

1. Pendahuluan

Laporan Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggung jawaban dari manajemen terhadap stakeholder perusahaan. Para *stakeholder* terdiri dari kreditor, Investor, karyawan, pemasok, pemberi jaminan, pelanggan, pemerintah dan masyarakat (Martini, 2012:33). Pengungkapan dan penyajian informasi secara akurat dan handal dalam laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh para pengguna laporan keuangan. Informasi yang akurat merupakan suatu upaya dari manajemen perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang berkualitas.

Perusahaan dalam menyediakan informasi yang berkualitas memerlukan pemeriksaan lebih lanjut guna memenuhi pertanggungjawabannya kepada stakeholder. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, perusahaan memerlukan pihak eksternal dalam jasa audit yang bertugas memeriksa dan memberikan opini atas laporan yang disajikan manajemen perusahaan. Kewajiban perusahaan menyampaikan laporan keuangan yang telah di audit sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK/2016.

Akuntan publik adalah Pihak eksternal dalam jasa audit yang bertugas untuk memeriksa dan memberikan opini atas laporan keuangan yang disajikan manajemen. Akuntan Publik adalah akuntan yang memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Akuntan Publik bisa juga disebut sebagai auditor, karena Akuntan Publik melakukan tugas pengauditan. Dalam melakukan audit, auditor dituntut untuk melakukan audit dengan sebaik baiknya, dimana pekerjaan audit yang dilaksanakan auditor harus melibatkan pertimbangan audit (*audit judgement*) dengan menggunakan *professional judgement*.

Audit judgement dibutuhkan dalam melaksanakan audit terhadap laporan keuangan dan memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan tersebut (Zulaikha, 2006). Dalam pembuatan *audit judgement*, auditor memiliki kesadaran bahwa faktor yang cukup penting

dalam melakukan audit judgement adalah suatu pertanggung jawaban karena penilaiannya atas laporan keuangan perusahaan akan ditinjau dan dimintai keterangan. *Audit judgement* yang dilakukan mengacu pada aspek kognitif dalam proses pengambilan keputusan yang mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini, dan sikap seorang auditor. Kinerja yang baik dari seorang auditor dalam melakukan tugas audit akan menghasilkan *audit judgement* yang berkualitas.

Salah satu fenomena yang telah terjadi yaitu pada PT Kimia Farma. Manajemen PT Kimia Farma melaporkan laba bersih sebesar Rp 132 milyar pada audit tanggal 31 Desember 2001 oleh Hans Tuanakotta & Mustofa (HTM). Akan tetapi, Kementrian BUMN dan Bapepam menilai bahwa laba bersih yang disajikan tersebut terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa. Pada 3 Oktober 2002 dilakukan audit ulang atas laporan keuangan Kimia Farma 2001 dan disajikan kembali (*restated*), karena telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar dalam laporan tersebut.

Kesalahan penyajian dalam laporan keuangan PT Kimia Farma terkait akun persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan telah digelembungkan. Direktur produksi PT Kimia Farma menerbitkan dua buah daftar harga persediaan (master prices) pada tanggal 1 dan 3 Februari 2002. Daftar harga per 3 Februari yang digelembungkan nilainya dijadikan sebagai dasar nilai persediaan pada unit distribusi Kimia Farma per 31 Desember 2001. Sedangkan kesalahan penyajian laporan keuangan yang terkait akun penjualan adalah pencatatan ganda yang dilakukan pada unit-unit yang tidak di sampling oleh auditor, sehingga tidak berhasil dideteksi oleh auditor.

Berdasarkan penyelidikan yang dilakukan Bapepam, disebutkan bahwa Hans Tuanakotta & Mustofa (HTM) yang mengaudit laporan keuangan PT Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun telah gagal mendeteksi kecurangan yang terjadi. Selain itu Hans Tuanakotta & Mustofa (HTM) juga tidak terbukti membantu

manajemen PT Kimia Farma dalam melakukan kecurangan tersebut (www.lintas.me).

Kasus kecurangan akuntansi juga terjadi di perusahaan elektronik ternama asal Jepang yaitu Toshiba Corp. Kasus yang dialami Toshiba Corp bermula atas inisiatif Pemerintah Perdana Menteri Abe yang mendorong transparansi yang lebih besar di perusahaan-perusahaan Jepang untuk menarik lebih banyak investor asing. Atas saran pemerintah tersebut, Toshiba Corp melakukan penyelidikan atas perusahaannya dengan menyewa panel independen yang terdiri dari para akuntan dan pengacara. Berdasarkan hasil penyelidikan pada Juli tahun 2015, Toshiba Corp terbukti melakukan manipulasi laba sebesar Rp 15,85 triliun sejak tahun 2008. Kecurangan yang terjadi pada Toshiba Corp disebabkan oleh tekanan yang berlebihan dari eksekutif perusahaan untuk mencapai target keuangan. Karena tekanan yang dialami, Kepala unit bisnis Toshiba Corp memanipulasi laporan keuangan demi mencapai target keuangan.

Selain itu, penyalahgunaan kebijakan sering dilakukan manajemen Toshiba Corp, salah satunya dengan membuat kebijakan resmi yang dapat dikatakan membenarkan fraud yang dilakukan. Nilai pasar Toshiba Corp mengalami penurunan sebesar Rp 174 triliun sebagai dampak atas kasus kecurangan yang dilakukan.

Audit judgement dapat didefinisikan sebagai pembentukan ide, pendapat, atau perkiraan tentang objek, keadaan, peristiwa, atau jenis lain dari fenomena (Trianevant, 2014). *Audit judgement* dalam prosesnya akan meliputi pertimbangan, pilihan, dan keputusan setiap ada informasi yang baru datang. Ketepatan pihak eksternal perusahaan dalam mengambil keputusan atas kesimpulan akhir secara tidak langsung dipengaruhi oleh *Audit judgement* (Puspitasari, 2014).

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada seksi 341 menyebutkan bahwa *audit judgement* atas kemampuan kesatuan usaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya pada ada tidaknya kesangsian dalam

diri auditor itu sendiri terhadap kemampuan suatu usaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam periode satu tahun sejak tanggal laporan keuangan audit.

Kinerja seorang auditor dalam pembuatan *audit judgement* dipengaruhi beberapa faktor. Salah satunya adalah meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi oleh auditor (Jamilah,dkk., 2007). Dalam pelaksanaan tugas audit auditor cenderung menghadapi tugas yang kompleks, oleh karena itu pengujian faktor terhadap kompleksitas tugas dibutuhkan.

Kompleksitas tugas dapat diartikan sebagai tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami dan ambigu dalam proses pengerjaannya (Puspitasari 2014). Tingkat kompleksitas tugas yang akan mempengaruhi hasil dari *audit judgement* dikarenakan banyaknya informasi yang harus di proses oleh auditor serta tahapan-tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kompleksitas tugas yang dihadapi akan menambah pengalaman dan pengetahuan auditor dalam melaksanakan tugas audit.

