

**PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, PENGALAMAN AUDIT,  
TEKANAN KETAATAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
AUDIT JUDGEMENT**

*(Studi Empiris pada Auditor KAP di Kota Padang)*

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**

**SYAMRATUL FUADI**

**NIM . 1207094/2012**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, PENGALAMAN AUDIT, TEKANAN  
KETAATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP AUDIT JUDGEMENT  
(Studi Empiris Pada Auditor KAP di Kota Padang)

Nama : Syamratul Fuadi  
NIM/ BP : 1207094 / 2012  
Jurusan : Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Padang, 12 Februari 2018

Disetujui Oleh

PEMBIMBING I



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
NIP. 19730213 199903 1 003

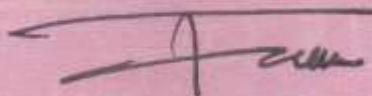
PEMBIMBING II



Halmawati, SE, M.Si  
NIP. 19740303 200812 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
NIP. 19730213 199903 1 003

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Penguji Ujian Skripsi*

*Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi*

*Universitas Negeri Padang*

**Judul** : Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pengalaman Audit, Tekanan Ketaatan dan Budaya Organisasi Terhadap Audit Judgement (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Kota Padang)

**Nama** : Syamratul Fuadi

**NIM/BP** : 1207094 / 2012

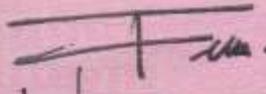
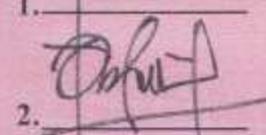
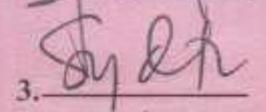
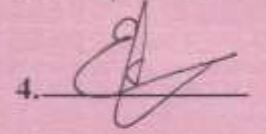
**Jurusan** : Akuntansi

**Keahlian** : Akuntansi Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi

Padang, 12 Februari 2018

**Tim Penguji**

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	
2.	Sekretaris	Halmawati, SE, M.Si	
3.	Anggota	Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak	
4.	Anggota	Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syamratul Fuadi  
TM/NIM : 2012/1207094  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 24 April 1994  
Jurusan : Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Pasir Jambak, Perum. Cendana, Blok D/9, Kel.  
Pasie Nan Tigo, Kec. Koto Tangah, Kota Padang  
No. Hp/Telp : 0813 – 6565 – 0322  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pangalaman Audit, Tekanan  
Ketaatan dan Budaya Organisasi Terhadap *Audit Judgement*  
(Studi Empiris pada Auditor KAP di Kota Padang)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 14 Februari 2018

Yang menyatakan



**Syamratul Fuadi**  
2012/1202710

## ABSTRAK

**Syamratul Fuadi 1207094/2012 :** Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pengalaman Audit, Tekanan ketaatan dan Budaya Organisasi Terhadap *Audit judgement* (Studi Empiris pada Auditor KAP di Kota Padang)

**Pembimbing :** Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
Halmawati, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompleksitas tugas, pengalaman audit, tekanan ketaatan, dan budaya organisasi terhadap *audit judgement*. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan tentang dinamika yang terjadi dalam kantor akuntan publik (KAP), khususnya auditor dalam melakukan *audit judgement*.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompleksitas tugas, pengalaman audit, tekanan ketaatan, dan budaya organisasi. Variabel dependennya adalah *audit judgement*. Sampel pada penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Padang. Pengumpulan sample dilakukan dengan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung ke auditor sebanyak 45 kuesioner. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan positif terhadap *audit judgement*, tekanan ketaatan berpengaruh signifikan negatif terhadap *audit judgement*, tapi pengalaman audit dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement* yang di ambil auditor

**Kata Kunci:** *audit judgement*, kompleksitas tugas, pengalaman audit, tekanan ketaatan, dan budaya organisasi

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pengalaman Audit, Tekanan Ketaatan dan Budaya Organisasi Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Kota Padang)**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing I dan Halmawati, SE, Msi selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan transfer ilmu kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak selaku penelaah I dan Erly Mulyani, SE M.Si, Ak selaku penelaah II yang telah memberi banyak saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Fefri Indra Arza, S.E, M.Sc, Ak dan Henri Agustin S.E, M.Sc, Ak selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak selaku dosen Penasehat Akademik (PA).
6. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Staf dosen serta karyawan / karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Ayahanda tercinta Afrizal dan Ibunda tercinta Yenti serta keluarga besar yang telah memberikan perhatian, semangat, do'a, dorongan dan pengorbanan baik secara moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
9. Para senior dan junior di se-lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan semangat belajar, do'a, dan motivasi penulis untuk berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Prodi Akuntansi angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
11. Ihsan Syakirli yang banyak memberikan motivasi, waktu dan tenaga dalam penulisan skripsi ini.
12. Wanita tersayang Nilam Permata Archan yang menjadi penyemangat bagi penulis untuk berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. HQS yang tidak hentinya memberikan motivasi, doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. VAVELA yang selalu memberikan dukungan moral untuk penyelesaian skripsi ini.
15. Ipan ladiang, DJ Re, Febri, Evour, Aldi serta penghuni Kadai Aci yang banyak berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan - rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, 13 Februari 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori	
1. Teori Motivasi Berprestasi .....	11
2. Teori Penetapan Tujuan.....	12
3. Teori Kognitif .....	13
4. <i>Audit judgement</i> .....	14
5. Kompleksitas Tugas .....	16
6. Pengalaman Audit.....	17
7. Tekanan Ketaatan .....	18
8. Budaya Organisasi .....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Hubungan Antar Variabel.....	24
D. Rerangka Konseptual.....	29

E. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Jenis dan Sumber Data.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Variabel Penelitian.....	34
F. Instrumen Variabel Penelitian.....	34
G. Pengukuran Variabel .....	36
H. Uji Instrumen.....	37
I. Uji Asumsi Klasik.....	38
1. Uji Normalitas Residual .....	38
2. Uji Heteroskedastisitas .....	38
3. Uji multikolinearitas .....	39
J. Model dan Teknis Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif.....	39
2. Uji Model (Uji F).....	41
3. Koefisien Determinasi .....	42
4. Uji Hipotesis (Uji T).....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Objek Penelitian.....	44
B. Demografi Responden .....	44
1. Karakteristik Responden.....	44
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
D. Statistik Deskriptif.....	57
E. Analisis Awal.....	58
F. Uji Instrumen Penelitian	
1. Uji Validitas.....	59

2. Uji Reliabilitas .....	60
G. Uji Asumsi Klasik	
1. Uji Normalitas Residual .....	61
2. Uji Heteroskedastisitas .....	62
3. Uji Multikolinearitas.....	63
H. Analisis Data	
1. Uji Model Regresi .....	65
I. Uji Hipotesis .....	69
J. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan .....	74
C. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar KAP yang ada di Kota Padang.....	31
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian .....	36
Tabel 3.3	Skor Jawaban untuk Setiap Responden .....	37
Tabel 4.1	Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner .....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	47
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Audit judgement</i> .....	49
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kompleksitas Tugas .....	50
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Audit.....	51
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Tekanan Ketaatan.....	53
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	55
Tabel 4.12	Descriptive Statistics .....	57
Tabel 4.13	Corrected Item-Total .....	59
Tabel 4.14	Cronbach's Alpha .....	60
Table 4.15	Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.16	Uji Heteroskedastisitas .....	62
Table 4.17	Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.18	Koefisien Regresi Sederhana .....	64
Tabel 4.19	Uji F .....	68
Tabel 4.20	Adjusted R Square .....	69

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2.1 Bagan Rerangka Konsep Penelitian..... 29**

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran 2 Tabulasi data Penelitian.....</b>	<b>88</b>
<b>Lampiran 3 Uji Statistik Penelitian.....</b>	<b>95</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Laporan keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban manajemen terhadap stakeholder perusahaan. Para *stakeholder* terdiri dari investor, karyawan, pemberi jaminan, pemasok, pelanggan, pemerintah dan masyarakat (Martani, 2012:33). Dalam laporan keuangan pengungkapan dan penyajian informasi secara akurat sangat dibutuhkan oleh para pengguna laporan keuangan. Informasi yang akurat merupakan suatu upaya untuk menyediakan informasi keuangan yang berkualitas.

Laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas apabila sesuai dengan standar akuntansi yang telah ditetapkan dan memiliki informasi yang andal. Informasi yang memiliki kualitas andal yaitu apabila tidak menyesatkan, tidak ada kesalahan material, dan dapat di andalkan pemakainya sebagai informasi yang jujur dan disajikan secara wajar. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pemeriksaan lebih lanjut guna memenuhi pertanggungjawabannya kepada investor dan kreditor serta publik yang dapat mempengaruhi penilaian terhadap perusahaan. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, perusahaan memerlukan pihak ketiga dalam jasa audit yang bertugas memeriksa dan memberikan opini atas laporan yang disajikan manajemen. Kewajiban perusahaan menyampaikan

laporan keuangan yang telah diaudit sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 29/POJK.04/2016.

Pihak ketiga dalam jasa audit yang memeriksa dan memberikan opini atas laporan yang disajikan manajemen adalah Akuntan Publik. 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 pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, dimana pekerjaan audit yang dilaksanakan harus melibatkan pertimbangan audit (*audit judgement*) dengan menggunakan *professional judgement*.

Dalam melaksanakan audit terhadap laporan keuangan dan memberikan opini atas kewajarannya sering dibutuhkan *audit judgement* (Zulaikha, 2006). Dalam pembuatan *audit judgement*, auditor mempunyai kesadaran bahwa suatu pertanggungjawaban merupakan faktor yang cukup penting karena penilaiannya akan ditinjau dan dimintai keterangan. *Audit judgement* mengacu pada aspek kognitif dalam proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini, dan sikap. Kualitas *audit judgement* ini menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya.

Salah satu fenomena yang terjadi yaitu pada PT Kimia Farma. PT Kimia Farma adalah salah satu produsen obat-obatan milik pemerintah di Indonesia. Pada audit tanggal 31 Desember 2001, manajemen Kimia Farma melaporkan adanya laba bersih sebesar Rp 132 milyar, dan laporan tersebut di audit oleh Hans Tuanakotta & Mustofa (HTM). Akan tetapi, Kementerian BUMN dan Bapepam

menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa. Setelah dilakukan audit ulang, pada 3 Oktober 2002 laporan keuangan Kimia Farma 2001 disajikan kembali (*restated*), karena telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar.

Kesalahan penyajian yang berkaitan dengan persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan digelembungkan. PT Kimia Farma, melalui direktur produksinya, menerbitkan dua buah daftar harga persediaan (*master prices*) pada tanggal 1 dan 3 Februari 2002. Daftar harga per 3 Februari ini telah digelembungkan nilainya dan dijadikan dasar penilaian persediaan pada unit distribusi Kimia Farma per 31 Desember 2001. Sedangkan kesalahan penyajian berkaitan dengan penjualan adalah dengan dilakukannya pencatatan ganda atas penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan, sehingga tidak berhasil dideteksi. Berdasarkan penyelidikan Bapepam, disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. Selain itu, KAP tersebut juga tidak terbukti membantu manajemen melakukan kecurangan tersebut ([www.lintas.me](http://www.lintas.me)).

