugas (Rahmadayanti, Wibowo, 2017). kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain (Erwina, Andreas, Hardi, 2015). Kompleksitas audit pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi seseorang namun bisa mudah bagi orang lain (Dewi, Sukirno, 2013). Kompleksitas tugas juga diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat (Susilo, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, kemampuan berpikir seorang auditor untuk mengintegrasikan masalah dan adanya kekonsistensian informasi dengan kejadian, serta terstrukturanya tugas yang diberikan dalam setiap penugasan audit dapat mempengaruhi kinerja dari auditor.

Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja auditor

Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap Kinerja auditor, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Dewi dan Sukirno, 2013), (Suprpta dan Setiawan, 2017), (Mustikayani dan Dwirandara, 2016), (Munawarah dan Diantimala, 2016), (Rustiarini, 2013), (Kurnia, 2019), (Marganingsih dan Martani, 2010), (Wijaya, I. A., & Yulyono, M. T. 2017), (Azizah, N. 2015), (Muhsin, 2018)

Hasil kajian ini mengemukakan bahwa tekanan anggaran waktu yang diterima oleh seorang auditor dalam pelaksanaan tugas audit cenderung berdampak pada perilaku, artinya seorang auditor dalam pelaksanaan tugasnya tidak mengikuti standar atau prosedur audit dikarenakan waktu yang terbatas. Tekanan anggaran waktu juga terkait dengan ketersediaan sumber daya yang dialokasikan guna pelaksanaan tugas, auditor seringkali bekerja dengan waktu yang dibatasi karena deadline atas suatu laporan yang harus segera terselesaikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Namun tekanan anggaran waktu dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja auditor manakala adanya kerjasama yang baik antara sesama auditor dan adanya semangat bagi auditor karena keinginan yang tinggi untuk mendapatkan kualitas audit.

Anggaran waktu merupakan alokasi lamanya waktu yang diperlukan seorang auditor untuk menyelesaikan satu tugas auditnya. Biasanya, tekanan anggaran waktu diberikan agar tugas yang sedang dijalankan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai keinginan pemberi anggaran waktu tersebut dengan harapan mampu memberikan hasil yang sesuai atau maksimal. Auditor diberikan anggaran waktu sebagai dasar untuk melakukan prosedur audit justru tidak selalu berdampak baik. Ketika tekanan itu diberikan, auditor yang merasa tidak mampu untuk memenuhi kriteria waktu tersebut akan merasa stres atau bahkan merasa gagal. Ketika auditor memerlukan waktu yang lebih lama dari waktu normal untuk menyelesaikan tugas yang ada, maka akan menimbulkan pandangan yang negatif di mata atasan atau managernya yang kedepannya justru menghambat kemajuan kinerja seorang auditor itu sendiri (Rahmadayanti dan Wibowo, 2017).

Time pressure memiliki dua dimensi, yaitu time budget pressure dan time deadline pressure. Time budget pressure merupakan keadaan di mana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang telah disusun, atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat. Time deadline pressure merupakan kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit tepat pada waktunya. Time budget pressure merupakan suatu bentuk tekanan anggaran waktu terhadap program kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sehingga dapat mengganggu program kerja seorang auditor dalam melakukan tugas audit. Anggaran waktu memaksa auditor untuk cepat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan anggaran waktu yang telah diberikan. Time budget pressure berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja auditor yang baik. Apabila time budget pressure yang dirasakan tidak sesuai dengan yang diharapkan auditor, maka dapat menurunkan kinerja auditor tersebut, namun bila time budget pressure yang dirasakan sesuai dengan harapan, maka auditor mampu lebih mengoptimalkan kinerjanya (Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. 2017).