Bonner dalam Nadhiroh (2010) mengemukakan pengujian terhadap kompleksitas tugas dalam pelaksanaan tugas audit perlu dilakukan karena ada tiga alasan yang mendasar untuk melakukan pengujian. Pertama, kinerja seorang auditor secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas tugas. Kedua, dalam pembuatan keputusan telah dikondisikan sedemikian rupa berupa sarana, teknik dan latihan tertentu untuk memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, Tim manajemen audit perusahaan dapat menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit karena pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas.

Pengalaman auditor dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani, memperlihatkan bahwa seseorang yang lebih banyak pengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman

yang baik mengenai peristiwa-peristiwa, penerapan dan pengembangan penelitian masalah pengalaman ini dibidang auditing juga mengungkapkan hasil yang serupa (Jordan:2010).

Auditor yang berpengalaman jauh lebih baik dalam membuat *audit judgement* berdasarkan pengalaman yang ada jika dibandingkan dengan yang dibuat oleh auditor yang tidak /belum berpengalaman. Adanya kesamaan pola pada beberapa tugas audit dapat membantu auditor berpengalaman dalam menyelesaikan tugas audit tersebut. Tekanan Ketaatan dinilai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi audit judgement (Rahmawati, 2016).

Kusmawardhani(2015) menyatakan tingginya tingkat tekanan ketaatan dari atasan maupun dari klien yang diterima auditor dalam proses membuat *audit judgement* dapat mempengaruhi hasil dari *audit judgement* tersebut. Hasil audit yang dihasilkan auditor harus bebas dari campur tangan pihak lain, maka dari itu auditor dituntut untuk mempunyai sifat independen dalam melakukan tugas audit, sehingga hasil audit dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak yang membutuhkan laporan hasil audit tersebut. Kode etik profesi dan standar auditing menjadi pedoman bagi auditor dalam melaksanakan tugas audit, tetapi sering kali auditor mendapat tekanan kerja.

Berdasarkan teori ketaatan dapat dijelaskan perintah yang di sampaikan oleh individu yang memiliki kekuasaan akan mempengaruhi individu yang diberi perintah (Jamilah,dkk., 2007). Tekanan ketaatan terjadi karena adanya perbedaan antara keinginan klien yang ingin mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian untuk laporan keuangannya dan keinginan auditor yang harus bertindak sesuai dengan bukti audit yang didaparkannya menimbulkan kesenjangan ekspektasi yang dihadapi oleh auditor dalam melakukan pekerjaan auditnya. Mempertahankan hubungan yang baik dengan klien dan mencegah timbulnya kerugian dimasa mendatang yang diakibatkan adanya tuntutan

dan hilangnya reputasi menjadi dilema bagi auditor saat menghadapi tekanan ketaatan yang diterima dalam tugas audit.

Hartanto (2001) dalam Praditaningrum (2012) mengatakan bahwa tekanan ketaatan dari atasan yang di alami oleh bawahan akan merubah psikologis dari seseorang, dimana bahwa yang awalnya seseorang berperilaku mandiri menjadi perilaku penyalur . Auditor mengalami dilema dan bimbang ketika auditor dituntut untuk memenuhi keinginan atasan untuk berperilaku menyimpang dari kode etik akuntan publik dan standar auditing yang berlaku.

Organisasi klien dipandang dalam sudut audit merupakan organisasi yang akan menggunakan jasa para auditor untuk melakukan menilai kinerja yang dilakukan organisasi baik berupa keuangan maupun non keuangan (Jusmatang, 2015). Kerjasama yang dilakukan auditor dengan organisasi klien telah meliputi persiapan-persiapan yang dilakukanauditor untuk menunjang pelaksanaan tugas audit. Perisapan yang dilakukan auditor mulai dari menjalin kerjasama dan mempertahankan kerjasama dengan klien, memahami bisnis dan industri yang dijalankan klien, hingga memberikan opini atas audit laporan keuangan yang dikeluarkan organisasi klien. Pemahaman auditor akan kredibilitas klien akan menjadi penunjang terlaksananya proses audit dengan baik.

Peecher (1996) dalam Jusmatang (2016) menyatakan ketika kredibilitas klien dioperasionalkan sebagai suatu bentuk kompetensi, obyektivitas, serta integritas akan mempengaruhi evaluasi terhadap bukti audit yang ada, karena bukti yang diperoleh dari sumber yang terpercaya dapat di andalkan kebenarannya dari pada sumber yang belum terpercaya. Budaya organisasi klien yang baik tercermin dari karakteristik budaya organisasi klien itu sendiri, dalam melakukan kerjasama dengan auditor serta dukungan yang diberikan dalam proses audit, maka kinerja auditor dalam hal pembuatan *audit judgement* akan lebih baik. Tersedianya bukti yang relevan dari organisasi

klien akan sangat mendukung proses audit yang dilakukan. Sebaliknya jika terjadi hambatan yang disebabkan oleh budaya organisasi klien akan menyebabkan kesulitan bagi auditor dalam melakukan proses audit, dalam hal ini keterbukaan terkait informasi dan sarana yang disediakan oleh organisasi klien menjadi penentu maksimal atau tidaknya *audit judgement* yang di hasilkan auditor.

Penelitian yang terkait dengan *audit judgement* dilakukan oleh Jamilah, dkk (2007) hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan ketaatan terhadap *audit judgement* sedangkan kompleksitas tugas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *audit judgement*. Penelitian yang dilakukan Meyta (2013) menyatakan tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement* sedangkan pengalaman audit tidak berpengaruh signifikan. Penelitian lain yang dilakukan Novianti (2013) dan Prtitta (2013) sama-sama menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan ketaatan, kompleksitas tugas dan pengalaman audit terhadap *audit judgement*. Penelitian terkait variabel budaya organisasi yang diteliti oleh Chand (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Penelitian lain dilakukan Jusmatang (2015) juga menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *audit judgement*.

Hal yang mendasari dilakukannya penelitian ini adalah kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam mengaudit laporan keuangan sangat besar. Untuk itu auditor senantiasa dipacu untuk bertindak dengan kemampuan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, penelitian adalah pengembangan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *audit judgement*.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pengalaman Audit, Tekanan Ketaatan dan Budaya Organisasi terhadap *Audit Judgement* (Studi Empiris pada Auditor KAP di kota Padang)”

Tujuan Penelitian adalah untuk menentukan:

1. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh kompleksitas tugas terhadap *audit judgement*.
2. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh pengalaman audit terhadap *audit judgement*.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgement*.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa.
Penelitian ini berguna untuk menambah tentang masalah yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *audit judgement*.
2. Bagi Universitas
Penelitian ini bisa berguba sebagai tambahan literature dan bukti penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *audit judgement*.
3. Bagi Akuntan Publik
Hasil penelitian dapat memberikan masukan mengenai tindakan yang dapat diambil Kantor Akuntan Publik terkait dengan *audit judgement*.