Kasus kecurangan akuntansi juga terjadi perusahaan elektronik ternama asal Jepang yaitu Toshiba Corp. Kasus ini bermula atas inisiatif Pemerintahan Perdana Menteri Abe yang mendorong transparansi yang lebih besar di perusahaan-perusahaan Jepang untuk menarik lebih banyak investasi asing. Atas saran pemerintah tersebut, Toshiba Corp menyewa panel independen yang terdiri dari para akuntan dan pengacara untuk menyelidiki masalah transparansi di

Perusahaannya. Pada Juli tahun 2015, hasil dari penyelidikan tersebut menyebutkan bahwa Toshiba Corp terbukti melakukan manipulasi laba sebesar Rp 15,85 triliun sejak tahun 2008. Hal ini terjadi akibat dari tekanan berlebihan yang timbul untuk mencapai target keuangan yang ditentukan eksekutif perusahaan. Kepala unit bisnis Toshiba Corp merasa tertekan untuk memenuhi target tersebut sehingga memanipulasi laporan keuangan. Selain itu, manajemen melakukan banyak penyalahgunaan kebijakan akuntansi dengan membuat kebijakan resmi yang bias. Dapat dikatakan bahwa manajemen membenarkan fraud yang dilakukan dengan adanya kebijakan manajemen (rasionalisasi). Dampak kerugian yang ditimbulkan yakni turunnya nilai saham yang diikuti menurunnya nilai pasar Toshiba Corp. sebesar Rp 174 triliun.

*Audit judgement* mengacu pada pembentukan ide, pendapat, atau perkiraan tentang objek, peristiwa, keadaan, atau jenis lain dari fenomena (Trianevant, 2014). Proses *audit judgement* tergantung dari asal informasi, karena setiap langkah dalam proses *audit judgement* akan muncul pertimbangan, pilihan, dan keputusan baru setiap ada informasi yang baru datang. *Audit judgement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesimpulan akhir, sehingga secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan (Pupitasari, 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 perioda satu tahun sejak tanggal laporan keuangan auditan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam pembuatan *audit judgement*, Salah satunya adalah meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi (Jamilah,dkk., 2007). Pengujian pengaruh sejumlah faktor tersebut terhadap kompleksitas tugas juga bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami dan ambigu (Puspitasari, 2014). Banyaknya jumlah informasi yang harus diproses dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan mengindikasikan auditor dalam posisi tingkat kompleksitas tugas. Seorang auditor akan dihadapkan pada adanya kompleksitas tugas yang akan mempengaruhi hasil dari *audit judgement*. Dalam hal ini, kompleksitas tugas yang dihadapi sebelumnya oleh seorang auditor akan menambah pengalaman serta pengetahuannya. Auditor senior berbeda dengan auditor junior, artinya kompleksitas tugas yang dihadapi akan menambah pengalaman dan pengetahuannya.

Bonner dalam Nadhiroh (2010) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika

para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit.

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 dalam bidang auditing juga mengungkapkan hasil yang serupa (Jordan:2010). *Audit judgement* yang dibuat oleh auditor yang berpengalaman jauh lebih baik dibandingkan dengan *audit judgement* yang dibuat oleh auditor yang tidak/belum berpengalaman. Banyaknya pengalaman dalam bidang audit dapat membantu auditor dalam menyelesaikan tugas yang cenderung memiliki pola yang sama.

Tekanan Ketaatan dinilai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *audit judgement* (Rahmawati,2016). Kusumawardhani (2015) menyatakan seorang auditor dalam proses membuat *audit judgement* sering mendapatkan tekanan ketaatan dari atasan maupun dari klien yang dapat mempengaruhi hasil dari *audit judgement* tersebut. Seorang auditor dituntut untuk mempunyai sifat independen dalam melakukan tugasnya, sehingga hasil audit tersebut bebas dari campur tangan pihak lainnya dan hasil audit tersebut bisa dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berkepentingan. Auditor dalam melaksanakan tugasnya harus

berpegang kepada kode etik profesi dan juga standar auditing, tetapi seringkali auditor mendapat tekanan kerja.

Berdasarkan teori ketaatan dapat dijelaskan bahwa individu yang memiliki kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikan (Jamilah,dkk., 2007). Tekanan ketaatan terjadi karena adanya kesenjangan ekspektasi yang dihadapi oleh auditor dalam melakukan pekerjaan auditnya, yaitu 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 didupakannya. Auditor sering merasa dilema saat menghadapi tekanan ketaatan karena di satu sisi auditor harus dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan klien, di sisi lain auditor juga harus mencegah kerugian di masa mendatang yang diakibatkan adanya tuntutan dan hilangnya reputasi. Hartanto (2001) dalam Praditaningrum (2012) mengatakan bahwa bawahan yang mendapat tekanan ketaatan dari atasan dapat mengalami perubahan psikologis dari seseorang yang berperilaku autonomis, dimana dia yang biasanya berperilaku mandiri, menjadi perilaku agen. Disaat auditor mendapatkan tekanan kerja dari atasannya untuk memenuhi keinginan atasannya atau harus melakukan hal yang menyimpang dari kode etik dan standar auditing, di situasi inilah yang membuat auditor bimbang atau dilema dalam mempertahankan independensinya.

Organisasi klien dalam audit merupakan organisasi yang akan menggunakan jasa para auditor untuk melakukan evaluasi kinerja organisasi terkait keuangan maupun non keuangan (Jusmatang, 2015). Auditor dalam

menjalin kerjasama dengan organisasi klien memerhatikan dan mempersiapkan hal-hal yang bisa menunjang dalam proses audit. Mulai dari menerima dan mempertahankan klien, memahami bisnis dan industri klien, hingga memberikan pertimbangan atas audit laporan keuangan yang telah diaudit. Hal ini penting agar sebelum melakukan audit terhadap entitas, kredibilitas klien bisa menjadi penunjang dalam terlaksananya audit yang memadai.