Berdasarkan uraian diatas bahwa seorang auditor harus dapat mengelola waktu secara efisien dan menyusun perencanaan dalam setiap pelaksanaan audit agar menghindari adanya tekanan anggaran waktu yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja auditor dikarenakan adanya keterbatasan waktu dengan tuntutan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pengaruh Anggaran terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh anggaran dalam pelaksanaan audit terhadap Kinerja Auditor, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Widyarini, 2015)

Artikel ini menjelaskan bahwa ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan audit berpengaruh terhadap pelaksanaan audit, karena anggaran yang direncanakan merupakan salah satu pertimbangan dalam menyusun waktu pelaksanaan audit dan jumlah auditor yang dimiliki. Berdasarkan jumlah anggaran yang disediakan instansi harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Anggaran adalah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Dengan demikian, setiap organisasi perlu proses perencanaan dalam menyiapkan anggaran karena proses tersebut sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kegiatannya selama satu tahun anggaran dan dalam pelaksanaannya harus efisien, efektif, dan ekonomis serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Widyarini, 2015).

Anggaran pelaksanaan pengawasan adalah ketersediaan dana pelaksanaan pengawasan, kecukupan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan (Widyarini, 2015).

Fungsi anggaran dalam manajemen sektor publik yaitu : (Deddi, Hertianti. 2010)

- 1) Anggaran sebagai alat perencanaan
Dengan anggaran, organisasi mengetahui apa yang harus dilakukan dan kearah mana kebijakan dibuat
- 2) Anggaran sebagai alat pengendalian
Anggaran organisasi sektor publik dapat menghindari pengeluaran yang terlalu besar atau adanya penggunaan dana yang tidak semestinya
- 3) Anggaran sebagai alat kebijakan
Arah atas kebijakan dapat ditentukan melalui anggaran organisasi sektor publik. Contohnya apa yang dilakukan pemerintah dalam hal kebijakan fiskal, apakah melakukan kebijakan fiskal ketat atau longgar dengan mengatur besarnya pengeluaran yang direncanakan
- 4) Anggaran sebagai alat politik
Dalam organisasi sektor publik, komitmen pengelola dalam melaksanakan program – program yang telah dijanjikan dapat dilihat melalui anggaran
- 5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi
Melalui dokumen anggaran yang komprehensif, sebuah bagian atau unit kerja atau departemen yang merupakan suborganisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dilakukan oleh bagian/unit kerja lainnya
- 6) Anggaran sebagai alat penilaian kinerja
Anggaran adalah suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian/unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya.

7) Anggaran sebagai alat motivasi

Anggaran dapat digunakan sebagai alat komunikasi dengan menjadikan nilai-nilai nominal yang tercantum sebagai target pencapaian. Dengan catatan, anggaran akan menjadi alat motivasi yang baik jika memenuhi sifat menantang, tetapi masih mungkin dicapai. Maksudnya adalah suatu anggaran itu hendaknya jangan terlalu tinggi sehingga tidak dapat dipenuhi dan jangan terlalu rendah sehingga terlalu mudah dicapai.

Berdasarkan uraian diatas anggaran pelaksanaan pengawasan merupakan suatu alat diantaranya digunakan sebagai alat perencanaan, pengendalian, penilai kinerja dan motivasi. Anggaran merupakan sejumlah uang yang digunakan untuk menjalankan suatu program. Salah satu program yang ada di Inspektorat adalah program pengawasan, sehingga ketersediaan anggaran sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengawasan. Dengan ketercukupan anggaran yang digunakan untuk pengawasan akan mempengaruhi kinerja auditor.

Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, pernyataan ini berdasarkan artikel-artikel dari riset yang relevan dan di review, diantaranya adalah: (Marganingsih dan Martani, 2010), (Erwina, Andreas dan Hardi, 2015), (Munawarah dan Diantimala, 2016), (Kurnia, 2019), (Sujana, E. 2012), (L, Azhar, A. 2013), (Panjaitan, A., & Jatmiko, B. 2014)

Hal ini menjelaskan bahwa bagaimana seorang atasan dapat menggerakkan auditor dalam rangka memenuhi kebutuhannya dan dorongan dengan pemahaman akan rasa tanggungjawab agar dapat mempengaruhi kinerja auditor. Semakin tinggi motivasi auditor maka kinerja semakin baik, motivasi mendorong perilaku untuk dapat berkinerja dengan baik.

Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan dalam menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Tiga karakteristik dari individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi yaitu memiliki rasa tanggungjawab tinggi terhadap pelaksanaan tugas atau pencarian solusi atas suatu masalah, cenderung menerapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya, memiliki keinginan kuat untuk memperoleh umpan balik atas pelaksanaan tugasnya (Marganingsih dan Martani, 2010). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Hasim, D., 2019).

Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu : pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpenuhi, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Tujuan pemberian motivasi antara lain : 1) Mendorong gairah dan kerja karyawan; 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 5)

Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 6) Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan; 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala motivasi tersebut telah tercapai (Chandara, F., K. 2006).

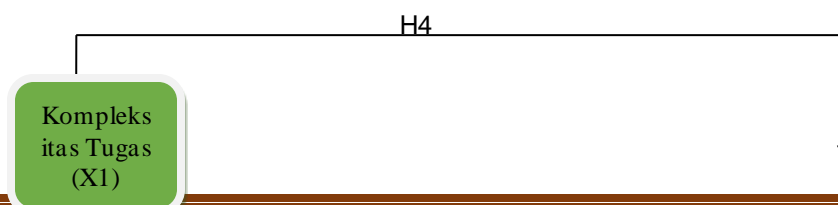
Berdasarkan uraian diatas motivasi merupakan suatu sikap atau perilaku individu yang didorong dengan suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Apabila dorongan untuk berkinerja tinggi maka kinerja seseorang untuk mencapai tujuannya juga tinggi, dorongan tersebut dikarenakan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Rasa tanggungjawab pada tugas merupakan bagian dari motivasi untuk dapat lebih berkinerja. Motivasi dapat membuat seseorang dapat bekerja lebih, faktor yang mempengaruhinya yaitu ekstrinsik dan insrinsik. Motivasi dapat membuat kekuatan tersendiri untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

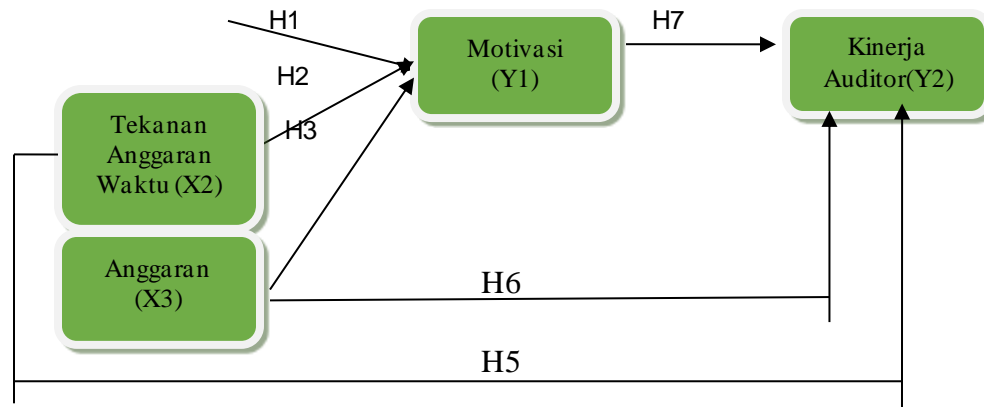
Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Motivasi Kerja berdasarkan hasil riset: Erwina., Andreas., dan Hardi (2015), Zulkarnaen, W (2013), Marganingsih dan Martini (2010),
- 2) Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Motivasi Kerja berdasarkan hasil riset: Marganingsih, A., Martani, D (2010), dan Ashadhi, S
- 3) Pengaruh Anggaran terhadap Motivasi berdasarkan hasil riset: Widayarini, K (2015) dan Pramesthiningtyas, A, H (2011)
- 4) Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor berdasarkan hasil riset : Munawarah., dan Diantamala (2016), Marganingsih., dan Martani (2010), Mustikayani., dan Dwirandra, A, A, N, B (2016), Yudha, P, A., Sujana, E., dan Purnamawati, G, A (2017), Mahdy, E (2012), Dewi, D, D., dan Sukino (2013), Rahmadayanti, A, R., dan Wibowo, S, A (2017), Erwina., Andreas., dan Hardi (2015).
- 5) Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor berdasarkan hasil riset : Dewi., Sukino (2013), Suprpta., dan Setiawan (2017), Mustikayani., dan Dwirandra (2016), Munawarah., dan Diantamala (2016), Rustirini (2013), Kurnia (2019), Marganingsih., dan Martani (2010), Wijaya, I, A., dan Yulyona, M, T (2017), Azizah, N (2015), Muhsin (2018).
- 6) Pengaruh Anggaran terhadap Kinerja Auditor berdasarkan hasil riset : Widayarini (2015)
- 7) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor berdasarkan hasil riset: Marganingsih., dan Martani (2010), Erwina., Andreas dan Hardi (2015), Munawarah., dan Diantamala (2016), Kurnia (2019), Sujana, E (2012), Azhar, A (2013), Panjaitan, A., dan Jatmiko, B (2014)

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti di bawah ini :





Gambar 1. Conceptual Framework

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang dikaji dan dibahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah:

- 1) Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- 2) Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- 3) Anggaran berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- 4) Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- 5) Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- 6) Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- 7) Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa pentingnya perencanaan dalam pelaksanaan pengawasan, dan agar Auditor meningkatkan kualitas audit supaya dapat meningkatkan kinerja auditor sehingga peran pengawas intern yang bersifat preventif serta memberikan early warning dapat tercapai. Masih banyaknya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, oleh karena itu tulisan ini dapat lebih dikembangkan dengan metode yang lebih mendetail.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali.H.,& Limakrisna,N. (2013) Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi), Deepublish: Yogyakarta.
- Ariansyah, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TABIR KABUPATEN MERANGIN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 23-30.
- Azizah,N. (2015). *Pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu (time budget pressure) terhadap kinerja auditor*. Universitas Negeri Semarang.
- Ashadhi,S. *Pengaruh pelatihan teknis, tekanan waktu terhadap kualitas audit dengan motivasi sebagai variabel moderating studi pada bpkp kantor perwakilan v di semarang*.
- Aritonang, Lebrin R. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka
- Chandra,F,K. (2006). *Pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Cahyaningrum,C,D,Utami,I. (2015). *Do Obedience Pressure ang Task Complexity Affect Audit Decision?.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 12 Nomor 1, Juni 2015. Universitas Kristen Satya Wacana
- Duha,T.(2012). *Motivasi Untuk Kinerja.*CV Budi Utama, Ngaglik, Sleman
- Erwina.,Andreas.,&Hardi. (2015). *Pengaruh motivasi terhadap hubungan kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor.* Volume 10, Nomor 1, April 2015 halaman 1 – 142. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Riau.
- Fauzi, A., & Hidayat,R. (2020). *Manajemen Kinerja.* Airlangga University Press.
- Hasim,D.(2019). *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap kinerja Pegawai.* Qiara Media. 27 Agustus 2019.
- Havidz, H. B. H., & Mahaputra, M. R. (2020). THE FACTOR WHICH INFLUENCE IT INFRASTRUCTURE: SOFTWARE, IT FLEXIBILITY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (STUDY OF MANAGEMENT INFORMATIONS SYSTEMS LITERATURE). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 1023-1031.
- L.Azhar.A. (2013). *Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, locus of control dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di pekanbaru, padang dan batam),* Volume 21, Nomor 4 Desember 2013),
- Marganingsih,A.,&Martani,D.(2010).*Anteseden komitmen organisasi dan motivasi: konsekuensinya terhadap kinerja auditor intern pemerintah.* Jumal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 7 - No. 1, Juni 2010.Universitas Indonesia)
- Mustikayani,N,L,P,D & Dwirandra, A,A,N,B. (2016). *Budaya tri hita karena sebagai pemoderasi kompleksitas tugas dan tekanan waktu terhadap kinerja auditor.* E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.2. Agustus (2016): 1544-1573
- Muhsin. (2018). *Peran tekanan anggaran waktu auditor dalam memoderasi effort dan kinerja audit judgment,* Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Volume 9, Nomor 2, Agustus 2018, Hlm 223-235)
- Mahdy.E. (2012). *Analisis pengaruh locus of control dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal.* Universitas Diponegoro Semarang
- Munawarah, & Diantimala. (2016). *Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor.Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh.* *Jurnal Telaah Riset Akuntansi*, 9(1), 33–44.
- Mustikayani, & Dwirandra. (2016). *Budaya tri hita karena sebagai pemoderasi kompleksitas tugas dan tekanan waktu terhadap kinerja auditor.* *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2).
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). LITERETURE REVIEW FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Nordiwawan,D, Hertianti,A. (2010). *Akuntansi sektor publik.* Salemba Empat. Jakarta
- Pramesthiningtyas, A,H. (2011). *Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, melalui komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening studi kasus pada 15 perusahaan di kota semarang.* Universitas Diponegoro

- Panjaitan,A.,&Jatmiko,B .(2014). *Pengaruh motivasi. Stress. dan rekan kerja terhadap kinerja auditor . studi empiris pada kantor akuntan publik di dki Jakarta*. Vol. 5, No 1, Juni 2014, 1 – 18
- Rahmadayanti,A,R dan Wibowo,S,A. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol. 1 No. 2, Hlm: 106-120, Desember 2017 Website: <http://journal.umy.ac.id/index.php/rab>
- Robbins,S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Salemba Empat
- Rustiarini, N, W. (2013).). *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja*. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), 126–138. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2961>
- Sujana,E. (2012). *Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten studi pada kantor inspektorat kabupaten badung dan buleleng*. Vol 2 no 1,singaraja, desember 2012.
- Sobirin,A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan
- Septiawan,B.,Masrunik,E., dan Rizal,M.(2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing. 2 Juli 2020.
- Susilo,A,U,W.(2017).*Integritas sebagai pemoderasi pengaruh tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan pengalaman kerja pada kualitas audit*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017): 847-880)
- Widyarini,K.(2015).*Pengaruh prosedur reviu, latar belakang pendidikan, tekanan waktu, dan anggaran dana reviu pada kualitas reviu laporan keuangan pemerintah daerah. studi empiris pada inspektorat daerah di provinsi bali*. Universitas Udayana.
- Wijaya,I,A.,&Yulyono,M,T. (2017). *Does Complexity Audit Task, Time Deadline Pressure, Obedience Pressure, and Information System Expertise Improve Audit Quality*, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2017, 7(3), 398-403)
- Yudha,P,A.,Sujana,E., & Purnamawati,I,G,A.(2017). *Pengaruh kompleksitas audit, due professional care, tekanan anggaran waktu, dan pengalaman auditor terhadap kualitas audit dengan variabel moderasi pemahaman terhadap sistem informasi. studi empiris pada auditor kap di bali*. Vol: 8 No: 2 Tahun 2017. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Author. *Pengertian time budget pressure, indikator dan dampak time budget pressure menurut para ahli lengkap*. (Online)
- Tersedia : <https://www.pelajaran.co.id/2018/13/pengertian-time-budget-pressure-indikator-dan-dampak-time-budget-pressure-menurut-para-ahli-lengkap.html>. 24 Oktober 2020
- Author.*Pengertian Anggaran, Fungsi, Manfaat, Jenis dan Prosedur Penyusunan Anggaran Menurut Para Ahli Lengkap*. (2018). (Online)
- Tersedia :<https://www.pelajaran.co.id/2018/16/pengertian-fungsi-manfaat-jenis-dan-prosedur-penyusunan-anggaran.html>. (24Oktober 2020)
- Zulkarnaen,W.,& Kusmayadi. (2013). *Pengaruh kompleksitas tugas, orientasi tujuan dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pimpinan bank bri se-kota bandung*