2. TELAAH LITERATURE DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan suatu tugas yang dikembangkan dari dorongan motivasi individu serta peluang yang tersedia (McClelland). McClelland menyatakan

bahwa setiap individu mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) atau kebutuhan akan prestasi yang berbeda. Murray dalam menjelaskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang sulit. Individu yang memiliki kadar “n Arch” dapat menguasai tugas yang dihadapi serta mampu memanipulasi dan mengorganisasikan objek fisik maupun ide-ide. Kebutuhan individu akan prestasi mengindikasikan individu untuk dapat mengatasi kendala yang dihadapi serta dapat mencapai standar yang tinggi. Karakteristik individu yang memiliki kadar “n Ach” (*needs achiever*) adalah sebagai berikut :

- a. Risiko Moderat (*Moderate Risk*) adalah resiko yang diambil tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah
- b. Umpan balik segera (*Immediate Feedback*) adalah memilih tugas yang dapat dengan segera memberikan *feedback* atas kemajuan yang telah dicapai individu dalam mewujudkan suatu tujuan,
- c. Kesempurnaan (*accomplishment*) adalah memiliki kepuasan tersendiri (untuk diri sendiri) dalam mengerjakan suatu pekerjaan
- d. Pemilihan tugas adalah tugas dipilih berdasarkan kompetensi yang dikuasai.

Teori motivasi berprestasi menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses pencapaian tujuan dengan intensitas, arah yang menguntungkan serta ketekunan individu demi mencapai tujuan yang dikehendaki (Robbins, 2007). Elemen yang terkandung dalam motivasi berhubungan dengan seberapa besar usaha individu untuk pencapaian tujuan. Hasil prestasi yang baik merupakan implikasi dari tingginya intensitas yang dikaitkan dengan arah yang menguntungkan. Ketekunan dapat dijadikan indikator untuk menilai berapa lama

seseorang dapat mempertahankan usahanya. (Fitriani, 2012).

2.2. Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan Edwin Locke (1990) dalam Nadhiroh (2010). Teori ini membandingkan kinerja seseorang berdasarkan jelas atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai, di mana orang yang memiliki tujuan yang jelas akan lebih baik kinerjanya dari pada orang memiliki tujuan yang tidak jelas. Locke (dalam Locke dan Latham, 1990) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan (*goal-direction-action*) yaitu: (a) *no-consciously goal directed* dan (b) *consciously goal directed* atau *purposeful actions*. Premis yang mendasari teori ini adalah kategori yang kedua yaitu *consciously goal* (Latham, 2004 dalam Verbeeten, 2018), dimana dalam *consciously goal*, ide-ide berguna untuk mendorong individu untuk bertindak.

Teori penetapan tujuan mengasumsikan bahwa suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan dengan kinerja: jika manajer mengetahui apa tujuan yang ingin dicapai, maka manajer akan lebih termotivasi untuk menjalankan usaha yang dapat meningkatkan kinerja (Locke dan Latham, 2002, 1990). Tujuan yang memiliki tantangan biasanya diimplementasikan dalam output dengan level yang spesifik yang harus dicapai (Locke dan Latham, 1990).

2.3 Teori Kognitif

Teori kognitif memandang belajar sebagai proses berfikir untuk dapat mengenal dan pemahaman atas rangsangan yang datang dari luar. Teori ini lebih menekankan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kemampuan berfikir secara logis. Piaget mengemukakan bahwa ada tiga prinsip utama dalam pembelajaran bagi suatu individu yaitu belajar aktif (mampu untuk

mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta inisiatif dari diri individu), belajar dari interaksi sosial (mampu menembangkan aspek kognitif dalam melihat suatu pandangan), dan belajar dari pengalaman diri sendiri (Winarto, 2011).

Pertimbangan auditor sangat tergantung dari pemahaman mengenai suatu kondisi tertentu. Pengaplikasian teori kognitif dapat digunakan untuk mengkaji pengalaman dan keahlian yang dimiliki auditor dalam melaksanakan tugas audit dapat dijadikan dasar oleh auditor untuk mengambil suatu pertimbangan. Hogart (1992) dalam Jamilah, dkk (2007) mengartikan *judgement* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. Pelaksanaan tugas audit yang telah dilakukan auditor akan menambah pengalaman serta pemahaman auditor dalam pelaksanaan audit. Pengalaman yang dimiliki auditor akan diintegrasikan dalam proses audit. Proses memahami dan pembelajaran inilah yang menjadi proses peningkatan keahlian auditor dalam membuat *judgment audit* dengan baik.

2.4. Audit Judgment

Audit Judgment merupakan suatu pertimbangan auditor dalam menganggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pembuatan keputusan auditor atas informasi keuangan yang diterima. pemahaman auditor dalam menanggapi informasi yang diterima akan memiliki implikasi dengan pertanggungjawaban serta resiko audit yang akan dihadapi auditor atas *judgement* yang dihasilkan dalam suatu proses audit (Jamilah, dkk., 2007). Menurut Puspa (2006) pertimbangan audit ada dua macam, yaitu penentuan tingkat materialitas dan perekayasa transaksi. *judgement* merupakan opini seorang auditor mengenai bukti dan fakta yang ditemukan

Menurut Susetyo (2009) *judgement* adalah perilaku yang paling berpengaruh dalam mempersiapkan suatu kondisi situasi.

Auditor yang dihadapkan dengan ketidakpastian dan keterbatasan informasi dituntut untuk dapat memberikan asumsi untuk membuat serta mengevaluasi judgement sebagai respon dari panca indra dan perasaan. Dalam suatu proses pembuatan *judgement*, auditor akan mengumpulkan berbagai bukti relevan dalam waktu yang berbeda lalu mengintegrasikan informasi dari bukti-bukti tersebut. Auditor akan menjadi lebih berhati-hati dalam menerima dan memahami informasi karena *judgement* yang dilakukannya banyak mengandung sampling dan risiko audit yang berdampak pada masa yang akan datang. Maka dari itu pertanggungjawaban akan hasil judgement yang dikeluarkan auditor merupakan faktor penting dalam lingkup *audit judgement*.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) seksi 341 hal 5 menjelaskan bahwa “pertimbangan auditor harus didasarkan atas pengetahuan auditor mengenai entitas, bisnis, dan manajemennya dan harus meliputi (a) membaca informasi keuangan prospektif dan asumsi yang melandasi, (b) membandingkan informasi keuangan prospektif dengan periode lalu dengan hasil sesungguhnya yang dicapai sampai”. Auditor yang berhati-hati (*prudent*) adalah auditor dalam membuat judgement menetapkan standar sesuai fakta dan juga mendokumentasikan fakta tersebut serta mempertimbangkan pilihan perlakuan akuntansi (Tunakotta, 2011:75). Auditor menggunakan formulasi hipotesis dalam proses pengambilan keputusan dan ringkasan atas temuan audit yang dikumpulkan agar pertimbangan yang diambil auditor tampak lebih jelas.