Peecher (1996) dalam Jusmatang (2016) menyatakan kredibilitas klien akan mempengaruhi evaluasi terhadap bukti yang ada ketika kredibilitas dioperasionalkan sebagai suatu bentuk kompetensi atau kecakapan, obyektivitas, dan atau integritas, maka hasil akhir yang diperoleh memberikan indikasi bahwa auditor akan merasakan bahwa bukti yang diperoleh dari sumber yang dapat dipercaya akan lebih bisa diandalkan kebenarannya, lebih logis, dan memberikan nilai diagnosis yang lebih tinggi dibandingkan informasi yang sama yang diperoleh dari sumber yang kurang dapat dipercaya kredibilitasnya. Semakin baik budaya organisasi klien tercermin dari karakteristik budaya organisasi klien, dalam melakukan kerja sama dengan auditor serta mendukung terlaksananya proses audit, maka semakin baik kinerja auditor dalam hal pembuatan *audit judgement*. Ketersediaan bukti akan sangat mendukung jika organisasi klien mampu memberikan informasi yang memadai. Sebaliknya jika budaya organisasi klien yang dibangun menyebabkan hambatan dalam melakukan proses audit, dalam hal ini keterbukaan terkait informasi dan sarana tentu tidak akan menghasilkan *audit judgement* yang maksimal.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Jamilah, dkk (2007) membuktikan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit audit judgement* sedangkan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan. 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 Pritta (2013) sama-sama menyatakan menyatakan tekanan ketaatan, kompleksitas tugas dan pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap *audit judgement*. Penelitian terkait variabel budaya organisasi yang diteliti oleh Chand (2012) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Audit judgement*. Penelitian lain yang 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 adalah 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 di atas 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)”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompleksitas tugas terhadap *audit judgement*?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman audit terhadap *audit judgement*?
3. Seberapa besar pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgement*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

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 tentang pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*.
4. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *audit judgement*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang masalah yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *audit judgement*.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa berguna sebagai tambahan literatur dan bukti penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *audit judgement*.

3. Bagi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian dapat memberikan masukan mengenai tindakan yang dapat diambil Kantor Akuntan Publik terkait dengan *audit judgement*.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi merupakan keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan (McClelland). Menurut dia, setiap orang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang berlainan. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi (2004) merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi objek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai kinerja puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”. Karakteristik seseorang yang mempunyai kadar “n Ach” (*needs for achievement*) yang tinggi (*high achiever*) adalah :

- a. Risiko moderat (*Moderate Risks*) adalah memilih suatu resiko secara moderat
- b. Umpan balik segera (*Immediate Feedback*) adalah cenderung memilih tugas yang segera dapat memberikan umpan balik mengenai kemajuan

yang telah dicapai dalam mewujudkan tujuan, cenderung memilih tugas tugas yang mempunyai kriteria performansi yang spesifik.

- c. Kesempurnaan (*accomplishment*) adalah senang dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya.
- d. Pemilihan tugas adalah menyelesaikan pekerjaan yang telah dipilih secara tuntas dengan usaha maksimum sesuai dengan kemampuannya.

Teori motivasi berprestasi menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2007). Tiga elemen utama dalam definisi ini yaitu intensitas, arah dan ketekunan berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan harus dikaitkan dengan arah yang menguntungkan. Ketekunan merupakan suatu ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. (Fitriani, 2012)

## **2. Teori Penetapan Tujuan**

Teori penetapan tujuan merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1990) dalam Nadhiroh (2010). Teori ini menegaskan bahwa individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas, seperti “melakukan apa yang terbaik dari diri kita”, tujuan mudah yang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Locke ( dalam Locke dan Latham, 1990) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan (*goal-directed 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, 2008), dimana dalam conscious goal, ide-ide berguna untuk mendorong individu untuk bertindak.

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

### **3. Teori Kognitif**

Teori kognitif memandang belajar sebagai proses yang memberi fungsi unsur-unsur kognisi terutama pikiran untuk mengenal dan memahami stimulus yang datang dari luar. Teori ini lebih menekankan bagaimana proses atau upaya mengoptimalkan kemampuan aspek rasional yang dimiliki oleh orang lain. Menurut Piaget ada tiga prinsip utama pembelajaran bagi manusia yaitu belajar aktif (pengembangan unsur pengetahuan, kemampuan, dan inisiatif dari individu), belajar melalui interaksi sosial (pengembangan kognitif mengarah pada banyak pandangan), dan belajar melalui pengalaman sendiri (Winarto, 2011).

Pertimbangan auditor sangat tergantung dari persepsi mengenai suatu situasi. Aplikasi teori kognitif dapat digunakan untuk mengkaji bagaimana auditor

mengambil suatu pertimbangan berdasarkan pengalaman dan keahliannya dalam melaksanakan tugas audit. Hogart (1992) dalam Jamilah,dkk (2007) mengartikan *judgement* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. *Judgement* yang merupakan dasar dari sikap profesional, dapat dibentuk berdasarkan pengalaman dan keahlian. Setiap kali auditor melakukan audit maka auditor akan belajar dari pengalaman sebelumnya, memahami serta meningkatkan kecermatan dalam pelaksanaan audit. Auditor akan mengintegrasikan pengalaman auditnya dengan pengetahuan yang telah dimilikinya. Proses memahami dan belajar inilah yang menjadi proses peningkatan keahlian auditor seperti bertambahnya pengetahuan audit dan meningkatnya kemampuan auditor dalam membuat *judgement audit*.

#### **4. Audit Judgement**

*Audit judgement* merupakan suatu pertimbangan pribadi atau cara pandang auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgement* yang dibuatnya (Jamilah,dkk., 2007). Menurut Puspa (2006) terdapat dua macam pertimbangan audit, yaitu Penentuan Tingkat Materialitas dan Perekayasa Transaksi *Judgement* merupakan opini seorang auditor yang berhubungan dengan sekumpulan fakta-fakta atau bukti-bukti.