2.5 Kompleksitas Tugas

Auditor selalu dihadapkan pada tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait antara satu tugas dengan yang lainnya. Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit

untuk dipahami (Sanusi dan Iskandar, 2007). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersiapkan sebagai tugas yang tergolong mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Persepsi ini akan menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seorang auditor, atau juga mungkin mudah bagi auditor lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah tugas-tugas yang dihadapi. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh seutuhnya dan outputnya tidak dapat diprediksi. Chung dan Monroe (2001) mengemukakan argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam suatu informasi yang diterima tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
- b. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien atas kegiatan pengauditan yang dilakukan. Restuningdiah dan indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu sendiri. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya tingkat kompleksitas audit yang dialami auditor dapat menyebabkan auditor berperilaku menyimpang sehingga kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgement* menjadi kurang baik.

2.6 Pengalaman Audit

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dari suatu situasi yang terjadi dan

perkembangan kemampuan individu dalam bertingkah laku (Asih, 2006). Pengalaman seseorang dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat membawa seseorang kepada suatu pola pikir yang lebih baik. Pengalaman yang dimiliki dapat memberikan peluang bagi individu untuk dapat melaksanakan tugas lebih baik. Pengalaman kerja yang tinggi dari suatu individu akan mempermudah individu tersebut untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat merubah pola pikir individu itu sendiri menjadi lebih baik dalam mencapai sebuah tujuan. (Puspaningsih, 2004).

Lamanya waktu kerja biasanya dikaitkan dengan pengalaman. Lamanya suatu individu dalam melakukan suatu pekerjaan akan menghasilkan penyerapan atas informasi serta perilaku dari kegiatan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan suatu tugas (Ulfa, 2011 dalam Nugraha, 2015). Individu bekerja dalam suatu perusahaan dengan jangka waktu yang cukup lama akan terbiasa melakukan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan dan memiliki cukup pengalaman yang dapat menunjang kinerja dari individu tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam bidang psikologi menyatakan bahwa seseorang atau individu yang memiliki pengalaman dibidang substantif akan memiliki pemahaman yang lebih baik dalam menghadapi suatu peristiwa.

Dibidang audit, untuk menyelesaikan suatu tugas audit, pengalaman auditor merupakan faktor yang penting yang dibutuhkan agar menyelesaikan pekerjaan audit dengan baik. Pengalaman audit adalah pengalaman yang dimiliki oleh auditor dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan suatu entitas. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang kompleks termasuk dalam melakukan pemeriksaan, pengalaman mampu membantu auditor dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Akuntan yang berpengalaman akan membuat *judgement* yang relatif lebih baik dalam tugas-tugas profesional sebagai auditor dibanding dengan akuntan yang belum

cukup berpengalaman (Butts dalam Herliansyah dan Meifida, 2006). Seorang auditor yang berpengalaman akan dapat memahami setiap informasi yang relevan sehubungan dengan *judgement* yang akan diambilnya. Selain itu, auditor juga akan dapat mengetahui kesalahan penyajian laporan keuangan dan semakin memahami hal-hal yang terkait dengan kesalahan yang di temukan tersebut.

2.7 Tekanan Ketaatan

Menurut Jamilah, dkk dalam Putri (2013), tekanan ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada sebuah dilema penerapan etika audit. Auditor mengalami tekanan ketaatan dari atasan maupun tekanan dari klien terkait dengan proses audit yang dikerjakan akan menyebabkan tekanan bagi auditor untuk memilih menuruti kehendak atasan maupun klien atau tetap teguh dengan profesional sebagai seorang akuntan. Oleh sebab itu, auditor berada pada posisi dilema, dimana auditor harus menerapkan standar profesi sebagai seorang auditor dengan mematuhi perintah atasan maupun menjaga hubungan baik dengan klien. Auditor dapat berperilaku independen apabila mengalami tekanan ketaatan dari kekuasaan klien yang memiliki implikasi pada hubungan kerja secara berkelanjutan.

Auditor dalam melakukan pekerjaan audit dihadapkan pada tekanan yang dapat berupa anggaran waktu dalam penyelesaian tugas, batas akhir penyelesaian tugas dan akuntabilitas atau bisa juga tekanan dari atasan maupun klien. Tekanan ketaatan yang dialami auditor terkadang menimbulkan pelanggaran standar profesi oleh auditor tersebut. Berdasarkan tekanan yang dihadapi menjadikan auditor tidak dapat berperilaku independen dan melanggar etika profesi sebagai seorang auditor. Oleh karena itu, keputusan yang diambil oleh auditor sudah tidak independen lagi. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan

bahwa tekanan ketaatan adalah tekanan yang dihadapi oleh auditor untuk tetap mempertahankan independensi dari keinginan atasan maupun klien kepada auditor untuk berperilaku menyimpang dari standar yang berlaku. Tekanan ketaatan dapat diukur dengan keteguhan auditor dalam menolak keinginan klien untuk melanggar etika profesi serta menolak perintah dari atasan untuk melakukan penyimpangan yang menyebabkan auditor melanggar standar yang berlaku dan berusaha untuk menegakan profesionalisme sebagai seorang auditor (Jamillah, dkk., 2007).

2.8 Budaya Organisasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan budaya sebagai suatu pikiran, akal budi dan adat istiadat. Budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan atas suatu kegiatan atau pandangan dalam memahami suatu hal yang telah mendasar. Budaya mencakup kebiasaan, pemahaman dan perasaan yang mendasari proses dalam suatu sistem yang dibentuk dalam norma yang menjadai landasan dalam bertingkah laku. Pandangan, pemahaman dan tingkah laku yang dilakukan secara terus-menerus menjadi suatu kebiasaan dalam suatu ruang lingkup dan dianggap wajar.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah wujud anggap yang dimiliki, diterima secara tulus dan menentukan bagaimana suatu kelompok dalam merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Rivai (2007: 433), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi karyawan untuk bertingkah laku dan membuat keputusan demi mencapai tujuan dari organisasi. Budaya organisasi harus sejalan dengan tindakan organisasi dalam perencanaan, tindakan, kepemimpinan dan pengadilan dalam organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan suatu elemen penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi akan menghasilkan ekstensi dan keberlanjutan sebuah organisasi. Beberapa fungsi budaya organisasi dalam keberlanjutan organisasi diantaranya; budaya organisasi sebagai pembatasan tindakan yang akan dilaksanakan dan menjadi identitas dari organisasi tersebut, budaya organisasi akan menghasilkan komitmen tentang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan individual, budaya organisasi akan meningkatkan keseimbangan sosial dengan mengatur pola bertingkah laku, budaya organisasi bertindak sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Robbins, 2008:262). Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai dan norma yang positif menjadikan setiap anggota organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan arahan yang dilakukan sehingga tercipta budaya organisasi yang etis

Kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Kredibilitas dibangun dengan dua unsur yang sangat penting yaitu kompetensi dan pengalaman. Kredibilitas diperoleh melalui suatu proses yang berkelanjutan dalam suatu kejadian. Kompeten dan kredibelnya suatu kesaksian merupakan suatu keharusan dalam penerimaan isu yang akan diperdebatkan (Kode Etik Profesi Akuntansi). Hovland & wwiss (1952) dalam Taylor et al, (2000:148) mengemukakan bahwa komponen-komponen terbentuknya kredibilitas yaitu keahlian (*expertise*) dan kelayakan untuk dipercaya (*trustworthiness*) atas sumber yang menyampaikan sebuah informasi. Informasi yang kredibel dapat dibagi menjadi dua yaitu memiliki kredibilitas yang tinggi dan kredibilitas yang rendah. Informasi yang diterima dari sumber yang memiliki kredibilitas tinggi lebih dapat dipercaya dari pada informasi dari sumber yang memiliki kredibilitas rendah.

Goodwin (1999), Peecher (1996) mengemukakan bagaimana evaluasi terhadap

suatu bukti yang diterima dipengaruhi oleh kredibilitas klien. Kredibilitas yang dioperasionalkan dalam sebuah kompetensi atau kecakapan dan integritas akan menghasilkan kepercayaan auditor akan informasi yang diberikan organisasi, auditor merasa keandalan informasi dari suatu organisasi yang memiliki kredibilitas dapat dipertanggungjawabkan, serta memberikan gambaran yang sebenarnya atas suatu kegiatan yang disampaikan dalam bukti informasi yang diterima. Sebaliknya keandalan informasi dari sumber daya yang memiliki kredibilitas yang rendah akan mengurangi kepercayaan auditor atas informasi yang diberikan (Susetyo, 2009).

2.9 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk menguji tentang *audit judgement* (pertimbangan audit) yang dihubungkan dengan berbagai variabel *independent*. Jamilah, dkk (2007) meneliti tentang pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgement*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *gender* dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgement*, sedangkan tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Penelitian ini dilakukan pada KAP yang ada di Jawa Timur.

Penelitian lain tentang *audit judgement* dilakukan oleh Fitriani (2013). Variabel penelitian yang digunakan adalah *gender*, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman auditor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *gender*, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement* sedangkan pengalaman auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Penelitian juga dilakukan Novianti Dinar (2013) yang meneliti tentang pengaruh gender, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Sedangkan untuk pengetahuan auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Penelitian dilakukan terhadap auditor yang bekerja di KAP yang terdapat di Kota Semarang.

Putri (2013) meneliti mengenai pengaruh lingkungan etika, pengalaman auditor dan tekanan ketaatan. Teknik purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel penelitian. Kriteria yang diteliti adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang, terdaftar Directory IAI Kompartemen Akuntan Publik tahun 2012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etika, pengalaman auditor dan tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Jusmatang (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi audit terhadap *Audit Judgement*”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi klien berupa dukungan manajemen, arahan perusahaan, sistem penghargaan, pola komunikasi dan kompetensi auditor dapat mempengaruhi dalam pembuatan *audit judgement* baik secara parsial maupun secara simultan pada auditor yang bekerja di KAP Kota Makasar. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada responden. Uji regresi linear berganda digunakan untuk metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi klien dan kompetensi auditor secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

2.10 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgement*

Kompleksitas tugas telah menjadi variabel penting dalam penelitian tentang penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja. Dalam kasus lingkungan audit, penting

untuk mempelajari kompleksitas tugas dapat berdampak pada kinerja *audit judgement*, dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas-tugas audit yang berbeda yang dapat membantu para manajer membuat tugas lebih baik dan pelatihan pengambilan keputusan.

Menurut Wood dalam Nadhiroh (2010), komponen yang terkandung dalam kompleksitas tugas meliputi tiga dimensi yaitu 1. Kompleksitas komponen, 2. Kompleksitas koordinatif, 3. Kompleksitas dinamis. Berdasarkan tiga dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas mengacu pada berbedanya jumlah atribut yang dihadapi dalam suatu pekerjaan. Sumber daya pribadi dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sederhana maupun tugas yang kompleks.

Tingkat kompleksitas tugas yang tinggi yang melebihi sumberdaya dari suatu individu akan menyebabkan menurunnya kinerja individu (Kanfer dan Ackerman, 1989). Keyakinan yang rendah akan kompetensi yang dimiliki individu untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dipicu dari kekhawatiran terhadap tidak menyelesaikan tugas yang rumit. Bonner (1994) berpendapat bahwa tingkat kompleksitas yang tinggi dengan kompensasi non strategi mengakibatkan rendahnya kualitas *audit judgement*.

Ada juga bukti penelitian yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan kinerja tugas (Barron dan Harackiewicz, 2001). Penelitian yang menemukan kompleksitas tugas penjadwalan kelas melalui pengaruh mediasi efektivitas diri (Mangos dan Steele-Johnson, 2001).

2 Pengaruh Pengalaman Audit terhadap *Audit Judgement*

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dari suatu situasi yang pernah terjadi dan perkembangan kemampuan atas kejadian yang berlalu. Pengalaman dapat dikaitkan dengan keseringan suatu individu

dalam melakukan sesuatu. Pengalaman yang dimiliki individu dapat mengindikasikan individu tersebut memiliki kompetensi. Pengalaman seseorang dapat dilihat dari berapa lama waktu seorang tersebut dalam melakukan pekerjaan atau menghadapi kegiatan yang sama. Individu yang memiliki pengalaman dinilai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan cepat dibandingkan dengan individu yang kurang berpengalaman. Tingkat pengalaman mempengaruhi pola pikir akan tindakan dalam menghadapi suatu kejadian.

Audit merupakan pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang. Auditor dalam melakukan langkah audit selalu sama setiap proses audit yang dilakukan. Bukti yang sama dalam suatu tugas audit yang berbeda bisa saja dihadapi oleh auditor dalam pembuatan *audit judgement*. auditor yang memiliki pengalaman lebih baik dari pada auditor yang kurang pengalaman dalam proses *audit judgement*. Pola yang sama yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas audit dapat membantu auditor dalam penyelesaian tugasnya. (Kadek Evi Ariyantini, dkk, 2014:03).

3. Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgement*

Tekanan merupakan suatu kondisi dimana individu merasa terkekang dalam suatu situasi. Tekanan Ketaatan adalah situasi yang dialami auditor dalam mempertahankan penerapan standar profesi akuntan (Tielman, 2012:07). Tekanan yang diterima individu biasanya diberikan oleh individu yang memiliki kekuasaan atas individu lain. Tekanan ketaatan dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana individu dalam proses melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari individu lain yang memiliki kekuasaan.

Tekanan ketaatan yang diterima biasanya dipicu oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Bagi individu yang mengalami tekanan ketaatan dapat memicu konflik dalam diri individu itu sendiri dikarenakan perbedaan kepentingan dimana individu tersebut harus

mematuhi perintah yang diberikan namun disisi lain individu tersebut juga harus mematuhi kode etik yang berlaku.

Tekanan ketaatan dialami individu dapat membuat individu tersebut melakukan tindakan yang menyimpang dari standar profesi akuntan. perilaku menyimpang yang dilakukan individu semata mata untuk memenuhi perintah yang diterima. Implikasi terhadap buruknya independensi auditor dari tekanan ketaatan yang diterima oleh individu terkadang tidak dipertimbangkan oleh atasan (individu yang memberikan perintah). Tekanan ketaatan dapat diterima dari atasan tempat auditor bekerja maupun dari klien yang entitasnya sedang diaudit. Berdasarkan kode etik akuntan publik, auditor dituntut untuk mengeluarkan opini atau penilaian atas entitas klien berdasarkan bukti audit yang dikumpulkan. Keinginan klien untuk mendapat opini wajar tanpa pengecualian dari hasil audit yang dilakukan auditor tanpa mempertimbangkan bukti yang telah diterima auditor akan menyebabkan auditor berperilaku tidak independen atau menyimpang dari standar yang berlaku dengan merekayasa bukti informasi yang diterima sehingga audit judgement yang dilakukan auditor menjadi tidak relevan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Audit Judgement*

Budaya organisasi merupakan salah satu media untuk mengarahkan dan membentuk perilaku individu dalam ruang lingkup organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan norma, nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) “budaya organisasi adalah wujud anggap yang dimiliki, diterima secara tulus dan menentukan bagaimana suatu kelompok dalam merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”.

Penelitian terdahulu terkait budaya organisasi yang dilakukan oleh Jusmatang (2016) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi beberapa karakteristik dalam

budaya organisasi. Kredibilitas yang tinggi yang terbentuk dalam budaya organisasi klien akan membentuk kepercayaan auditor terhadap informasi yang diberikan oleh entitas. Budaya organisasi klien yang memiliki kredibilitas tinggi akan mendukung aktivitas dan kinerja anggota serta membantu kelancaran proses audit yang dilakukan auditor.

Budaya organisasi klien merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien dalam menunjang kelancaran proses audit, semakin baik kinerja auditor dalam ketersediaan informasi dan bukti yang diperoleh akuntan publik dalam melakukan *audit judgement*. Budaya organisasi klien yang dimaksud adalah (1) dukungan manajer (2) pengarah perusahaan (3) sistem imbalan (4) pola komunikasi. **Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian (Lampiran)**

2.11 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*

H₂: Pengalaman audit berpengaruh positif terhadap *audit judgement*

H₃: Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*

H₄: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *audit judgement*

3 Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompleksitas tugas, pengalaman

audit, tekanan ketaatan dan budaya organisasi terhadap *audit judgement* terhadap auditor kantor akuntan publik yang terdaftar di Kota Padang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang dijadikan objek dalam penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, penulis memilih populasi pada Kantor Akuntan Publik. **Tabel 1 Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Padang (Lampiran)**

3.2.2 Sampel

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel pada penelitian ini. Alasan pengambilan total sampling karena menurut Sugiono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu semua Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Padang yang berjumlah 45 orang dari 7 (tujuh) Kantor Akuntan Publik (KAP) di Padang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data subjek merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data subjek adalah data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi responden penelitian (Indrianto dan Supomo, 2002, dalam Dian Fitria Handayani, 2013), data berupa tanggapan tulisan atas pertanyaan atau kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah Data Primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa media perantara (Indrianto dan Supomo, 2002). Data diperoleh secara langsung dengan memperoleh kuesioner kepada

Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Padang yang berjumlah 45 orang dari 7 (tujuh) Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Padang. Pengembalian kuesioner dijemput langsung ke instansi tersebut sesuai dengan kesepakatan pengembalian.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dijelaskan atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Audit Judgement*.

3.4.2 Variabel Bebas (X1, X2, X3, dan X4)

variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompleksitas tugas (X1), pengalaman audit (X2), tekanan ketaatan (X3) dan budaya organisasi (X4).

3.5 Pengukuran Variabel

Skala likert digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Menurut Sugianto (2008:133) dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.6 Instrumental Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan skala likert. **Tabel 3.2 Instrument Penelitian (Lampiran)**

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validasi

Uji validasi menggambarkan bahwa pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan suatu yang diukur valid. Untuk uji validitas ini menggunakan pengukuran SPSS 21 yang dapat dilihat dari *Corrected item-total Correlation*, jika nilainya negatif atau kecil r tabel, maka nomor item tersebut valid dan sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten dalam mengukur apa yang diinginkan. Apabila dilakukan pengukuran yang lebih dari satu terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Instrumen dikatakan reliabel atau anda jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk uji reliabilitas digunakan bantuan software SPSS versi 21. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka instrumental dikatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila suatu penelitian menggunakan menggunakan metode Regresi Berganda. Menurut Sekaran (2006), analisis berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat asumsi masal yang harus dipenuhi oleh model registrasi agar tidak terjadi respon biasa.

3.8.1 Uji Normalitas Residual

Pengujian Normalitas Residual dapat digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode kolmogrov Smirnov, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan >0,05 maka berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan

varians dari residual atas pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser. Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan Regresi Berganda, maka dilakukan uji Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya, maka salah satu variabel bebas tersebut di eliminir. Untuk menguji adanya multikolinieritas, dapat dilihat melalui varians *inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* $> 0,1$.

3.8.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam model, peneliti akan menggunakan uji Gletser dengan bantuan program SPSS. Apabila koefisien parameter beta $> 0,05$ maka ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.8.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya), masalah autokorelasi diuji dengan Durbin-Watson.

Keterangan:

$< 1,10$ Ada autokorelasi

$1,10 - 1,54$ Tidak ada autokorelasi

$1,55 - 2,46$ Tidak ada autokorelasi

$2,47 - 2,90$ Tidak ada autokorelasi

$> 2,91$ Ada korelasi

3.9 Uji Kelayakan Model

3.9.1 Uji Model (Uji F)

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi berganda karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel terikat. α yang digunakan dalam penelitian ini adalah $0,05$. Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Patokan yang digunakan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai *sig* yang diperoleh dengan derajat signifikansi pada level $\alpha = 0,05$. Apabila nilai *sig* yang diperoleh lebih kecil dari derajat signifikansi maka model yang digunakan sudah *fix*.