Menurut Susetyo (2009) *judgement* adalah perilaku yang paling berpengaruh dalam mempersepsikan situasi. Pada saat berhadapan dengan

ketidakpastian dan terbatasnya informasi, auditor dituntut untuk bisa membuat asumsi yang bisa digunakan untuk membuat *judgement* dan mengevaluasi *judgement*. Secara subjektif, *judgement* sebagai tanggapan atau respon dari seseorang terhadap informasi, data, input atau apapun yang ditangkap oleh panca indra maupun perasaan. Dalam membuat suatu *audit judgement*, auditor akan mengumpulkan berbagai bukti relevan dalam waktu yang berbeda dan kemudian mengintegrasikan informasi dari bukti-bukti tersebut. Auditor akan menjadi lebih berhati-hati karena *audit judgement* yang dilakukannya banyak mengandung sampling dan risiko audit yang berdampak pada masa yang akan datang. Maka dari itu pertanggungjawaban merupakan faktor penting dalam lingkup auditor *judgement*.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) seksi 341 hal. 5 menjelaskan bahwa “pertimbangan auditor harus didasarkan atas pengetahuannya mengenai entitas, bisnis, dan manajemennya dan harus meliputi (a) membaca informasi keuangan prospektif dan asumsi yang melandasinya, (b) membandingkan informasi keuangan prospektif dengan periode lalu dengan hasil sesungguhnya yang dicapai sampai saat ini”. Auditor yang hati-hati (*prudent*) adalah bukan yang sekedar membuat *judgement* yang tepat dalam menerapkan standar sesuai fakta dan keadaan, tetapi mereka juga wajib mendokumentasikan (sesuai keadaan pada saat itu) fakta dan keadaan yang dihadapi, pilihan perlakuan akuntansi (*alternative accounting treatments*) yang dipertimbangkan, mana yang dipilih, apa alasan bagi pemilihan alternatif tersebut dan penolakan terhadap alternatif lainnya. (Tuanakotta, 2011:75). Pertimbangan yang digunakan auditor di sepanjang proses

pengambilan keputusan harus tampak lebih jelas dalam formulasi hipotesis, pengembangan petunjuk dalam formulasi keputusan akhir, serta dalam penyusunan ringkasan temuan.

## **5. Kompleksitas Tugas**

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Kompleksitas tugas dapat didefiniskan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh 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 artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan

- b. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgement*

## 6. Pengalaman Audit

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku (Asih, 2006). Pengalaman seseorang dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman dapat memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004).

Pengalaman pada umumnya dikaitkan dengan masa kerja. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Ulfa, 2011 dalam Nugraha, 2015). Seseorang yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah terbiasa melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan memperoleh banyak pengalaman

yang dapat menunjang peningkatan kinerjanya. Penelitian di bidang psikologi menunjukkan bahwa seseorang yang berpengalaman dalam bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai suatu peristiwa.

Di bidang audit, pengalaman auditor merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman audit adalah pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan suatu entitas. Semakin berpengalaman seorang auditor maka dia akan semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang kompleks, termasuk dalam melakukan pemeriksaan. Akuntan pemeriksa yang berpengalaman akan membuat *judgement* yang relatif lebih baik dalam tugas-tugas profesional dibanding dengan akuntan pemeriksa yang belum berpengalaman (Butts dalam Herliansyah dan Meifida, 2006). Seorang auditor yang berpengalaman akan semakin peka dalam memahami setiap informasi yang relevan sehubungan dengan *judgement* yang akan diambilnya. Selain itu, auditor juga semakin peka dengan kesalahan penyajian laporan keuangan dan semakin memahami hal-hal yang terkait dengan kesalahan yang ditemukan tersebut.

## **7. Tekanan Ketaatan**

Menurut Jamilah, dkk dalam putri (2013), tekanan ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada sebuah dilema penerapan standar profesi auditor. Klien atau pimpinan dapat saja menekan auditor untuk melanggar standar profesi auditor. Hal ini tentunya akan menimbulkan tekanan pada diri auditor untuk menuruti atau tidak menuruti dari kemauan klien maupun

pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang auditor seringkali dihadapkan kepada situasi dilema penerapan standar profesi auditor dalam pengambilan keputusannya. Kekuasaan klien dan pemimpin menyebabkan auditor tidak independen lagi, karena ia menjadi tertekan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tekanan- tekanan dalam penugasan audit ini bisa dalam bentuk budget waktu, deadline, justifikasi ataupun akuntabilitas atau dari pihak-pihak yang memiliki kekuasaan dan kepentingan seperti partner ataupun klien. Sehingga terkadang tekanan ini dapat membuat auditor mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan. Dari tekanan tersebut, auditor dapat melaksanakan tugas dengan konsekuensi tidak adanya independen lagi dan melanggar standar yang ada atau auditor dapat tidak menjalankan tugas dengan konsekuensi akan mendapatkan sanksi berupa pemberhentian penugasan dari klien. Dari hal tersebut, pengambilan keputusan tidak dapat independen lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan ketaatan auditor adalah tekanan yang diterima oleh auditor dalam menghadapi atasan dan klien untuk melakukan tindakan menyimpang dari standar profesi auditor. Tekanan ketaatan dapat diukur dengan keinginan untuk tidak memenuhi keinginan klien untuk berperilaku menyimpang dari standar profesional akan menentang klien karena menegakkan profesionalisme dan akan menentang atasan jika dipaksa melakukan hal yang bertentangan dengan standar profesional dan moral (Jamillah dkk, 2007).

## **8. Budaya Organisasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya adalah pikiran, akal budi dan hasil adat istiadat (<http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>). Budaya juga diartikan sebagai sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sudah sukar diubah. Dengan demikian, budaya merupakan pola sikap, keyakinan, dan perasaan tertentu yang mendasari, mengarahkan, dan memberi arti kepada tingkah laku dan proses dalam sebuah sistem, yang mencakup cita-cita dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Membudaya bila hal tersebut kontinyu dan menjadi kebiasaan yang dianggap wajar.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Rivai (2007:433) menjelaskan bahwa “budaya organisasi, adalah kerangka yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Budaya organisasi harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, tindakan organisasi, kepemimpinan dan pengendalian.

Budaya organisasi sebagai salah satu elemen krusial dalam organisasi. Eksistensi dan keberlanjutan sebuah organisasi merupakan muatan fungsi budaya organisasi. Budaya memiliki sejumlah fungsi dalam suatu organisasi. Pertama, hal

ini berperan sebagai penentu batas-batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan atau diferensiasi antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, hal ini memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Keempat, budaya meningkatkan stabilitas sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan. Kelima, budaya bertindak sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Robbins, 2008:262). Karakteristik budaya sebuah organisasi yang dilandasi seperangkat nilai/norma yang bernilai positif wajib diajarkan dan dijalankan kepada setiap anggota organisasi, sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas, sehingga mampu tercipta budaya organisasi yang etis. Kekuatan suatu budaya memengaruhi suasana etis sebuah organisasi, perilaku etis dan kredibilitas organisasi.

Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Aplikasi umum yang sah dari istilah kredibilitas berkaitan dengan kesaksian dari seseorang atau suatu lembaga selama konferensi. Kesaksian haruslah kompeten dan kredibel apabila ingin diterima sebagai bukti dari sebuah isu yang diperdebatkan (Kode Etik Profesi Akuntansi). Hovland & Weiss (1952) dalam Taylor et al, (2000: 148) mengemukakan bahwa kredibilitas terdiri atas dua komponen, yaitu keahlian (*expertise*) dan kelayakan untuk dipercaya (*trustworthiness*) dari sumber yang menyampaikan suatu informasi. Kredibilitas sumber yang menyampaikan informasi selanjutnya dibagi menjadi dua yaitu

kredibilitas tinggi dan kredibilitas rendah. Sumber yang memiliki kredibilitas tinggi akan lebih dapat meyakinkan daripada yang memiliki kredibilitas rendah. Semakin tinggi keahlian/kompetensi suatu sumber semakin tinggi pula keyakinan terhadap sumber tersebut.

Goodwin (1999), Peecher (1996) lebih jauh menyatakan bagaimana sebuah kredibilitas klien akan memengaruhi evaluasi terhadap bukti yang ada. Saat kredibilitas dioperasionisasikan sebagai suatu bentuk kompetensi atau kecakapan, obyektivitas, dan atau integritas, maka hasil akhir yang diperoleh memberikan indikasi bahwa auditor akan merasakan bahwa bukti yang diperoleh dari sumber yang dapat dipercaya akan lebih bisa diandalkan kebenarannya, lebih logis, serta memberikan nilai diagnosis yang lebih tinggi dibandingkan informasi yang sama yang diperoleh dari sumber yang kurang dapat dipercaya kredibilitasnya (Susetyo, 2009).

## **B. Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang 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 *gender* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan 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 Fitriyani (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, pengalaman auditor, dan pengetahuan auditor terhadap *audit judgement*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *gender*, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman auditor memiliki berpengaruh 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. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive judgement* sampling. Kriteria- kriterianya adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Jawa Tengah khususnya di kota Semarang, terdaftar di 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 dan menganalisis pengaruh budaya organisasi klien berupa dukungan manajemen, arahan perusahaan, sistem penghargaan, pola komunikasi dan kompetensi auditor dapat memengaruhi dalam pembuatan *audit judgement* baik secara parsial maupun secara simultan pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda, analisis ini didasarkan pada data dari 40 responden yang telah melengkapi seluruh pernyataan dalam kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi klien dan kompetensi auditor secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

### **C. 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 karena 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), kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi yaitu kompleksitas komponen (jumlah dari isyarat informasi dan tindakan yang berbeda), kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara

tindakan dan isyarat), dan kompleksitas dinamis (perubahan dalam tindakan dan isyarat dan hubungan di antaranya). Singkatnya, kompleksitas tugas mengacu pada jumlah atribut yang berbeda dalam tugas dan hubungan antara sifat-sifat ini. Secara relative tugas-tugas sederhana, tugas-tugas kompleks membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi.

Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumberdaya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun (Kanfer dan Ackerman, 1989). Selain itu, tugas yang cukup rumit dapat memicu kekhawatiran kegagalan dan keyakinan karyawan yang lebih rendah pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Akhirnya, Bonner (1994) berpendapat bahwa seperti kompleksitas tugas yang meningkat, orang menggunakannya dengan lebih mudah, kompensasi non-strategi yang mengarah pada kualitas *judgement* dan keputusan yang lebih rendah. Ada juga bukti penelitian yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif dengan kinerja tugas (Barron dan Harackiewicz, 2001). Suatu studi, misalnya, menemukan kompleksitas tugas subjektif akan berhubungan negatif dengan kinerja murid pada tugas penjadwalan kelas melalui pengaruh mediasi efektivitas diri (Mangos dan Steele-Johnson, 2001). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgement* .

## 2. Pengaruh Pengalaman Audit terhadap *Audit Judgement*

Pengalaman adalah hal-hal yang pernah dilakukan, dirasakan, dilihat atau didengar oleh seseorang. Pengalaman biasanya dikaitkan dengan keseringan atau intensitas melakukan sesuatu. Pengalaman erat kaitannya dengan keahlian auditor. Orang yang berpengalaman dapat dibilang mahir. Pengalaman seseorang bisa dilihat dari seberapa lama dia bekerja atau seberapa sering dia melakukan atau mengalami kejadian yang serupa. Orang yang berpengalaman dapat mengerjakan sesuatu dapat dengan cepat dan benar karena dia sudah sering melakukan hal tersebut. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang jauh lebih baik daripada orang yang belum atau tidak berpengalaman.

Auditor adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang. Langkah yang diambil oleh auditor dalam melakukan audit untuk setiap auditor adalah sama. Auditor dapat saja menghadapi kejadian/bukti yang sama/mirip saat pengambilan *audit judgement* dalam melakukan tugas audit pada entitas yang berbeda. *Audit judgement* yang dibuat oleh auditor yang berpengalaman jauh/bisa lebih baik dibandingkan dengan *audit judgement* yang dibuat oleh auditor yang tidak/belum berpengalaman. Banyaknya pengalaman dalam bidang audit dapat membantu auditor dalam menyelesaikan tugas yang cenderung memiliki pola yang sama (Kadek Evi Ariyantini, dkk, 2014:03). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgement* .

### **3. Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgement***

Tekanan adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa terkekang atau dikendalikan. Tekanan Ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada dilema penerapan standar auditor (Tielman, 2012:07). Tekanan biasanya diberikan oleh seseorang yang mempunyai kekuasaan atau kewenangan lebih kepada orang lain. Tekanan ketaatan adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan tindakan atau pekerjaan dengan harus mematuhi perintah dari atasan atau orang yang mempunyai kekuasaan lebih darinya. Tekanan ketaatan diberikan agar apa yang menjadi keinginannya dapat tercapai. Bagi orang yang menerima tekanan ketaatan dapat memunculkan konflik karena dia harus bisa bekerja sesuai dengan perintah tapi juga harus sesuai dengan kode etik yang ada.

Tekanan ketaatan dapat membuat seseorang melakukan tindakan menyimpang dari kode etik. Tindakan menyimpang tersebut dilakukan semata-mata untuk memenuhi perintah. Terkadang atasan (orang yang memberikan perintah) tidak memikirkan atau menghiraukan akibatnya ketika bawahan (orang yang menerima perintah) melakukan tindakan menyimpang Auditor dalam melakukan tugas audit juga menerima tekanan ketaatan. Tekanan ketaatan tersebut bisa diterima dari atasan maupun klien yang entitasnya sedang diperiksa. Auditor dalam kode etik profesi dituntut untuk mengeluarkan opini atas laporan keuangan sesuai dengan kenyataannya. Perintah klien yang menuntut auditor untuk mengeluarkan opini wajar tanpa pengecualian tanpa menghiraukan keadaan entitasnya yang sebenarnya dapat mengakibatkan auditor melakukan tindakan menyimpang.

Langkah yang dilakukan oleh auditor dalam tugas audit salah satunya adalah *audit judgement*. Ketepatan *audit judgement* yang diambil auditor berpengaruh terhadap opini yang dibuatnya. Tuntutan klien yang membuat auditor melakukan penyimpangan mempengaruhi *audit judgement* yang dibuat. Auditor akan melakukan perekayasa dalam *audit judgement* agar perintah klien dapat terlaksana. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement* .

#### **4. Pengaruh Tekanan Budaya Organisasi terhadap *Audit Judgement***

Budaya organisasi menjadi salah satu perangkat yang istimewa untuk membentuk perilaku individu, kinerja dan pengambilan keputusan dan kepuasan kerja anggota. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) “budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam”.

Penelitian terdahulu terkait budaya organisasi oleh Jumatang (2016) menyatakan bahwa beberapa karakteristik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Budaya organisasi klien akan membentuk kredibilitas klien sebagai entitas yang memiliki kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Budaya organisasi klien dengan kredibilitas yang baik, harus mendukung dan menunjang aktivitas dan kinerja anggota dan membantu dalam pelaksanaan dan kelancaran proses audit. Budaya

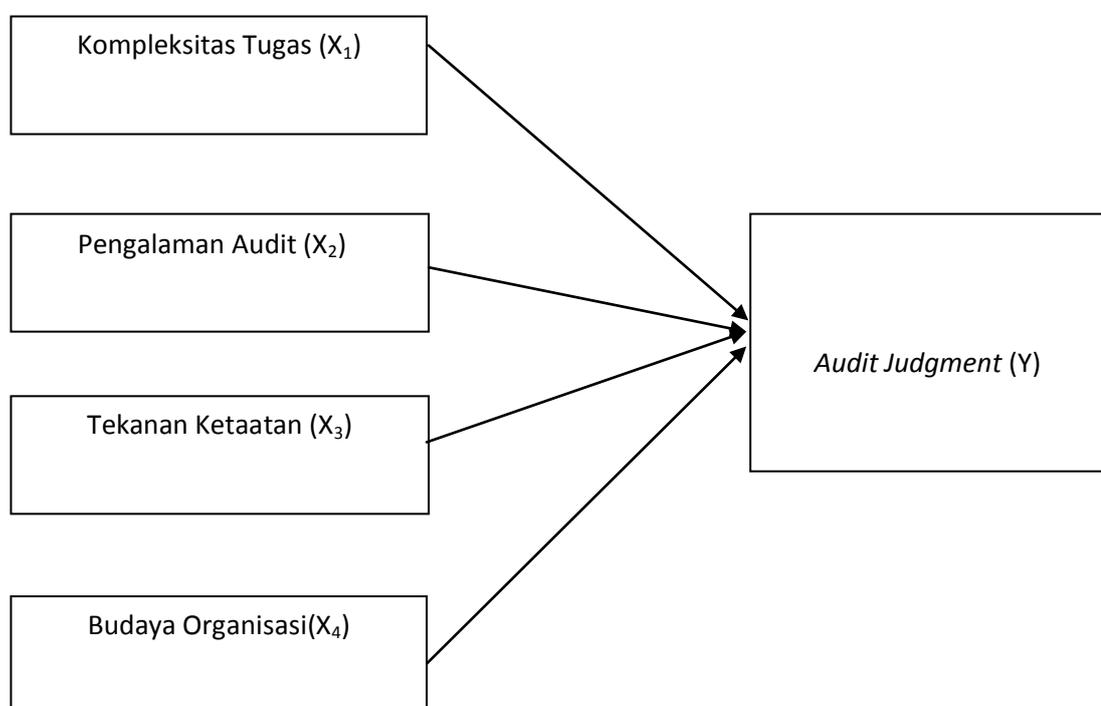
organisasi klien sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien, semakin besar pula pengaruh terhadap kinerja auditor dalam ketersediaan informasi dan bukti yang diperoleh akuntan publik dalam melakukan *audit judgement*. Budaya organisasi klien yang dimaksud adalah (1) dukungan manajer (2) pengarahan perusahaan (3) sistem imbalan, (4) pola komunikasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

#### D. RERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1.

#### Bagan Rerangka Konsep Penelitian



## E. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka penulis mengangkat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*

H<sub>2</sub> : Pengalaman audit berpengaruh positif terhadap *audit judgement*

H<sub>3</sub> : Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgement*

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *audit judgement*

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis 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 positif.
3. Tekanan ketaatan ketaatan pengaruh signifikan terhadap audit judgment dan memiliki arah negatif. Hal ini mengindikasikan tekanan ketaatan yang diterima oleh auditor, baik tekanan ketaatan dari atasan maupun tekanan ketaatan dari klien akan mempengaruhi auditor dalam *audit judgement*.
4. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap audit *audit judgement* dan memiliki arah positif.

#### B. Keterbatasan

Peneliti telah berusaha merancang dan 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 kepada 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.
3. Penelitian ini menemukan adanya perbedaan pengaruh aspek gender terhadap hasil judgement yang diberikan auditor sehingga mengontrol pengaruh gender dalam pengujian hipotesis dimungkinkan menyebabkan perbedaan hasil dalam penelitian.

### **C. Saran**

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

1. Penelitian terbatas pada 4 faktor individual yang mempengaruhi audit judgment. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada variabel faktor individual lain yang dapat mempengaruhi *audit judgment*.
2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu pada metode penelitian yang dipakai. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dengan metode lapangan dan wawancara.
3. Penelitian ini belum menggunakan variabel kontrol untuk pengaruh aspek gender terhadap variabel judgement. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel kontrol untuk mengontrol pengaruh aspek gender terhadap variabel independen dalam pengujian hipotesis.
4. Penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif tekanan ketaatan terhadap *audit judgement*. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk melakukan pelatihan dan pembelajaran

lebih lanjut mengenai etika profesi sebagai akuntan publik guna mengantisipasi penyimpangan etika profesi yang mungkin akan terjadi.

## 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 Negeri Padang
- Ariyantini, Kadek Evi, Sujana, Edi, Darmawan Nyoman Ari Surya. 2014. Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Jugment.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. Skripsi. 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 Negeri Syarif Hidayatullah.
- Barron, K. E. and Harackiewicz, J. M. 2001. Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80: 706-722.
- Bonner, Sarah. E. 1994. The Effect of Task Complexity and Skill on Over Under Estimation of Internal Control. *Accounting Organizations and Society*. VoL 19, No. 3, pp. 213-234.
- Cahyaningrum, Dwi Christina dan Intiyas Utami. "Apakah Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Berpengaruh Terhadap Keputusan Audit?". Simposium Nasional Akuntansi XVIII Universitas Sumatera Utara Medan (16-19 September 2015): h. 1-20.
- Chand, P. 2012. The Effects of Ethnic Culture and Organizational Culture on Judgments of Accountants. *Advance in International Accounting*. Vol. 28: 298-306

- Chung, J. and Monroe, G. S. 2001. A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13: 111-125.
- Fitriyani, Meyta. 2013. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitriyani, 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 Judgment*,” *Jurnal. SNA IX*. Padang
- Goodwin, J. 1999. “The Effect of source Integrity and Consistency of Evidence on Auditors’ Judgment”. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 18 (Fall): 1- 6
- Handayani, Dian Fitria. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri 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 Terhadap Audit Judgment.. *Proceeding SNA X Universitas Hasanudin Makasar*. AUPE-06.
- Jensen & Meckling, 1976, *The Theory of The Firm: Manajerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure*, *Journal of Financial and Economics*, 3:305-360
- Jiambalvo, J. dan Pratt, J. 1982. *Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms*. *The Accounting Review*, Vol LVII, No.4.
- Jusmatang, A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Audit Terhadap Audit Judgment. Skripsi. Universitas Hasanudin. Makasar.
- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. 1989. Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-treatment Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 74: 657-690.

- Kreitner dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kelima. Terjemahan oleh Erly.2005. Jakarta: Salemba Empat:Jakarta.
- Kusumawardhani, Angga. 2015. Pengaruh *Framing* dan Tekanan Ketaatan Terhadap Persepsi Tentang Audit Judgment. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangos, 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 Pendeteksian Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan* . Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Nadhiroh, Siti Asih. (2010). *Pengaruh kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit judgement*. Skripsi Fakultas Ekonomi pada Universitas Diponegoro Semarang.
- Novianti, Dinar. 2013. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor dan Pengetahuan Auditor Terhadap Kualitas Audit Judgment*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata
- Nugraha, Aditya Purba. 2015. Pengaruh Gender, Pengalaman, Keahlian Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Auditor Judgment dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Peecher, M.E. 1996. "The Influence of Auditors' justification processes on their Decisions : A Cognitive Model and Experimental Evidence". *Journal of Accounting Research* 34 (Spring): 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 Tahunan Emiten atau Perusahaan publik*.

- Praditaningrum, A.C. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Puspa A, Enggar Diah. 2006. *Pengaruh Persuasi atas Preferensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor dalam Mengevaluasi Bukti Audit*. Tesis Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Puspaningsih, Abriyani. 2004. “Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur”. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia. Jakarta.
- Puspitasari dan Rizsqi. 2014. Pengaruh Profesionalisme, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor Terhadap *Audit Judgment*. Bandung. Universitas Widiatama.
- Puspitasari, R.A. 2011. Analisa Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putra, Nugraha Agung Eka. 2012. Pengaruh Kompetensi, Tekanan Waktu, Pengalaman Kerja, Etika dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, Pritta Amina. 2013. *Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rahmawati, Novita. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Dalam Melakukan Audit Judgment. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 3, No. 2 : 119- 133.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen 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 Audit Judgment Performance*. *Malaysian Accounting Review*. Pp. 123:139

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Septyarini, Karina Dwi. 2015. *Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit judgement*. Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Afabeta. Bandung.
- Susetyo, Budi. 2009. *Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor Dengan Kredibilitas Klien Sebagai Variabel Moderating Tesis*, Program Studi Magister Sains Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Taylor, S. E, Letitia A. P. & David O. S. 2000. *Social Psychology*. Prentice-Hall Inc: New Jersey
- Tielman, E.M.A. 2012. *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment*. Skripsi Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Trianevant, Marsha. (2014). "Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, Self-Efficacy dan Pengalaman Audit terhadap Audit Judgment". Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2011. *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, j. 2004. *Motivasi dan Pemasaran Dalam Manajemen*. Cetakan tiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Winarto, Joko. 2011. "Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget dan Implementasinya Dalam Pendidikan", <http://edukasi.kompasiana.com>
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wood, R. E. 1986. Task Complexity. Defenition of The Construct. *Organizational Behaviour and Human Decision Proses*, pp.60:82