3.9.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*coefficient of determination /R-squared*) adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak variasi dalam data dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Menurut Gurajati (2003) dalam Ghozali (2012) jika dalam pengujian nilai *adjusted R₂* negatif, maka nilai *adjusted R₂* dianggap nol.

3.9.3 Uji Hipotesis (uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk menilai signifikan masing-masing parameter yang diestimasi. Selain kriteria tersebut, untuk melihat ada tidaknya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi dan koefisien positif dengan nilai $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgement*

Hasil analisis statistik pada penelitian ini menemukan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap *audit judgement*. Variabel kompleksitas tugas memiliki nilai *t-value* dengan nilai signifikan 0,025 (lebih kecil dari 0,05) yang menyatakan H_1 ditolak dikarenakan tugas yang rumit, tidak jelas mana yang harus dikerjakan, tidak jelasnya alasan mengerjakan tugas tersebut, tidak jelasnya sejumlah tugas yang terkait dengan fungsi bisnis yang ada, tidak jelasnya cara mengerjakan setiap jenis tugas mempengaruhi pertimbangan auditor dalam melakukan proses audit. Hasil ini sesuai dengan teori penetapan tujuan, dimana teori ini menjelaskan bahwa seseorang dengan tujuan yang sulit akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian Pektra (2015) yang menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

Temuan ini juga sesuai dengan pendapat Cahyaningrum (2015) tentang “Apakah Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Berpengaruh Terhadap Keputusan Audit” yang menyatakan dalam pengambilan keputusan audit, tinggi rendahnya kompleksitas tugas yang dihadapi auditor mempengaruhi pertimbangan auditor dalam pengambilan keputusan audit.

4.2 Pengaruh Pengalaman Audit terhadap *Audit Judgement*

Analisis statistik dalam penelitian ini menemukan bahwa pengalaman audit tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgement* auditor Kantor Akuntan Publik Kota Padang. Variabel pengalaman audit memiliki nilai *t-value* dengan nilai signifikan 0,09 (lebih besar dari 0,05) yang menyatakan H_2 ditolak. Pengalaman audit merupakan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual atau teoritis. Dalam penugasan profesional sebagai auditor, auditor dituntut mampu melakukan *judgement* dengan

baik. Tuntutan ini membuat auditor harus mengikuti prosedur audit secara profesional sehingga auditor yang baru bekerja sebagai auditor maupun yang sudah lama bekerja sebagai auditor harus memahami pekerjaan audit yang dilakukan dengan baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putri (2015) tentang “Pengaruh Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, *Locus of Control* dan Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgement*” yang menyatakan pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap *audit judgement*.

4.3 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgement*

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari nilai *t-value* yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,004. Semakin rendah tekanan ketaatan, maka semakin baik *audit judgement* yang dilakukan auditor. Tekanan ketaatan terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap *audit judgement*. Dalam menghasilkan pertimbangan audit yang baik, auditor akan menghadapi situasi dimana timbulnya tekanan baik dari atasan atau klien untuk melanggar standar profesional audit. Timbulnya perintah tidak baik dari atasan ataupun dari klien akan menyebabkan auditor cenderung berperilaku menyimpang dari standar profesional, namun jika auditor menjalankan standar profesional audit dan memiliki keberanian untuk menentang perintah atasan atau klien maka akan menghasilkan pertimbangan audit yang baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ariyantini (2014) tentang “Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgement*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan *attribution theory* (teori atribusi) yang dikembangkan oleh Bernard Weiner (1974). Teori atribusi menjelaskan bahwa penyebab

keberhasilan atau kegagalan mungkin internal atau eksternal. Ketika melaksanakan tugas audit, faktor eksternal berupa tekanan ketaatan akan dihadapi oleh auditor dimana tekanan ketaatan muncul ketika temuan yang diperoleh auditor tidak sesuai dengan harapan entitas yang diperiksa. Hal tersebut yang menyebabkan entitas yang diperiksa menekan auditor agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan entitas. Konflik antara auditor dengan entitas yang diperiksa menjadi penyebab munculnya tekanan ketaatan dari atasan terhadap auditor.

4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Audit Judgement

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya pengaruh antara budaya organisasi klien dengan *audit judgement*. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *t-value* yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,139. Penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh budaya organisasi klien terhadap *audit judgement*.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgement*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompleksitas tugas dapat berdampak membuat kinerja auditor lebih baik pada *audit judgement*.
2. Pengalaman audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement*, namun memiliki arah negatif.
3. Tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement* dan memiliki arah positif, berarti tekanan ketaatan yang diberikan auditor senior, pemimpin atau klien tidak keras dan tidak berdampak buruk terhadap auditor yang menjalankan

tugas terhadap membuat *audit judgement*.

4. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *audit judgement* dan memiliki arah negatif.

5.2 Keterbatasan

Peneliti telah berusaha mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi bagi peneliti selanjutnya antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan untuk 45 orang responden pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang sehingga peningkatan jumlah responden dimungkinkan menyebabkan perbedaan hasil dalam penelitian.
2. Responden penelitian ini umumnya auditor dengan pengalaman kurang dari lima tahun sehingga belum menggambarkan tingkah laku auditor senior yang telah lama bekerja sebagai auditor.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terbatas pada 4 faktor individual yang mempengaruhi *audit judgement*. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada variabel faktor individual lain yang dapat mempengaruhi *audit judgement*.
2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu pada metode penelitian yang dipakai. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dengan metode lapangan dan wawancara.

Daftar Pustaka

- Arens A,A. 2012. *Jasa Audit dan Assurance*. Jakarta:Salemba Empat.
- Anugraheni Merry. 2014. *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan*

- Pengalaman Auditor Terhadap Auditor Judgement*. Skripsi. Fakultas Bisnis Universitas Khatolik Widya Mandala. Surabaya.
- Andiva, Eko Putra. 2016. *Pengaruh Anggaran Waktu, Gender dan Tekanan Ketaatan terhadap Audit Judgement*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Padang.
- Ariyanti, Kadek Evi, Sujana, Edi, Darmawan Nyoman Ari Surya. 2014. *Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgement*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 2 No.1 Tahun 2014).
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. *Jurnal. Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Bahri, Syamsul. 2010. *Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Syaiful Hidayatullah.
- Baron. K.E. and Harackiewicz, J.M.2001. *Achivement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goals Models*. Journal of Personality and Social Psychology, 80: 706-722.
- Bonner, Sarah. E. 1994. *The Effect of Task Estimation of Internal Control*. Accounting Organization and Society. Vol 19.No. 3, pp. 213-234.
- Cahyaningrum, Dwi Chritina dan Intias Utami. *“Apakah Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Berpengaruh Terhadap Keputusan Audit?”*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII Universitas Sumatra Utara (16-19 September 2015): h. 1-20.
- Chand, P. 2012. *The Effect of Ethnic Culture and Organizational Culture on Judgements of Accountant*. Advance in International Accounting. Vol. 28: 298-306.
- Chung, J. and Monre, G. S. 2001. *A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexcity on an Audit Judgement*. Behavioral Research inAccounting, 13: 111-125.
- Fitriyani, Meyta. 2013. *Pengaruh Gender, Teknan Ketaatan, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor terhadap Audit Judgement*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitriani, S. 2012. *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Persepsi Etis Terhadap Audit Judgement*. diponegoro Journal of Accounting, volume 1, 1-12.
- Herliansyah, Yudhi. Meifida Ilyas. 2006. *“Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement”*. Jurnal. SNA IX. Padang.
- Goodwin, J. 1999. *“The Effect of Source Integrity and Concistency of Evidence on Auditors’ Judgement”*. Auditing: A Journal of Prative & Theory 18 (Fall): 1-6.
- Handayani, Dian Fitria. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Komopensasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Padang.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik Seksi 341 Pertimbangan Auditor Akan*

- Kemampuan Entitas Dalam Mempertahankan Kelangsungan Hidupnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jamilah,dkk. 2007. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Audit Judgement*. Proceeding SNA X Universitas Hasanudin Makasar. AUEP-06.
- Jansen & Meckling, 1976, *The Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure*, journal of Fianancial and Economomics, 3:305-360.
- Jimbvalvo, J. dan Pratt, J. 1982. Task Complexity and Leadership Efectiveness in CPA Firms. *The Accounting Review*, Vol LVII,No.4.
- Jusmatang, A. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Kilen dan Kompetensi Audit Judgement*. Skripsi. Univrsitas Hasanudin. Makasar.
- Kanfer, R. Ackermen, P.L. 1998. Motivation and Cognitive Abilities: an Integrative/ Aptitude-treatment Approach to skill Acquisition. *Journal of Applied Psychplogy Monograph*, 74: 657-690.
- Kreitner and Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi Kelima. Terjemahan Oleh Erly.2005. jakarta: Salemba Empat:Jakarta.
- Kusmawardhani, Angga. 2015. *Pengaruh Framing dan Tekanan Ketaatan terhadap Presepsi Tentang Audit Judgement*. Skripsi. Univrsitas Negeri Yogyakarta.
- Mabgos, P.M. and Steele-Johnson, D. 2001. The Role of Subjective Task Complexity in Goal Orientation, Self-efficacy, and Performance Relations. *Human Performance*, 14:169-186.
- Martani, Dwi. 2012. *Akuntansi Keuangan Menengah. Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang, Jordan. 2010. *Pengaruh Pengalaman Audit, independensi, dan Keahlian Profesional terhadap Pencegahan dan Pendeteksi Kecuranga Prnyajian Laporan Keuangan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negri Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Nadhiroh, Siti Asih.2010. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgement*. Skripsi. Fakltas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Novianti, Dinar. 2013. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor dan Pengetahuan Auditor terhadap Kualitas Audit Judgement*. Skripsi. Universitas Khatolik Soegijapranata.
- Nugraha, Aditya Purba. 2015. *Pengaruh Gender, Pengalaman, Keahlian Auditor Judgement dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Peecher, M.E. 1996. "The Influence of Auditors' Justification Process on Their Decisions : A Cognitive Model and Experimental Evidence" *Journal of Accountig Research* 34 (Sring): 125-140.
- Pektra, Stacia. 2015. *Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement*. *Ultima Accounting*, Vol 7. No.1

- Peraturan otoritas Jasa Keuangan Nomor: 29/POJK.04/2016 *Tentang Laporan Emitmen atau bPerusahaan Publik.*
- Praditaningrum, S.C. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgement.* Skripsi. Universitas Negri Dipobegoro.
- Puspa A, Enggar Diah. 2006. *Pengaruh Persuasi atas Preferensi Klien dan pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor dalam Mengevaluasi Bukti Audit.* Tesis Bandung : Universitas Negri padjadjaran.
- Puspaningsih, Abriyani. 2004. “*Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufactur*”. *Jurnal Akuntansi dan Auditing indonesia* Jakarta.
- Puspitasari da Rizsqi. 2014. *Pengaruh Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Terhadap Audit Judgement.* Bandung. Universitas Widiatama.
- Puspitasari, R.A.2011.*Analisis Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan,Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgement.* Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putra, Nugraha Agung Eka. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Tekanan Waktu, Pengalaman Kerja, Etika dan Independensi Auditor Terhadap Kialitas Audit.* Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Yogyakarta.
- Putri, Pritta Amina, 2013. *Pengaruh Longkungan Etika, Pegalaman Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualias Audit Judgement.* Skripsi. Universitas Dipnegoro.
- Rahmawati, Novita. 2016. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Dalam Melakukan Audit Judgement.* Naskah Pblikasi.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro.2000. *Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakaian dalam Pengembangan Sistim Informasi Dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variabel.* *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3 No.2 : 119-133.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi.* Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stphen P. 2003. *Organizational Behavior. Edisi 12.* Terjemahan oleh Diana Angelica, dkk. 2005. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA :Jakarta,
- Sanusi, ZM, Iskandar, TM dan June M.L. Poon. 2007. *Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Aujit Judgement Performance.* *Malaysian Accounting Review.* Pp. 123:39.
- Sekaran. Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Keempat.* Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Afabeta. Bandung.
- Susetyo, Budi. 2009. *Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Pertimbanagn Auditor Dengan Kredibilitas Klien sebagai Variabel Moderating Tesis,* Program Studi Magister Sains Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Taylor, S.E, Letita A.P &David O.S 2000. *Social Psychology.* Prentice Hall Inc: New Jrsey

- Tielman, E.M.A. 2012. *Pengaruh Tekanan Ketaatan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Trianevant, Marsha. (2014). “*Pengaruh Gender, Orientasi Tujun, Self-Efficacy dan Pengalaman Audit terhadap Audit judgement*”. Skripsi. Universitas Widyatama. Bandung.
- Tunakotta, Theodorus M. 2013. *Audit Berbasis ISA*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, j. 2004. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Cetakan tiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada,
- Winarto, Joko. 2011. “*Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget dan Implementasinya Dalam Pendidikan*”. <http://edukasi.kompasiana.com>
- Wibowo. 2020. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wood, R.E. 1996. *Task Complexity. Definition of The Construct. Organizational Behavior and Human Decision Proses*, pp,60:82
- Zulaika. 2006. “*Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement*”. Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus.