

**PENGARUH *GENDER*, KEAHLIAN AUDIT, TEKINAN KETAATAN,
DAN BONUS TERHADAP *AUDIT JUDGMENT*
(Studi pada KAP di Sulawesi Tenggara)**



Disusun Oleh:

Arya Azhari

21919007

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, 15 Desember 2023

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh

: Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Johan Arifin', is placed above the name of the supervisor.

Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 1 November 2023 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

ARYA AZHARI

No. Mhs. : 21919007

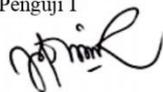
Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

PENGARUH GENDER, KEAHLIAN AUDIT, TEKANAN KETAATAN DAN BONUS TERHADAP AUDIT JUDGMENT (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SULAWESI TENGGARA)

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Penguji II



Dra. Yuni Nustini, MAFIS., Ak., C.A., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan thesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Oktober 2023

Penulis



(Arya Azhari)

**PENGARUH *GENDER*, KEAHLIAN AUDIT, TEKANAN KETAATAN,
DAN BONUS TERHADAP *AUDIT JUDGMENT***

(Studi pada KAP di Sulawesi Tenggara)

TESIS

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat
Magister Strata-2 Program Studi Magister Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Arya Azhari

No. Mahasiswa: 21919007

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

Halaman Motto

“Sipakatau, Sipakainga, Sipakalebbi”

Sipakatau sebagai manusia sudah seharusnya saling menghormati, santun dan tidak membeda-bedakan dalam kondisi apapun.

Sipakainga saling ingat mengingatkan, sebab ini tidak terlepas dari kekurangan yang dimiliki manusia yang terkadang lupa dan khilaf

Sipakalebbi manusia adalah makhluk sosial yang pada dasarnya ingin dihargai oleh sesama manusia dan diperlakukan dengan baik dan layak

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakathu,

Segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada Allah SWT. karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Gender, Keahlian Audit, Tekanan Ketaatan, dan Bonus terhadap *Audit Judgment* (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Sulawesi Tenggara)”. Sholawat disertai salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Penyusunan penelitian ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan oleh penelitian-penelitian berikutnya. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kasih sayang yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan baik.
2. Nabi Muhammad SAW, sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
3. Kepada kedua orang tua penulis bapak Hammadi dan ibu Nuryamini yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, senantiasa memberikan semangat, nasihat, dukungan dan doa yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa mencapai tahap ini dengan baik.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA. Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada penulis selama proses penyusunan penelitian ini.
6. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh dosen Program Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah diberikan sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti dan tentunya menjadi bekal dalam pembuatan penelitian ini.
8. Kepada seluruh staff dan jajarannya yang juga terlibat dalam proses penyelesaian karya tulis ini.

Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis, dapat menjadi amal jariyah yang diterima oleh Allah SWT dan semoga Allah meridhoi dan mengabulkan doa dan harapan kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakathu.

Yogyakarta, Desember 2023

Arya Azhari

ABSTACT

This study aims to empirically examine the factors that influence audit judgment. The predictor variables used in this study include gender, audit expertise, compliance pressure, bonus with locus of control and auditor experience as control variables. The sample of this study was the Public Accounting Firm (KAP) in Southeast Sulawesi. The results of the regression analysis show that audit expertise has a positive effect on audit judgment, while the implication is that it is important for agencies, be it government or private, to really see the abilities possessed by auditors in terms of auditing. Meanwhile, gender has no effect on audit judgment, obedience pressure has no effect on audit judgment, and bonuses also have no effect on audit judgment. This study also reveals that the control variables consisting of locus of control and auditor experience have a positive effect on audit judgment.

Keywords: Audit Judgment, Gender, Audit Expertise, Obedience Pressure, Incentive, Locus of Control, Auditor Experience

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *audit judgment*. Variabel-variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gender, keahlian audit, tekanan ketaatan, bonus dengan *locus of control* dan pengalaman auditor sebagai variabel kontrol. Sampel penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sulawesi Tenggara. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keahlian audit berpengaruh positif terhadap *audit judgment*, adapun implikasinya yaitu penting bagi instansi baik itu pemerintahan ataupun swasta untuk betul-betul melihat kemampuan yang dimiliki oleh auditor dalam hal pengauditan. Sementara itu gender tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, dan bonus juga tidak terdapat pengaruh terhadap *audit judgment*. Dalam penelitian ini juga di ungkap bahwa variabel kontrol yang terdiri dari *locus of control* dan pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Keywords: *Audit Judgment*, *Gender*, Keahlian Audit, Tekanan Ketaatan, Bonus, *Locus of Control*, Pengalaman Auditor

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Agency Theory</i>	12
2.2 Teori Atribusi.....	14
2.3 Teori Motivasi.....	15
2.4 <i>Audit Judgment</i>	16
2.5 Keahlian Audit.....	17
2.6 Gender.....	19
2.7 Tekanan Ketaatan.....	23
2.8 Variabel Kontrol.....	26
2.8.1 <i>Locus of Control</i>	26
2.8.2 Pengalaman Auditor.....	27
2.9 Penelitian Terdahulu.....	29
2.10 Perumusan Hipotesis.....	31
2.11 Kerangka Konseptual.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Model Pengujian Hipotesis.....	38

3.3 Definisi dan Operasional Variabel.....	38
3.3.1 Variabel Independen.....	38
3.3.2 Variabel Dependen.....	40
3.4 Data dan Sampel Penelitian.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data.....	41
3.6 Metode Analisis.....	42
3.7 Uji Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	62
4.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	64
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.6 Pembahasan.....	83
BAB V PENUTUP.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Implikasi.....	93
5.3 Keterbatasan dalam Penelitian.....	95
5.4 Rekomendasi.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
DAFTAR LAMPIRAN.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas	73
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Gender	50
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Keahlian Audit.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Tekanan Ketaatan.....	55
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Bonus	58
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden terhadap <i>Audit Judgment</i>	60
Tabel 4.11 Uji Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.12 Pengujian Validitas <i>Audit Judgment</i>	65
Tabel 4.13 Pengujian Validitas Gender	65
Tabel 4.14 Pengujian Validitas Keahlian Audit.....	66
Tabel 4.15 Pengujian Validitas Tekanan Ketaatan.....	67
Tabel 4.16 Pengujian Validitas Bonus	68
Tabel 4.17 Pengujian Validitas <i>Locus Of Control</i>	68
Tabel 4.18 Pengujian Validitas Pengalaman Auditor	69
Tabel 4.19 Pengujian Reliabilitas <i>Audit Judgment</i>	70
Tabel 4.20 Pengujian Reliabilitas Gender	70

Tabel 4.21 Pengujian Reliabilitas Keahlian Audit.....	71
Tabel 4.22 Pengujian Reliabilitas Tekanan Ketaatan.....	71
Tabel 4.23 Pengujian Reliabilitas Bonus	71
Tabel 4.24 Pengujian Reliabilitas <i>locus of Control</i>	72
Tabel 4.25 Pengujian Reliabilitas Pengalaman Auditor	72
Tabel 4.26 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	74
Tabel 4.27 Uji Multikolinieritas	75
Tabel 2.28 Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 2.29 Uji T	80
Tabel 2.30 Uji F Goodness of Fit	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme di Indonesia membuat pemerintah harus memberikan jawaban atas penyimpangan yang sangat tidak manusiawi tersebut. Pemerintah sebagai garda terdepan harus memberikan tuntutan akan pentingnya pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparan sehingga hal-hal yang bersifat menyimpang bisa teratasi secara perlahan-lahan. Hal ini ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 yang saat ini telah diganti dengan Peraturan Pemerintahan Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). SAP ini menjadi pedoman untuk menyatukan persepsi antara penyusun, pengguna dan auditor.

Tuntutan laporan keuangan yang berkualitas merupakan sebuah tekanan bagi seorang auditor. Pada saat auditor menghadapi permasalahan, tekanan ketaatan akan semakin rumit dikarenakan auditor harus memberikan pendapat yang independen atas kewajaran laporan keuangan. Selain itu, auditor juga harus memenuhi persyaratan laporan keuangan entitas yang diaudit agar tugas yang dijalani dapat memberikan kepuasan (Aida, 2021).

Pekerjaan sebagai auditor dituntut agar memberikan hasil pertanggungjawaban yang sesuai dan berlandaskan etika profesi auditor. Etika profesi auditor dibuat untuk mengatur proses kerja auditor dan menjaga profesionalisme seorang auditor. Etika profesi ini dibuat juga untuk melindungi para klien agar kerahasiaan data mereka tetap aman dan tidak terjadi

kebocoran. Etika profesi auditor diperlukan dalam pekerjaan auditor karena profesi auditor adalah sebagai orang yang diberi kepercayaan yang bisa saja menghadapi benturan kepentingan antara klien maupun dengan yang lain. Etika profesi auditor ditetapkan agar menjadi sebuah panduan dasar profesi auditor untuk melaksanakan audit. Sebagai seorang auditor harus waspada dan mengetahui tanda-tanda dari suatu masalah agar tidak menimbulkan masalah yang besar.

Ketika menjalankan sebuah pemeriksaan, auditor harus bersikap profesional pada apa yang menjadi tugasnya itu. Sebagai seorang profesional, auditor dituntut untuk berpegang pada tanggung jawab profesinya. Tanggung jawab profesi tidak berhenti sampai dia menyampaikan laporan kepada klien, tetapi dia akan bertanggung jawab terhadap isi pernyataan yang telah ditandatanganinya. Untuk itu, auditor akan sangat berhati-hati dalam melaksanakan tugas audit serta menetapkan *judgment* yang akan diberikannya.

Dalam peraturan yang telah dijelaskan oleh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada seksi 341, bahwa dalam menjalankan proses audit, auditor akan harus memberikan pendapat dengan *judgment* berdasarkan kejadian-kejadian yang dialami oleh satu kesatuan usaha pada masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang.

Audit Judgment adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hal audit yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status atau jenis-jenis peristiwa lain. Dalam membuat *judgment*, auditor akan mengumpulkan berbagai bukti

relevan dalam waktu yang berbeda dan kemudian mengintegrasikan informasi dari bukti-bukti tersebut.

Pada hakikatnya, belakangan ini banyaknya kegagalan audit yang diketahui oleh masyarakat, menimbulkan krisis kepercayaan oleh masyarakat itu sendiri dalam mengaudit laporan keuangan. Sehingga masyarakat menuntut sektor publik khususnya pemerintah untuk melaksanakan akuntabilitas pengelolaan keuangan sebagai bentuk terwujudnya praktik *good governance*.

Judgment yang dibuat oleh aparatur inspektorat saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyak temuan-temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparatur inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) (Ulandari, 2018).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam membuat *audit judgment*, baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Salah satu contoh faktor teknis yaitu adanya pembatasan lingkup atau waktu audit, sedangkan faktor non teknis seperti aspek-aspek perilaku individu yang dinilai dapat mempengaruhi *audit judgment* yaitu: gender, tekanan ketaatan, keahlian audit, kompleksitas tugas dan sebagainya.

Auditor mungkin akan merasa berada dalam tekanan ketika mendapatkan perintah dari atasan maupun permintaan dari klien untuk melakukan apa yang mereka inginkan dan mungkin bertentangan dengan standar etika profesi auditor. Tekanan ketaatan merupakan kondisi di mana seorang auditor diperhadapkan pada ketidakpastian dalam standar profesi auditor (Novitasari, 2019). Auditor akan merasa ditekan oleh klien atau manajemen untuk

melanggar standar profesional auditor. Hal ini akan memberikan tekanan pada auditor untuk mematuhi atau tidak memenuhi keinginan klien atau pimpinannya (Abdillah *et al.*, 2020). Individu yang memiliki kekuasaan dapat mempengaruhi perilaku orang lain melalui perintah yang diberikan. Dengan kata lain, auditor yang merasa dibawah tekanan ketaatan akan menunjukkan perilaku dysfunctional dengan menyetujui melakukan kesalahan ataupun pelanggaran etika, termasuk dalam pembuatan *judgment*. hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang diterima oleh auditor akan mempengaruhi baik atau buruknya kualitas suatu pengauditan.

Pangesti dan Agustina (2022) menyatakan bahwa pertimbangan atau pendapat pribadi auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi keputusan pembuktian dokumen dan pendapat auditor atas laporan keuangan entitas yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa *audit judgment* turut menentukan hasil audit. *Judgment* sangat tergantung pada persepsi individu mengenai suatu situasi yang ada, di mana audit judgement diperlukan pada saat berhadapan dengan ketidakpastian dan keterbatasan informasi maupun data yang didapat. Oleh karena itu, pemeriksa internal dituntut untuk bisa membuat asumsi yang bisa digunakan untuk membuat judgement dan mengevaluasi *judgment*.

Audit Judgment sangat diperlukan karena dalam audit tidak dilakukan bukti yang menyeluruh, sehingga *audit judgment* inilah yang digunakan untuk memberikan pernyataan pendapat terhadap laporan keuangan audit, sehingga

audit judgment memiliki urgensi dalam menentukan hasil dari pelaksanaan audit. Kualitas dari audit ini akan memberikan impact seberapa baik kinerja auditor dalam mengemban tugas.

Hakikat teori merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Dalam teori agensi, auditor independen berperan sebagai penengah kedua belah pihak yang berbeda kepentingan, dan membahas tentang masalah *principal* agen dalam pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan antara pemasok modal yang berbeda dan dalam pemisahan penggunaan risiko, pembuatan keputusan dan fungsi pengendalian dalam perusahaan, di mana manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham.

Dalam situasi sosial secara konstan kita berupaya untuk memahami sikap orang lain, setelah itu menarik kesimpulan terkait apa yang mendasari ataupun melatarbelakangi perilaku tersebut. Oleh karena itu, teori atribusi merupakan teori yang mengacu agar bagaimana seseorang menafsirkan alasan tindakan dirinya sendiri atau orang lain, hal itu ditentukan baik secara internal maupun eksternal (Fauzan *et al.*, 2021).

Selain teori agensi dan teori atribusi, dalam penelitian ini digunakan juga teori motivasi. Teori motivasi ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg atau sering disebut dengan M-H. Teori ini menjelaskan bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi,

yaitu motivasi, dijelaskan bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, penghargaan dan tanggung jawab (Fitrianto, 2020).

Dalam perumusan *audit judgment*, seorang auditor dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor, contohnya adalah yang bersifat teknis maupun non teknis (Jamilah *et al.*, 2007). Faktor teknis diantaranya adalah keahlian audit dan tekanan ketaatan yang dimiliki oleh auditor. Sedangkan faktor non teknis ini contohnya adalah bonus, gender, dan tekanan waktu. *Audit Judgment* terkait dengan aspek kognitif seseorang dalam proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini dan sikap. Sudut pandang auditor dalam mengonfirmasi informasi yaitu berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini diantaranya adalah faktor keahlian, tekanan, kompetensi serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *audit judgement*. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi audit judgement: Pertama adalah keahlian, seseorang yang memiliki pengalaman yang baik, lambat laun akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas. Dalam bidang pengauditan keahlian sangat diperlukan oleh seorang auditor, seorang auditor yang memiliki keahlian yang

baik akan mampu dan mengetahui teknik-teknik yang akan digunakan dalam membuat pertimbangan atas laporan keuangan klien yang akan diaudit.

Penelitian dengan variabel keahlian audit yang mempengaruhi audit *judgement* pernah dilakukan oleh Septianingsih et al., (2021), Dewi et al., (2022), Andriyani et al., (2019) Surfeliya et al., (2014), Alamri et al., (2017). Variabel keahlian audit berpengaruh positif terhadap *audit judgment* Septianingsih et al., (2021), Dewi et al., (2022) dan Andriyani et al., (2019). Variabel keahlian berpengaruh negatif terhadap audit *judgement*, Surfeliya et al., (2014). Akan tetapi, variabel keahlian tidak berpengaruh terhadap audit *judgement* Alamri et al., (2017).

Kedua adalah tekanan ketaatan, seorang auditor juga tidak lepas dari adanya tekanan ketaatan pada kliennya. Auditor akan merasa berada dalam tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan ataupun permintaan klien untuk melakukan apa yang mereka inginkan yang mungkin bertentangan dengan standar dan etika profesi auditor (Yustrianthe, 2013). Auditor akan mengeluarkan pendapat kewajaran atas sebuah laporan keuangan. Pemberian pendapat kewajaran ini harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Auditor tidak dapat begitu saja mengeluarkan pendapat kewajaran tanpa pengecualian tanpa didukung dengan bukti-bukti yang memadai. Hal ini nantinya akan memunculkan masalah dari masalah standar audit ke masalah kode etik profesi apabila dalam memberikan pendapat kewajaran tidak sesuai dengan yang sebenarnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap

kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri. Tekanan ketaatan dapat menghasilkan variasi pada *judgment* auditor dan memperbesar kemungkinan pelanggaran standar etika dan profesional (Reni & Dheane, 2015).

Penelitian dengan variabel tekanan ketaatan yang mempengaruhi *audit judgment* pernah dilakukan oleh Abdillah *et al.*, (2020), Ulandari (2018), Sari & Ruhiyat (2017), Upawita & Budiarta (2017). Hasil penelitian tersebut diantaranya: variabel tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment* Abdillah *et al.*, (2020), Ulandari (2018). Variabel tekanan ketaatan yang berpengaruh negatif terhadap *audit judgment* Sari & Ruhiyat (2017), Upawita & Budiarta (2017).

Ketiga adalah gender, dimana gender merupakan kodrat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial dan budaya yang di dalamnya terdapat beberapa pendapat tentang peran sosial dan budaya perempuan dan laki-laki.

Penelitian dengan variabel gender yang mempengaruhi *audit judgment* pernah dilakukan oleh Wahyuningrum *et al.*, (2020), Murtadha (2018), Sadha & Budiarta (2017), Rosadi & Waluyo (2017), Pradipta (2018). Hasil penelitian tersebut diantaranya variabel gender berpengaruh positif terhadap *audit judgment* Wahyuningrum *et al.*, (2020), Murtadha (2018). Variabel gender berpengaruh negatif terhadap *audit judgement* Sadha & Budiarta (2017). Variabel gender yang tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment* Rosadi & Waluyo (2017), dan Pradipta (2018).

Penelitian yang sekarang menawarkan pengembangan dari *audit judgement* untuk lebih memaksimalkan dalam menganalisis pengaruh keputusan terhadap laporan keuangan. Dalam penelitian ini kebaruan yang disajikan untuk penelitian adalah bonus. Bonus mampu meningkatkan produktivitas auditor dalam menetapkan *audit judgement* yang dihasilkan sehingga mampu mendorong kinerjanya dalam mencapai tujuan. Bonus memberikan dampak yang besar kepada auditor sehingga auditor akan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang dijalankan.

Dalam penelitian ini, model yang peneliti kembangkan adalah model penelitian Ulandari (2018). Alasan peneliti mengembangkan penelitian ini karena dalam penelitian tersebut masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat mempengaruhi seorang audit dalam melakukan pekerjaannya sebagai auditor, diantaranya instrumen penelitian yang digunakan pada variabel penelitian masih perlu ditambahkan karena instrumen yang dilakukan belum sepenuhnya memenuhi kriteria terhadap objek penelitian yang peneliti lakukan dan skala pengukuran yang digunakan kurang maksimal karena masih ditemui kelemahan, seperti jawaban yang tidak konsisten dari responden serta masih ada responden yang kurang paham terhadap pertanyaan di dalam kuesioner. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti mengembangkan dengan menambahkan variabel “bonus” dalam penelitian ini, hal ini karena bonus merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap *audit judgement*. Selain itu, hubungan variabel bonus terhadap *audit judgement* belum banyak dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, penulis

berinisiatif untuk menambahkan variabel bonus sebagai variabel penelitian terhadap *audit judgment*.

Penelitian ini penting diharapkan untuk menambah wawasan tentang *audit judgment*, dimana *audit judgment* diperlukan pada saat berhadapan dengan ketidakpastian dan keterbatasan informasi maupun data yang didapat dan pemeriksa dituntut untuk bisa membuat asumsi yang bisa digunakan untuk membuat *judgment* dan mengevaluasi *judgment*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *gender* berpengaruh terhadap *audit judgment*?
2. Apakah keahlian audit berpengaruh terhadap *audit judgment*?
3. Apakah tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment*?
4. Apakah bonus berpengaruh terhadap *audit judgment*?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris pengaruh *gender*, keahlian audit, tekanan ketaatan dan bonus/insentif terhadap *audit judgment*

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu, terkhusus:

1. Auditor, melalui penelitian ini diharapkan para auditor dapat memahami variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *audit judgment* untuk hasil pemeriksaan bahan kajian dan evaluasi dalam melaksanakan tugas di Kantor Akuntan Publik sehingga hasil penelitian *audit judgment* dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

2. Akademisi, memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang akuntansi audit untuk menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini menjadi gambaran tentang dinamika pengauditan dalam mengambil putusan *judgment* dan tentunya tidak bertentangan dengan standar profesional.
3. Pemerintah, memberikan manfaat dalam pembuatan *audit judgement* terhadap instansi pemerintah yang menaungi auditor sehingga pembuatan *judgment* menjadi lebih baik

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Agency Theory

Teori agensi memaparkan terjadinya konflik antara manajemen selaku agen dengan pemilik selaku *principal* dikarenakan terjadi asimetri informasi diantara keduanya. Manajemen mempunyai banyak informasi tentang perusahaan sedangkan *principal* tidak. Sehingga ketika *principal* ingin mengetahui segala informasi termasuk aktivitas manajemen yang terkait dengan investasinya dalam perusahaan.

Menurut Kimsen et al., (2019) teori agensi adalah teori yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kerjasama antara pihak (*principal*) yaitu investor yang memberi wewenang dengan pihak (*agency*) yaitu manajer sebagai penerima wewenang. Pihak manajemen dapat kemungkinan melakukan untuk kepentingan pribadi daripada kepentingan para pemegang saham. Teori agensi dapat terjadi perbedaan kepentingan antara kepemilikan dengan agen yang memicu praktik kecurangan yang dilakukan pihak agen.

Sonbay (2022) menjelaskan bahwa teori agensi pada hakikatnya terdapat dua pihak yang saling berinteraksi. Pihak-pihak tersebut adalah pemilik perusahaan (pemegang saham) dan manajemen perusahaan. Pemilik disebut sebagai *principal* dan manajer sebagai agent atau orang yang diberi kewenangan oleh pemegang saham untuk menjalankan perusahaan. Kembali menegaskan pemberlakuannya dalam sektor pemerintahan maka *principal* diartikan sebagai masyarakat dan pemerintah sebagai agen. Oleh karena itu,

agen berusaha untuk memenuhi tuntutan *principal* agar memperoleh insentif yang memadai. Jika tidak dilakukan pengawasan yang cukup, agen bisa melakukan berbagai cara agar target perusahaan tercapai. Agen dapat melakukan perubahan-perubahan dalam laporan keuangan di beberapa kondisi untuk membuat laba perusahaan seolah-olah naik (asimetri informasi), padahal pada kenyataannya perusahaan merugi ataupun mengalami penurunan laba.

Adanya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent* menimbulkan konflik agensi. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang auditor independen yang berkualitas sebagai penengah kedua belah pihak (*agent* dan *principal*). Teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai *agent* secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik modal (*principal*) dan sebagai imbalannya *agent* akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak. Ketika suatu kontrak disetujui, idealnya masing-masing pihak telah memiliki harapan akan keberhasilan kontrak tersebut (Agus & Bahana, 2017). Demikian juga dengan agency theory, di mana *principal* dan *agent* memiliki kepentingan (interest) yang berbeda. Kaitan antara teori keagenan terhadap *audit judgment* sangatlah erat, karena teori keagenan dapat membantu auditor sebagai pihak ketiga dalam memahami adanya konflik kepentingan dan memecahkan masalah asimetri informasi antara *principal* dengan *agent*. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan atau meminimalisir masalah agensi dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan salah

satunya adalah dengan adanya auditor, karena dengan adanya auditor maka perusahaan menjadi terawasi sehingga perusahaan tidak dapat memanipulasi laporan yang sesungguhnya. Oleh sebab itu, semakin beragam auditor dalam mengaudit perusahaan, dapat meningkatkan independensi auditor untuk memberikan *judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan auditor yang beragam dapat menyelesaikan masalah agensi dengan cara dan pandangan yang berbeda, maksudnya adalah teori agensi menjelaskan tentang hubungan auditor yang mampu memferifikasi informasi yang diberikan manajemen kepada pihak perusahaan.

2.2 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan terkait bagaimana cara untuk menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Oleh karena itu, teori atribusi berpandangan bahwa perilaku seseorang yang disebabkan oleh atribusi internal dan atribusi eksternal (Rahman & Rachman, 2021). Atribusi internal berkaitan dengan diri seseorang seperti kemampuan bisnis atau mempunyai keahlian dalam bisnis. Sedangkan atribusi eksternal yaitu kemampuan yang dimiliki seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat memberikan hasil opini yang tepat (Septianingsih *et al.*, 2021).

Teori atribusi dipelopori oleh Weiner dan Heider (1958) yang memaparkan cara individu dalam menyimpulkan penyebab dalam suatu perilaku, baik perilaku diri sendiri ataupun perilaku orang yang ada di sekitarnya. Pada teori ini dijelaskan apabila melihat tingkah laku seseorang maka karakteristik orang tersebut dapat dilihat dan dapat memberikan

pandangan bagaimana orang tersebut berperilaku dalam berhubungan dengan masalah.

Ketika seseorang berhasil sukses lalu dalam dirinya terdapat kebutuhan atas prestasi yang tinggi, orang tersebut akan memandang kesuksesan itu bermula dari faktor dari dalam (usaha dan keahlian) serta cenderung memandang kegagalan disebabkan kurang berusaha bukan karena tidak mampu. Artinya, teori atribusi berupaya untuk memaparkan alasan dari suatu perilaku seseorang (Tiara *et al.*, 2020). Teori atribusi sangat cocok digunakan untuk menilai *audit judgment* yang tepat, hal ini karena setiap auditor atau seseorang memiliki penilaian yang tidak sama terhadap situasi yang dihadapinya. Hal itu disebabkan setiap auditor memiliki karakteristik personal yang berbeda juga, sama halnya dengan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keputusan auditor dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini dapat berupa tekanan ketaatan dari klien dan keahlian audit yang menjadi dasar pengetahuan auditor.

2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Herzberg atau lebih dikenal dengan sebutan teori dua faktor. Teori ini menjelaskan bahwasanya seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan disebabkan adanya dua faktor yaitu faktor motivator dan *hygiene*. Faktor motivator adalah faktor motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap prestasi secara langsung yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi tinggi, pengakuan, tanggung jawab, dan

peningkatan. Sedangkan faktor *hygiene* adalah faktor-faktor motivasi yang berkaitan dengan hubungan kinerja dengan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja (Barusman & Amelia, 2021). Teori motivasi memiliki keterikatan terhadap *audit judgment* (dependen), dimana penilaian audit tidak lepas dari peranan auditor, agar kinerja auditor tersebut dijalankan dengan baik dan maksimal maka harus ditopang dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau manajer. Sedangkan keterkaitan bonus (independen) terhadap teori motivasi adalah ketika auditor diberi bonus atau insentif pada suatu perusahaan baik berupa upah, jabatan dan promosi akan memberikan dampak motivasi yang lebih kepada auditor dalam memberikan *judgment* yang baik dan profesional dalam hal menjalankan tugasnya sebagai auditor.

2.4 Audit Judgment

Audit judgment adalah penilaian yang memberikan gambaran berupa bukti dan juga pendapat terkait keputusan yang dibuat oleh auditor (Amin, 2019). Auditor dalam memberikan pertimbangan, menyadari bahwa akuntabilitas merupakan faktor penting karena penilaian akan ditinjau dan dipertanyakan. Pertimbangan tersebut mengacu pada aspek kognitif dari proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, pendapat, dan sikap. Kualitas penilaian ini menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya (Aida, 2021).

Audit adalah suatu proses pemeriksaan secara kritis dan sistematis yang dilakukan oleh pihak independen terhadap laporan keuangan pihak manajemen beserta pembukuan dan bukti pendukung lainnya dengan tujuan untuk

memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut (Wujarso & Saprudin, 2020). Jadi, berdasarkan pengertian audit yang telah disebutkan di atas, audit adalah proses sistematis mengumpulkan dan mengevaluasi bukti, dilakukan oleh orang yang berkompoten dan independen untuk menyatakan pendapat kewajaran atas laporan keuangan yang hasilnya digunakan oleh pihak berkepentingan.

Audit judgment merupakan regulasi auditor dalam memberikan opini mengenai hasil auditnya yang mengacuh pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. Proses *judgment* tergantung pada adanya informasi yang terus menerus, sehingga dapat mempengaruhi pilihan dan cara pilihan dibuat. Dalam membuat laporan audit, seorang auditor harus mempertimbangkan beberapa permasalahan diantaranya adalah materialitas, risiko dan *judgment* (Nurdiatama & Hariani, 2020).

2.5 Keahlian Audit

Dito et al., (2019) mendefinisikan keahlian audit adalah sebuah proses pemeriksaan. Mengingat pentingnya proses audit, maka biasanya pihak auditor (pihak yang melakukan audit bias disebut dengan auditor) akan memerintahkan kepada lembaga atau perusahaan yang akan diaudit untuk menyiapkan berkas-berkas yang akan diperlukan. Dalam kasus tertentu terkadang proses audit dilakukan oleh sebuah lembaga audit independen supaya hasilnya bisa lebih dipercaya, biasanya bagi perusahaan akan menunjuk sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terpercaya.

Keahlian audit adalah salah satu faktor yang mendukung auditor dalam membuat suatu *judgment*. Dalam menyelesaikan suatu audit, auditor perlu memiliki keahlian yang memadai sebagaimana diatur dalam standar audit. Membuat *audit judgment* diperlukan keahlian yang didapatkan melalui pembelajaran formal yang panjang yang dasar ilmu auditnya diperoleh melalui pembelajaran di kampus (Tumurang *et al.*, 2019).

Keahlian auditor adalah kemampuan auditor dibidang akuntansi dan audit serta pemahaman yang diterima secara umum mengenai prinsip akuntansi yang digunakan dalam praktek agar mampu membuat keputusan atau memecahkan masalah yang berkaitan dengan entitas yang diperiksa (Effriyanti *et al.*, 2020). Keahlian auditor dalam melakukan audit menunjukkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki auditor. Kemampuan dan pengetahuan auditor dibidang auditing dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun keikutsertaan dalam pelatihan atau seminar. Keahlian auditor juga dapat bertambah seiring dengan pengalaman kerja maupun praktek audit yang telah dilakukannya.

Alasan peneliti menggunakan variabel keahlian auditor karena keahlian auditor juga mempengaruhi auditor untuk mengambil keputusan dalam pemberian opini audit (Ulandari, 2018). Auditor untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan audit dituntut untuk memiliki keahlian (*expertise*). Dalam Standar pemeriksaan Pernyataan Nomor 01 Tentang Standar Umum pada paragraph 11 menyebutkan bahwa keahlian yang dibutuhkan dalam tugas pemeriksaan keuangan adalah keahlian dibidang akuntansi dan auditing, memahami prinsip

akuntansi yang berlaku umum yang berkaitan dengan entitas yang diperiksa, dan memiliki sertifikasi. Secara kolektif pemeriksa harus membagi tugas pemeriksaan sesuai keahlian masing-masing dan mendapatkan komitmen dari anggota pemeriksa akan peran mereka dalam penyelesaian tugas dan memenuhi harapan pemberi tugas agar dapat dilaksanakan pemeriksaan yang efektif dan efisien.

Keahlian dapat terdiri dari pengetahuan dan pengalaman. Pengalaman yang dimaksud dikaitkan dengan masa kerja yang telah ditempuh seseorang. Semakin lama auditor bekerja, semakin berpengalaman auditor dalam membuat *audit judgment*. Hal ini bisa dilihat dari hasil audit yang diberikan auditor. Di mana pada saat auditor berhadapan dengan ketidakpastian, auditor dituntut untuk bisa membuat asumsi yang bisa digunakan untuk membuat *judgment* atau mengevaluasi *judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang tidak berpengalaman akan mempunyai tingkat kesalahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman.

2.6 Gender

Gender adalah konsep kekelakian dan kemaskulinitasan atau keperempuanan dan kefemininan. Gender diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin (Rosyidah & Nurwati, 2019). Maskulin dinyatakan untuk laki-laki dan feminin untuk perempuan. Gender tidak bisa disamakan dengan sex. Sex adalah perbedaan menjadi laki-laki dan perempuan secara biologis. Secara definisi, perbedaan sex dan gender yaitu sex menekankan perbedaan laki-laki dan perempuan

dalam kromosom, anatomi, hormon, sistem reproduksi dan komponen fisiologis lainnya sedangkan gender merujuk pada sifat-sifat sosial, budaya dan psikologis terkait laki-laki dan perempuan melalui konteks sosial tertentu. Sex adalah status yang didapatkan berasal karena seseorang dilahirkan tetapi gender dicapai karena merupakan sebuah hal harus dipelajari. Gender muncul akibat pengaruh sosial budaya dan kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dalam masyarakat setempat (Siagian *et al.*, 2014).

Bentuk-bentuk diskriminasi gender yang muncul dimasyarakat (Novitasari, 2019):

2.6.1 *Marginalisasi* (peminggiran)

Marginalisasi atau peminggiran terjadi karena perbedaan atas jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini terjadi dipengaruhi anggapan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan pekerjaan. Laki-laki dianggap lebih cocok untuk bekerja dibidang industri atau pertanian yang membutuhkan keterampilan lebih dalam pengerjaannya dan tergolong jenis pekerjaan yang berat untuk dilakukan oleh kaum perempuan. Sebaliknya, ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kecermatan dan kesabaran seperti guru taman kanak-kanak, sekretaris atau perawat. Pekerjaan tersebut lebih cocok dilakukan oleh perempuan karena laki-laki dianggap mempunyai ketelitian, kecermatan dan kesabaran yang lebih rendah dibandingkan dengan perempuan.

2.6.2 *Subordinasi gender* (penomorduaan)

Subordinasi gender adalah keyakinan dan perlakuan yang menunjukkan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibandingkan jenis kelamin lainnya. Subordinasi gender terjadi karena tradisi, tafsir keagamaan atau birokrasi. Subordinasi gender biasanya menempatkan kedudukan kaum perempuan lebih rendah dibanding kaum laki-laki

2.6.3 *Stereotip* (pelabelan atau penandaan)

Stereotip merupakan pandangan awal dari seseorang terhadap sesuatu dan biasanya bersifat negatif. Stereotip yang muncul selalu melahirkan ketidakadilan. Pandangan yang muncul terhadap perempuan yaitu bahwa tugas dan fungsinya melaksanakan pekerjaan yang berkaitan kerumahtanggaan atau tugas domestik adalah suatu ketidakadilan. Label perempuan sebagai ibu rumah tangga merugikan mereka jika hendak aktif dalam kegiatan laki-laki seperti politik, bisnis atau birokrasi.

2.6.4 *Violence* (kekerasan)

Kekerasan sering terjadi atau dialami oleh kaum perempuan. Kekerasan tersebut tidak hanya kekerasan fisik melainkan juga secara psikologi. Kaum perempuan dianggap lebih lemah dan rentan dibandingkan dengan kaum laki-laki sehingga seringkali kaum perempuan lebih sering menerima kekerasan.

2.6.5 Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja yang berlebihan adalah suatu diskriminasi dan ketidakadilan gender yang terjadi karena suatu kaum harus menerima beban kerja yang lebih dibandingkan dengan kaum lainnya. Kaum perempuan yang ingin bekerja di wilayah publik berarti beban kerja yang ditanggungnya lebih berat dibandingkan kaum laki-laki karena secara kodrat kaum perempuan tugasnya adalah mengerjakan pekerjaan rumah tangga.

Ada berbagai pandangan dimasyarakat terkait dengan gender antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan gender sering dihubungkan dengan sifat positif dan negatif. Laki-laki dipandang atau dianggap rasional, jantan dan perkasa sedangkan seorang perempuan dianggap lemah lembut, emosional dan keibuan. Laki-laki dikenal lebih menggunakan rasionalitas atau logika dalam melakukan sesuatu sedangkan wanita lebih menggunakan perasaannya. Perempuan dipandang lebih pasif dan lemah lembut dibandingkan laki-laki. Laki-laki memiliki orientasi pada pertimbangan dan posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dari sinilah muncul sebuah pendapat bahwa seorang laki-laki lebih baik dari perempuan.

Gender diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi *audit judgment* seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas dan pengaruh tingkat kepatuhan terhadap etika. Gender sebagai faktor individual dapat berpengaruh terhadap *judgment*. Penelitian tentang dilakukan oleh Siagian *et al.*, (2014) mengenai faktor-faktor yang

berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hasilnya dari penelitian tersebut membuktikan bahwa gender memiliki pengaruh terhadap *audit judgment* yang diambil auditor.

Penelitian lain tentang gender dilakukan oleh Dhiyatmika & Latrini (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dengan perbedaan berbagai sifat dan karakter individu masing-masing mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan tugas penilaian audit, di mana perempuan lebih baik daripada laki-laki dalam hal melakukan penilaian audit.

2.7 Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan adalah tekanan sosial yang diterima oleh individu untuk tunduk pada arahan otoritas yang dapat mempengaruhi pengambilan risiko karena adanya kecenderungan mematuhi otoritas serta merasionalisasikan perilaku individu dengan mengalihkan tanggung jawab figur terhadap otoritas yang ada (Pruijssers *et al.*, 2023). Secara harfiah tekanan ketaatan berasal dari dua kata yaitu tekanan dan ketaatan. Tekanan (*pressure*) dalam *Oxford Dictionaries* adalah pengaruh atau efek dari seseorang atau sesuatu. Ketaatan (*obedience*) dalam perilaku manusia, merupakan bentuk pengaruh sosial di mana seseorang menghasilkan instruksi eksplisit atau perintah dari pihak yang berwenang. Tekanan ketaatan adalah pengaruh atau efek berasal dari seseorang atau sesuatu yang menghasilkan instruksi eksplisit atau perintah dari pihak yang berwenang.

Tekanan ketaatan adalah “jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain” (Reni dan Dheane, 2015). Tekanan ketaatan dapat berupa perintah dari atasan untuk melakukan sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Tekanan yang diterima akan mempengaruhi perilaku dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seorang bawahan yang diberi tekanan oleh atasannya akan mematuhi instruksi atasan bagaimanapun arahan profesional. Kekuasaan klien dan pimpinan menyebabkan auditor tidak lagi independen, karena menjadi tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Tekanan dalam penugasan audit ini dapat berupa anggaran waktu, tenggat waktu, justifikasi atau pertanggungjawaban atau dari pihak yang memiliki kekuasaan dan kepentingan seperti mitra atau klien (Aida, 2021).

Seorang auditor juga tidak lepas dari adanya tekanan ketaatan pada kliennya. Auditor akan merasa berada dalam tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan ataupun permintaan klien untuk melakukan apa yang mereka inginkan yang mungkin bertentangan dengan standar dan etika profesi auditor (Yustrianthe, 2013). Auditor akan mengeluarkan pendapat kewajaran atas sebuah laporan keuangan. Pemberian pendapat kewajaran ini harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Auditor tidak dapat begitu saja mengeluarkan pendapat kewajaran tanpa pengecualian tanpa didukung dengan bukti-bukti yang memadai. Hal ini nantinya akan memunculkan masalah dari masalah standar audit ke masalah kode etik profesi.

Tekanan ketaatan juga masuk dalam variabel penelitian ini, karena melihat bahwasanya Tekanan yang diterima oleh seseorang akan menimbulkan perubahan pada psikologinya. Dari hal ini dapat dilihat bahwa tekanan yang diterima auditor mempengaruhi *audit judgment* yang diambilnya. Orang yang menerima tekanan akan berubah dari berperilaku autonomis menjadi perilaku agen. Paradigma ketaatan pada kekuasaan ini dikembangkan oleh Milgram (1974), dalam teorinya dikatakan bahwa bawahan yang mengalami tekanan ketaatan dari atasan akan mengalami perubahan psikologis dari seseorang yang berperilaku autonomis menjadi perilaku agen.

Tekanan yang diterima oleh auditor tidak hanya berupa tekanan ketaatan terhadap klien atau atasan maupun tekanan ketaatan terhadap kode etik tetapi juga tekanan dapat berupa tekanan anggaran waktu. Menurut Dezoort (2002), anggaran waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap waktu yang telah ditetapkan. Waktu penyelesaian sebuah tugas audit yang telah ditetapkan terkadang membuat seorang auditor merasa tertekan. Auditor yang menerima tekanan anggaran waktu ini dapat berperilaku menyimpang. Perilaku menyimpang auditor berdampak serius bagi kualitas audit, etika dan kesejahteraan audit. Auditor akan melakukan hal yang menyimpang untuk dapat menyelesaikan tugas audit sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pembuatan *audit judgment* juga akan terpengaruh ketika auditor menerima tekanan anggaran waktu.

2.8 Variabel Kontrol

Variabel kontrol merupakan variabel yang dikendalikan sehingga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Fungsi dari variabel kontrol adalah untuk mencegah adanya hasil perhitungan bias. Variabel kontrol juga merupakan variabel yang melengkapi atau mengontrol hubungan kausalnya supaya lebih baik untuk mendapatkan model empiris yang lengkap dan lebih baik. Adapun variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *locus of control* dan pengalaman auditor. *Locus of control* dan pengalaman auditor dalam penelitian ini sebagai variabel kontrol digunakan sebagai suatu pembanding.

2.8.1 *Locus of Control*

Locus of Control adalah sistem pandangan seseorang oleh suatu kejadian dimana seseorang tersebut mampu mengendalikan atau bahkan tidak mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Christanti & Dwirandra, 2018). Perilaku auditor sangat dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* itu sendiri karena *locus of control* merupakan kontrol yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga hasil yang diraih mencapai keberhasilan. Karakteristik *locus of control* yang dihasilkan oleh masing-masing auditor dapat mempengaruhi *audit judgment* yang dibuatnya.

Locus of control pertama kali diperkenalkan oleh (Julian B. Rotter, 1996), merupakan ahli teori pembelajaran sosial. Terdapat dua jenis *locus of control* yang dimiliki oleh tiap individu, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah mempercayai bahwa

keberhasilan itu ditentukan oleh kemampuan atas dirinya sendiri. Sedangkan *external locus of control* adalah mempercayai jikalau keberhasilan itu ditentukan oleh orang lain, takdir atau faktor-faktor lain yang diluar dari kemampuan dirinya (Norawati et al., 2022)

Auditor dalam kondisi penugasan audit yang kompleks akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya. *Internal locus of control* akan lebih mungkin mampu memecahkan masalah yang ada dalam penugasan audit tersebut dibanding dengan seseorang dengan *external locus of control*. Karakter *internal locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan. Karena itu, auditor *internal locus of control* kecil kemungkinan untuk mengambil *judgment* yang tidak benar. Dalam hal ini, besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusannya lebih independen (Duhita et al., 2020)

2.8.2 Pengalaman Auditor

Pengalaman adalah kemampuan yang dipunyai oleh seorang auditor untuk belajar dari kejadian yang terjadi di masa lampau yang berhubungan dengan proses pengauditan (Krisdhayani & Astika, 2018). Pengalaman auditor akan memperdalam kemampuan kerja auditor sehingga seorang auditor akan bisa belajar aktif dan peka dalam tugas auditnya dan menunjang pembuatan *judgment* yang tepat. Pengalaman ini juga dapat memperluas pengetahuannya terkait pendeteksian kekeliruan dan memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat memperkuat *judgment* yang di ambil oleh auditor.

Skala mengenai pertimbangan profesional yang ada di dalam akuntansi meyakinkan bahwa suatu pengalaman memunculkan bentuk struktur pengetahuan yang abstrak serta tematik, yang didapat dari dalam memori yang lampau. Pengalaman tiap individu merupakan suatu cara yang bisa membawa individu tersebut terhadap sebuah keteraturan tingkah laku atau perilaku yang lebih tinggi. Pengalaman bisa memberi kesempatan kepada setiap orang untuk melaksanakan tugas kerja menjadi lebih baik.

Pengalaman juga sangat berpengaruh kepada auditor pada saat membuat *judgment*. pengalaman yang dimiliki oleh auditor dapat berpengaruh terhadap kemampuan kinerja, makin sering pihak auditor melakukan pekerjaannya maka menjadikan auditor tersebut lebih terampil untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik dengan beban kerja yang lebih kompleks, yang mencakup juga dalam melaksanakan pemeriksaan. Oleh karena itu, ketepatan dari *judgment* seorang auditor salah satunya dipengaruhi oleh pengalamannya (Lestari *et al.*, 2022).

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Agustina (2021)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independen: Gender, tekanan ketaatan, keahlian audit, kompleksitas tugas dan pengalaman audit	Variabel Independen: Gender, tekanan ketaatan, keahlian audit, kompleksitas tugas dan pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap <i>audit judgment</i>
2	Abdillah <i>et al.</i> , (2020)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independent: Tekanan anggaran waktu, tekanan ketaatan dan pengalaman auditor	Tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> , tekanan ketaatan dan pengalaman auditor berpengaruh positif signifikan terhadap <i>audit judgment</i>
3.	Tumurang <i>et al.</i> , (2019)	Variabel Dependen: <i>Audit judgment</i> Variabel Independen: <i>self efficacy</i> , kompleksitas tugas dan keahlian tugas	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>audit judgment</i> , kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i> , dan keahlian audit berpengaruh positif signifikan terhadap <i>audit judgment</i>

4.	Yowanda, <i>et al.</i> , (2019)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independent: skeptisme, pengalaman auditor, dan <i>self efficacy</i>	Variabel skeptisme, pengalaman auditor, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i>
5.	Ayuningtyas (2019)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independen: pengalaman auditor, tekanan ketaatan, gender, pengetahuan auditor dan kompleksitas tugas	Variabel pengalaman auditor dan tekanan ketaatan berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> , sedangkan gender, pengetahuan auditor dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i>
6.	Ulandari (2018)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independen: Gender, keahlain audit dan tekanan ketaatan	Variabel gender tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> , variabel Keahlian audit dan tekanan ketaatan berpengaruh signifikan positif terhadap <i>audit judgment</i>
7.	Alfadhly (2018)	Variabel Dependen: <i>Audit Judgment</i> Variabel Independen: pengalaman auditor, kompetensi auditor, independensi auditor,	Variabel pengalaman auditor dan independensi auditor tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> , sedangkan kompetensi auditor berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> .

2.10 Perumusan Hipotesis

2.10.1 Pengaruh *Gender* terhadap *Audit Judgment*

Pengambilan keputusan harus didukung oleh informasi yang memadai. Pandangan terhadap gender (pria atau wanita) dihubungkan dengan sifat positif dan negatif. Kaum pria dalam pengolahan informasi tersebut biasanya tidak menggunakan seluruh informasi yang tersedia sehingga keputusan yang diambil kurang komprehensif. Lain halnya dengan wanita, mereka dalam mengolah informasi lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah (Rahayu & Suryanawa, 2020).

Dalam teori agensi dijelaskan bahwa antara *principal* atau pemilik perusahaan dengan agen atau manajer perusahaan memiliki perbedaan kepentingan, di mana agen lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan dan tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan atau mengurangi masalah agensi dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan. Cara untuk meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan adalah dengan adanya keberagaman dalam perusahaan, dengan adanya keberagaman ini, kualitas penilaian audit akan lebih efisien karena sudut pandang, ide, dan wawasan antara pria dan wanita memiliki perbedaan yang memungkinkan penyelesaian masalah akan lebih baik.

Teori agensi juga mengasumsikan bahwa dengan adanya wanita dalam anggota perusahaan dapat membuat perusahaan lebih mandiri dan efektif

dalam mengawasi manajer perusahaan (Diono & Prabowo, 2017). Namun, kehadiran wanita dalam perusahaan seringkali disingkirkan dari kegiatan-kegiatan penting. Hal inilah yang akan memberikan dampak pada kinerja sebuah perusahaan, karena dengan dibatasinya kegiatan yang diikuti oleh wanita akan mengakibatkan perusahaan kehilangan nilai-nilai potensial dari anggota wanita tersebut.

Kaum wanita relatif lebih efisien dibandingkan kaum pria selagi mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi yang sedikit menjadi lebih tajam. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian dari Praditaningrum (2012) dan Rahmawati (2016). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gender berpengaruh positif terhadap *audit judgement*.

2.10.2 Pengaruh Keahlian Audit terhadap *Audit Judgment*

Keahlian adalah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu “pengetahuan”. Keahlian auditor dalam melakukan audit menunjukkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Dengan semakin banyaknya sertifikat dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar, auditor diharapkan akan semakin ahli dalam melaksanakan tugasnya. Dengan semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh auditor mengenai bidang yang digelutinya maka auditor akan semakin mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu dengan pengetahuan yang luas, auditor

akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Pengetahuan yang dimiliki oleh auditor ini didapatkan dari pendidikan yang ditempuhnya. Sebagaimana yang diisyaratkan oleh Permen PAN dan RB No:PER/05/M.PAN/03/2008 tentang latar belakang pendidikan, Auditor APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S1) atau yang setara. Agar judgement yang dihasilkan baik maka APIP harus mempunyai kriteria tertentu dari auditor yang diperlukan untuk merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional auditor dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi audit agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP.

Teori atribusi memberikan pandangan bahwa perilaku seseorang karena adanya atribusi internal (dari dalam) dan eksternal (dari luar). Dalam atribusi internal memberikan penjelasan mengenai perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor diri seseorang seperti keahlian dalam bisnis. Keahlian audit merupakan kemampuan auditor agar melakukan audit dengan baik agar menghasilkan opini yang tepat (Septianingsih *et al.*, 2021). Maksud dari penjelasan tersebut adalah apabila seorang auditor menggunakan kemampuan dalam dirinya, itu artinya auditor tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila hal tersebut sudah dilakukan, maka auditor akan mampu menyediakan opini yang seharusnya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nugraha & Suryandari (2018)

yang menjelaskan bahwa keahlian audit berpengaruh terhadap ketepatan pemberian opini audit. Hal tersebut dikarenakan keahlian auditor merupakan kemampuan seorang auditor saat menjalankan tugas audit yang lebih baik, sehingga hasilnya berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Keahlian audit berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

2.10.3 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*

Auditor akan secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan. Dalam keadaan ini, entitas yang diperiksa dapat mempengaruhi proses pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor (Priyoga, & Ayem, 2019).

Tekanan Ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada dilema penerapan standar auditor (Rosadi 2016). Tekanan biasanya diberikan oleh seseorang yang mempunyai kekuasaan atau kewenangan lebih kepada orang lain. Tekanan ketaatan dapat membuat seorang auditor melakukan tindakan menyimpang dari kode etik, tindakan menyimpang tersebut dilakukan semata-mata untuk memenuhi perintah.

Tekanan ketaatan menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan (Hasanah, 2016). Tekanan ketaatan dapat diartikan sebagai tekanan yang diterima auditor

dari atasan maupun klien dengan maksud dan tujuan tertentu.

Teori atribusi memberikan penjelasan bahwa perilaku seseorang bisa berubah karena dipengaruhi oleh faktor eksternal, pada faktor eksternal berhubungan dengan lingkungan dan situasi yang memaksa seseorang melakukan tindakan tertentu. Apabila tekanan yang diterima auditor tidak sesuai dengan standar profesional maka akan membuat kinerja *audit judgment* semakin buruk.

Hasil penelitian Gendrianto *et al.*, (2018) yang mengatakan bahwa tekanan ketaatan memiliki pengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdi & Yetty (2019) yang menjelaskan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang berpegang teguh pada etika dan standar profesi auditor, tidak akan terpengaruh terhadap tekanan menyimpang dari instansi yang diperiksa maupun atasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap audit judgement.

2.10.4 Pengaruh Bonus terhadap *Audit Judgment*

Bonus atau insentif kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *audit judgment*. Untuk memaksimalkan kinerja, KAP menyadari adanya hal penting yang dapat diterapkan yakni bonus atau insentif dengan berbagai macam variasi seperti upah, promosi, serta *profit*

share yang lebih baik (Fadilah & Purnamasari, 2022). Dengan adanya insentif tersebut, maka auditor akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan usaha yang lebih giat karena auditor percaya bahwa keterlibatan mereka akan menerima hasil dan timbal balik yang setimpal.

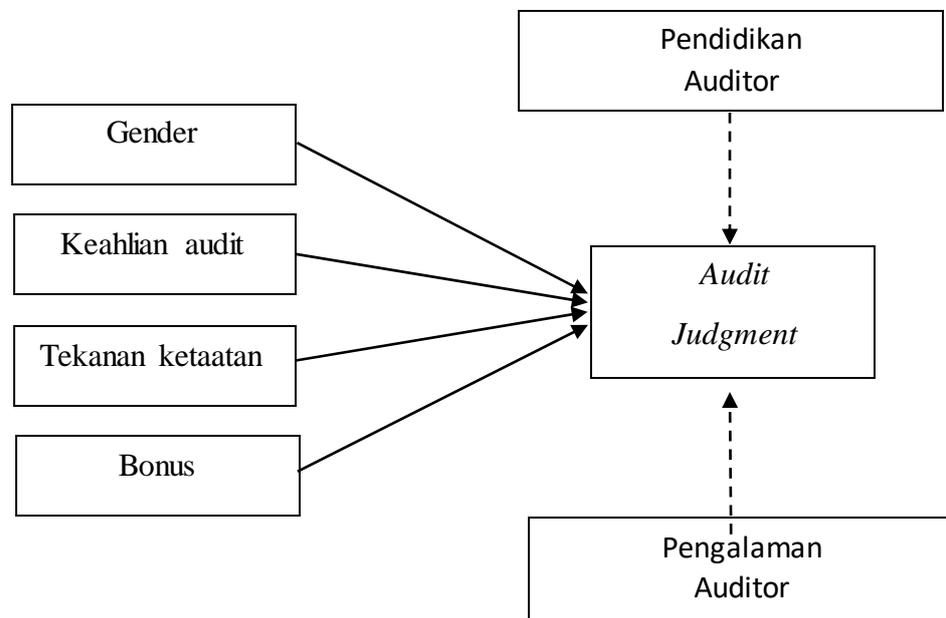
Teori motivasi memiliki keterkaitan dengan bonus atau insentif, di mana teori motivasi mengatakan apabila seorang individu diberikan bonus, baik berupa bonus material berupa upah atau gaji ataupun non material yang berupa bonus promosi dan jabatan akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Pengetahuan auditor akan terus bertambah apabila auditor mempunyai motivasi yang kuat untuk berusaha memperolehnya, baik dari segi pendidikan formal, kursus dan lain sebagainya (Barusman & Amelia, 2021).

Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Hanawati (2019) yaitu semakin besar pemberian insentif kerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) maka penilaian audit yang akan dibuat akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, pengaruh hubungan bonus terhadap *audit judgment* dapat didasarkan pada teori motivasi, sebab ketika auditor diberi insentif atau bonus pada atasan mereka baik itu berupa upah, jabatan dan promosi akan memberikan motivasi yang lebih kepada auditor dalam memberikan penilaian yang baik dan profesional dalam hal tugasnya sebagai auditor.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan uraian hipotesis sebagai berikut:

H4 : Bonus atau insentif berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

2.11 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Skema Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif hubungan kausal. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berupa pengaruh variabel independen keahlian audit, tekanan ketaatan, gender dan bonus terhadap variabel dependen audit *judgment*. Peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data dari sampel, sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relatif serta hubungan-hubungan antara variabel penelitian yang kemudian akan diolah menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Model Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2016) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Variabel Independent

3.3.1.1 Keahlian Audit

Menurut Tumurang *et al.*, (2019), Keahlian audit adalah salah satu faktor yang mendukung auditor dalam membuat suatu *judgment*. Dalam menyelesaikan suatu audit, auditor perlu memiliki keahlian yang memadai sebagaimana diatur dalam standar audit. Membuat audit *judgment*

diperlukan keahlian yang didapatkan melalui pembelajaran formal yang panjang yang dasar ilmu auditnya diperoleh melalui pembelajaran di kampus. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keahlian audit dari indikator yang mengacu pada indikator yang digunakan dalam penelitian (Ulandari, 2018). Indikator dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan kuesioner dan masing-masing item pertanyaan diukur dengan skala likert 5 poin.

3.3.1.2 Tekanan Ketaatan

Abdillah *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa *klien* atau pimpinan dapat saja menekan auditor untuk melanggar standar profesional auditor, hal ini tentunya akan menimbulkan tekanan pada diri auditor untuk mengikuti atau tidak mengikuti kemauan *klien* ataupun pimpinannya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tekanan ketaatan dalam penelitian ini terdiri dari 7 item pertanyaan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Rosadi (2016). Masing masing item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.

3.3.1.3 Gender

Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan peran atribut, sifat, sikap dan perilaku yang tumbuh serta berkembang dalam masyarakat untuk menggambarkan seseorang yang memiliki identitas yang berbeda (Palmer & Clegg, 2020). Gender diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulindan feminin. Instrumen yang digunakan untuk mengukur gender dalam

penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan kuesioner, masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin

3.3.1.4 Bonus

Bonus mampu meningkatkan produktivitas auditor dalam menetapkan *audit judgment* yang dihasilkan sehingga mampu mendorong kinerjanya dalam mencapai tujuan. Bonus memberikan dampak yang besar kepada auditor sehingga auditor akan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang dijalankan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur bonus dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan kuesioner, masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin

3.3.2 Variabel Dependen

3.3.2.1 Audit Judgment

Audit judgment merupakan kebijakan dan pertimbangan auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas berdasarkan objek atau peristiwa yang terjadi pada masa lalu, sekarang, dan masa datang dalam suatu perusahaan yang diaudit. Dalam penelitian ini Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Audit judgment* diukur dengan menggunakan pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Masing-masing item pertanyaan diukur dengan skala likert 5 poin.

3.4 Data dan Sampel Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan peneliti ialah berupa kuesioner dengan mengajukan

serangkaian pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yang mewakili variabel-variabel yang akan diukur yaitu keahlian audit, tekanan ketaatan, gender, bonus dan *audit judgment* secara langsung kepada auditor yang bekerja di KAP Sulawesi Tenggara. Alasan peneliti memilih Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sulawesi Tenggara, karena kantor tersebut dekat dengan lokasi peneliti. Sehingga peneliti mudah mengakses untuk mengetahui atau meneliti lebih dalam lagi permasalahan yang akan dikaji. Selain itu, penelitian tentang *audit judgment* pada KAP Sulawesi Tenggara masih sangat kurang, sehingga peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang ada di Sulawesi Tenggara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Pertimbangan atau kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang meliputi Partner, Manager, Senior Auditor, dan Junior Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Sulawesi Tenggara dan memiliki kesediaan untuk diteliti dan pernah melakukan penugasan audit.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data penelitian survei, dengan menyebarkan kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Sulawesi Tenggara untuk dijawab. Peneliti melakukan pengukuran atas indikator dari variabel-variabel penelitian yang menjadi beberapa pertanyaan kuesioner, dan setiap jawaban responden diberi

skor dengan skala Likert.

3.6 Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dan diolah agar dapat diinterpretasikan dan lebih mudah dipahami.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Pada tahap analisis statistik deskriptif, peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS untuk mengolah data yang diperoleh sehingga menghasilkan hasil analisis berupa tabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi terkait bagaimana cara mengumpulkan angka-angka, menabelkan angka-angka, menggambarkannya, mengolah dan menganalisis angka-angka tersebut untuk ditafsirkan dengan mengambil kesimpulan (Silvia, 2020).

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya instrumen suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersedia dalam kuesioner betul-betul mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dewi & Sudaryanto (2020), Reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α) ini dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS 23. Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Permana & Ikasari, 2023). Menggunakan bantuan aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS, hasil analisis akan memberikan gambaran dalam bentuk tabel. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample* kolmogorovsmirnov dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Budiman *et al.*, (2020), Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (independen) mendekati nol atau tidak ada korelasi. Uji multikolonieritas dengan IBM SPSS dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Plot.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui dan memprediksi apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dan seberapa besar pengaruhnya keempat variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) pada penelitian ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Audit judgment}$$

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = Koefisien determinasi

$X_1 = \textit{Gender}$

$X_2 = \textit{Keahlian Audit}$

$X_3 = \textit{Tekanan Ketaatan}$

$X_4 = \textit{Bonus}$

$X_5 = \textit{Locus of Control}$

$X_6 = \textit{Pengalaman Auditor}$

$e = \textit{Error}$

3.7.2 Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji ketepatan model (*goodnes of fit*) digunakan untuk mengetahui nilai signifikannya lebih besar daripada nilai signifikan α . Sebaliknya, apabila nilai probabilitas atau signifikan F nilai α berarti model persamaan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Pramesti, 2018)

3.7.3 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:171) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikansi yaitu 0,05. Uji t dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang disajikan pada tabel Coefficien.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan analisis data dan hasil penelitian mengenai *audit judgment* dengan sampel yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Sulawesi Tenggara dengan variabel gender, keahlian audit, tekanan ketaatan dan bonus/insentif. Berdasarkan teori yang disajikan sebelumnya, penulis menganalisis data yang dikumpulkan sesuai dengan masalah utama dan rumusan hipotesis yang disajikan pada bab 2 untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis.

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan maka diperoleh data tentang demografi responden penelitian yang terdiri dari : (a) usia, (b) Jenis kelamin, (c) tingkat pendidikan, (d) jabatan dan (e) masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	20-29 tahun	55	88,7	88,7	88,7
	30-39 tahun	5	8,1	8,1	96,8
	> 50 tahun	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 55 atau 88,7% responden yang berumur 20-29 tahun, sebanyak 5 atau 8,1% responden yang berumur 30-39 tahun, dan sebanyak 2 atau 3,2% responden yang berumur > 50 tahun.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
valid	Laki-laki	19	30,6	30,6	30,6
	Perempuan	43	69,4	69,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan yang berjumlah 43 orang atau 69,4% sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang atau 30,6%. Yang berarti perempuan lebih banyak bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kendari.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	S1	55	88,7	88,7	88,7
	S2	6	9,7	9,7	96,8
	S3	1	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 4.3 di atas dapat diinterpretasikan bahwa latar belakang tingkat pendidikan yang ada di KAP Sulawesi Tenggara adalah S1 berjumlah 55 orang atau 90%, S2 berjumlah 6 orang atau 10%, sedangkan S3 berjumlah 1 orang atau 3,2%.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

	Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	Auditor Junior	35	56,5	56,5	56,5
	Auditor Senior	23	37,1	37,1	93,5
	Partner	3	4,8	4,8	98,4
	Manajer	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.4 tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan terdiri dari 35 auditor junior atau 56,5%, responden yang memiliki jabatan auditor senior berjumlah 23 orang atau 37,1%, responden yang memiliki jabatan *partner* berjumlah 3 orang atau 4,8%, sedangkan responden yang memiliki jabatan manajer berjumlah 1 orang atau 1,6%. Sehingga total keseluruhan adalah 100%.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	< 1 tahun	15	24,2	24,2	24,2
	1-2 tahun	32	51,6	51,6	75,8
	2-3 tahun	9	14,5	14,5	90,3
	3-4 tahun	1	1,6	1,6	91,9
	>5 tahun	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.5 di atas dapat diinterpretasikan bahwa responden berdasarkan masa kerja atau lama bekerja terdiri dari 15 orang atau 24,2% responden memiliki masa kerja < 1 tahun, 32 orang atau 51,6% responden yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun, 9 orang atau 14,5% responden yang memiliki masa kerja antara 2-3 tahun, 1 orang atau 1,6% responden

yang memiliki masa kerja 3-4 tahun, dan 5 orang atau 8,1% responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel penelitian terhadap tanggapan responden. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu gender (X1), keahlian Audit (X2), tekanan ketaatan (X3), bonus (X4) dan variabel dependen *audit judgment* (Y). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dimana pertanyaan pada variabel gender (X1) sebanyak 5 pertanyaan, variabel keahlian audit (X2) sebanyak 5 pertanyaan, variabel tekanan ketaatan (X3) sebanyak 7 pertanyaan, variabel bonus (X4) sebanyak 5 pertanyaan dan pada variabel *audit judgment* (Y) sebanyak 6 pertanyaan. Berikut adalah hasil pengolahan data yang merupakan kuantitatif pertanyaan responden.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden terhadap Gender

No	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,2%	4	6,5%	8	12,9%	23	37,1%	25	40,3%
2	7	11,3%	6	9,7%	13	21,0%	26	41,9%	10	16,1%
3	0	0%	1	1,6%	13	21,0%	22	35,5%	26	41,9%
4	10	16,1%	16	25,8%	19	30,6%	15	24,2%	2	3,2%
5	8	12,9%	12	19,4%	15	24,2%	18	29,0%	9	14,5%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa:

1. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menjunjung kesetaraan gender dalam dunia auditing, karena sangat berpengaruh dalam proses audit terhadap klien”, sebanyak 2 responden atau 3,2% mengatakan “Sangat Tidak Setuju”, sebanyak 4 responden atau 6,5% mengatakan “Tidak Setuju”, sebanyak 8 responden atau 12,9% mengatakan “Netral”, sebanyak 23 responden atau 37,1% mengatakan “Setuju”, dan sebanyak 25 responden atau 40,3% mengatakan “Sangat Setuju”.
2. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan bersikap relatif, jika klien saya lawan jenis dan memiliki ketertarikan pribadi (dalam proses operasional auditing)”, sebanyak 7 responden atau 11,3% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, sebanyak 6 responden atau 9,7% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 13 responden atau 21,0% menjawab “Netral”, sebanyak 26 responden atau 41,9% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 10 responden atau 16,1% menjawab “Sangat Setuju”.
3. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menghargai dan menjunjung tinggi kesetaraan gender dalam dunia auditing, karena sangat berpengaruh dalam proses audit terhadap klien”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 13 responden atau 21,0% menjawab “Netral”, sebanyak 22 responden atau 35,5% menjawab “Setuju”, dan 26 responden atau 41,9% menjawab “Sangat Setuju”.

4. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya pernah atau sering dipengaruhi dengan kesenjangan gender atas pertimbangan dalam audit untuk menghasilkan opini”, sebanyak 10 responden atau 16,1% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, sebanyak 16 responden atau 25,8% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 19 responden atau 30,6% menjawab “Netral”, sebanyak 15 responden atau 24,2% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 2 responden atau 3,2% menjawab “Sangat Setuju”
5. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Jika saya memutuskan suatu pendapat atau pertimbangan dalam mengaudit itu berdasarkan karakter biologis (perempuan menggunakan perasaan dan emosi) atau (laki-laki menggunakan dasar bukti *to the point*)”, sebanyak 8 responden atau 12,9% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, sebanyak 12 responden atau 19,4% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 15 responden atau 24,2% menjawab “Netral”, sebanyak 18 responden atau 29,0% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 9 responden atau 14,5% menjawab “Sangat Setuju”

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden terhadap Keahlian Audit

No	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	4	6,5%	6	9,7%	25	40,3%	27	43,5%
2	0	0%	1	1,6%	16	25,8%	26	41,9%	19	30,6%
3	0	0%	0	0%	9	14,5%	26	41,9%	27	43,5%
4	0	0%	0	0%	10	16,1%	26	41,9%	26	41,9%
5	0	0%	1	1,6%	5	8,1%	21	33,9%	35	56,5%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa:

1. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pada saat kuliah saya memperoleh pengetahuan yang sangat berguna dalam proses audit”, sebanyak 4 responden atau 6,5% menjawab “Tidak Setuju”, 6 responden atau 9,7% menjawab “Netral”, 25 responden atau 40,3% menjawab “Setuju”, dan 27 responden atau 43,5% menjawab “Sangat Setuju”
2. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya selalu ikut serta dalam pelatihan akuntansi dan audit yang yang dilaksanakan”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 6 responden atau 9,7% menjawab “Netral”, 25 responden atau 40,3% menjawab “Setuju”, dan 27 responden atau 43,5 menjawab “Sangat Setuju”

3. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dengan inisiatif sendiri saya berusaha untuk meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literatur”, sebanyak 9 responden atau 14,5% menjawab “Netral”, sebanyak 26 responden atau 41,9% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 27 responden atau 43,5% menjawab “Sangat Setuju”
4. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku”, sebanyak 10 responden atau 16,1% menjawab “Netral”, sebanyak 26 responden atau 41,9% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 26 responden atau 41,9% menjawab “Sangat Setuju”
5. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Seiring dengan bertambahnya masa kerja saya sebagai auditor, semakin meningkat pula keahlian saya sebagai auditor”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 5 responden atau 8,1% menjawab “Netral”, sebanyak 21 responden atau 33,9% menjawab “Setuju”, dan 35 responden atau 56,5% menjawab “Sangat Setuju”

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden terhadap Tekanan Ketaatan

No	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8,1%	22	35,5%	14	22,6%	18	29,0%	3	4,8%
2	19	30,6%	25	40,3%	11	17,7%	6	9,7%	1	1,6%
3	3	4,8%	10	16,1%	15	24,2%	22	35,5%	12	19,4%
4	13	21,0%	24	38,7%	12	19,4%	10	16,1%	3	4,8%
5	1	1,6%	7	11,3%	18	29,0%	23	37,1%	13	21,0%
6	10	16,1%	24	38,7%	20	32,3%	6	9,7%	2	3,2%
7	7	11,3%	24	38,7%	15	24,2%	12	19,4%	4	6,5%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa:

1. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menuruti perintah atasan walaupun saya akan memiliki beban moral karena bertentangan dengan standar profesional”, sebanyak 5 responden atau 8,1% menjawab “ Sangat Tidak Setuju”, sebanyak 22 responden atau 35,5% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 14 responden atau 22,6% menjawab “Netral”, sebanyak 18 responden atau 29,0% menjawab “Setuju”, dan 3 responden atau 4,8% menjawab “Sangat Setuju”

2. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menuruti keinginan klien walaupun hal tersebut bertentangan dengan standar profesional auditor”, sebanyak 19 responden atau 30,6% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 25 responden atau 40,3% menjawab “Tidak Setuju”, 11 responden atau 17,7% menjawab “Netral”, 6 responden atau 9,7% menjawab “Setuju”, dan 1 responden atau 1,6% menjawab “Sangat Setuju”
3. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menentang perintah atasan dan memilih keluar dari pekerjaan saya jika saya dipaksa untuk melakukan yang bertentangan dengan standar profesional”, sebanyak 3 responden atau 4,8% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 10 responden atau 16,1% menjawab “Tidak Setuju”, 15 responden atau 24,2% menjawab “Netral”, 22 responden atau 35,5% menjawab “Setuju”, dan 12 responden atau 19,4% menjawab “Sangat Setuju”.
4. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya khawatir jika klien saya pindah ke KAP lain, jika saya tidak menuruti keinginannya untuk menyimpang terhadap standar profesional auditor”, sebanyak 13 responden atau 21,0% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 24 responden atau 38,7% menjawab “Tidak Setuju”, 12 responden atau 19,4% menjawab “Netral”, 10 responden atau 16,1% menjawab “Setuju”, dan 3 responden atau 4,8% menjawab “Sangat Setuju”.
5. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menentang keinginan klien karena secara profesional saya telah berhasil menegakkan profesionalisme”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Sangat

Tidak Setuju”, 7 responden atau 11,3% menjawab “Tidak Setuju”, 18 responden atau 29,0% menjawab “Netral”, 23 responden atau 37,1% menjawab “Setuju”, dan 13 responden atau 21,0% menjawab “Sangat Setuju”.

6. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya akan menuruti perintah atasan karena saya ingin terus bekerja di kantor tersebut walaupun harus bertentangan dengan standar profesional auditor” sebanyak 10 responden atau 16,1% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 24 responden atau 38,7% menjawab “Tidak Setuju”, 20 responden atau 32,3% menjawab “Netral”, 6 responden atau 9,7% menjawab “Setuju”, dan 2 responden atau 3,2% menjawab “Sangat Setuju”.
7. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan klien saya jika saya tidak memenuhi keinginan klien untuk berperilaku menyimpang dari standar profesional”, sebanyak 7 responden atau 11,3% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 24 responden atau 38,7% menjawab “Tidak Setuju”, 15 responden atau 24,2% menjawab “Netral”, 12 responden atau 19,4% menjawab “Setuju”, dan 4 responden atau 6,5% menjawab “Sangat Setuju”.

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden terhadap Bonus/Insentif

No	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	6	9,7%	21	33,9%	35	56,5%
2	5	8,21	5	8,1%	10	16,1%	25	40,3%	17	27,4%
3	0	0%	0	0%	9	14,5%	20	32,3%	33	53,2
4	0	0%	0	0%	9	14,5%	26	41,9%	26	43,5%
5	0	0%	0	0%	7	11,3%	20	32,3%	35	56,5%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.9 dapat diasumsikan sebagai berikut:

1. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pemberian bonus dapat meningkatkan prestasi pegawai menjadi lebih baik”, sebanyak 6 responden atau 9,7% menjawab “Netral”, sebanyak 21 responden atau 33,9% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 35 responden atau 56,5% menjawab “Sangat Setuju”.
2. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pemberian bonus mempengaruhi kualitas laporan keuangan”, sebanyak 5 responden atau 8,1% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 5 responden atau 8,1% menjawab “Tidak Setuju”, 10 responden atau 16,1% menjawab “Netral”, 25 responden atau 40,3% menjawab “Setuju”, dan 17 atau 27,4% menjawab “Sangat Setuju”.

3. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan kinerja auditor”, sebanyak 9 responden atau 14,5% menjawab “Netral”, sebanyak 20 responden atau 32,3% menjawab “Setuju”, dan 33 responden atau 53,2% menjawab “Sangat Setuju”.
4. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pemberian insentif berupa kenaikan jabatan dapat meningkatkan kualitas SDM”, sebanyak 9 responden atau 14,5% menjawab “Netral”, sebanyak 26 responden atau 41,9% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 27 responden atau 43,5% menjawab “Sangat Setuju”.
5. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Pemberian bonus berupa komisi dapat meningkatkan motivasi kerja”, sebanyak 7 responden atau 11,3% menjawab “Netral”, sebanyak 20 responden atau 32,3% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 35 responden atau 56,5% menjawab “Sangat Setuju”.

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden terhadap *Audit Judgment*

No	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,6%	1	1,6%	8	12,9%	26	41,9%	26	41,9%
2	1	1,6%	10	16,1%	12	19,4%	24	38,7%	15	24,2%
3	0	0%	1	1,6%	12	19,4%	32	51,6%	17	27,4%
4	1	1,6%	1	1,6%	12	19,4%	30	48,4%	18	29,0%
5	1	1,6%	0	0%	12	19,4%	28	45,2%	21	33,9%
6	1	1,6%	6	9,7%	8	12,9%	29	46,8%	18	29,0%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.10 maka dapat diasumsikan sebagai berikut:

1. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam memberikan *judgment* terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan materialitas pada tingkat laporan keuangan”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 1 responden atau 1,6% menjawab “Tidak Setuju”, sebanyak 8 atau 12,9% menjawab “Netral”, 26 responden atau 41,9% menjawab “Setuju”, dan 26 responden atau 41,9% menjawab “Sangat Setuju”.
2. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam merencanakan *judgment* terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan materialitas pada

- tingkat saldo rekening”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 10 responden atau 16,1% menjawab “Tidak Setuju”, 12 responden atau 19,4% menjawab “Netral”, 24 responden atau 38,7% menjawab “Setuju”, dan 15 responden atau 24,2% menjawab “Sangat Setuju”.
3. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam memberikan penilaian terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan risiko bawaan yang berhubungan dengan saldo akun tersebut”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Tidak Setuju, 12 responden atau 19,4% menjawab “Netral”, 32 responden atau 51,6% menjawab “Setuju”, dan 17 responden atau 27,4% menjawab “Sangat Setuju”.
 4. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam memberikan *judgment* profesional, auditor diwajibkan untuk menetapkan risiko pengendalian dalam suatu saldo akun tertentu”, sebanyak 1 responden atau 1,6% menjawab “Sangat Setuju”, 1 responden atau 1,6% menjawab “Setuju”, 12 responden atau 19,4% menjawab “Netral”, 30 responden atau 48,4% menjawab “Setuju”, dan sebanyak 18 responden atau 29,0% menjawab “Sangat Setuju”.
 5. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam memberikan *judgment* profesional terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan kelangsungan hidup suatu perusahaan (*going concern*)”, sebanyak 1 responden atau 1,6%% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 12 responden

atau 19,4% menjawab “Netral”, 28 responden atau 45,2% menjawab “Setuju”, dan 21 responden atau 33,9% menjawab “Sangat Setuju”

6. Dari 62 responden dengan pertanyaan “Dalam penentuan pemberian *judgment* audit didasarkan pada kemampuan manajemen dalam menilai suatu laporan keuangan”, sebanyak 1 responden atau 1,6%% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 6 responden atau 9,7% menjawab “Tidak Setuju”, 8 responden atau 12,9% menjawab “Netral”, 29 atau 46,8% menjawab “Setuju”, dan 18 responden atau 29,0% menjawab “Sangat Setuju”.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (*mean*), tertinggi (*maximum*), terendah (*minimum*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu gender (X1), keahlain audit (X2), tekanan ketaatan (X3), bonus/insentif (X4) dan *audit judgment* (Y). Hasil pengujian statistik deskriptif ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	62	1,80	5,00	3,5000	,66456
Keahlian Audit	62	3,00	5,00	4,2452	,57079
Tekanan Ketaatan	62	1,29	4,57	2,8180	,72897
Bonus	62	2,80	5,00	4,2613	,53908
<i>Locus Of Control</i>	62	3,33	5,00	4,3575	,32761
Pengalaman Auditor	62	3,29	5,00	4,1959	,40260
Audit Judgment	62	1,83	5,00	3,9946	,60128
Valid n (listwise)	62				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil pengujian tersebut, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel gender (X1) memiliki nilai minimum 1,80 sedangkan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata variabel gender sebesar 3,5000 dengan standar deviasi sebesar ,66456.
2. Keahlian audit (X2) memiliki nilai minimum 3,00 sedangkan nilai maksimum adalah 5,00. Nilai rata-rata variabel keahlian audit adalah sebesar 4,2452 dengan standar deviasi ,57079.
3. Tekanan ketaatan (X3) memiliki nilai minimum 1,29 sedangkan nilai maksimum sebesar 4,57. Nilai rata-rata variabel tekanan ketaatan sebesar 2,8180 dengan standar deviasi ,72897.
4. Bonus (X4) memiliki nilai minimum 2,80 sedangkan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata pada variabel bonus adalah sebesar 4,2613 dengan standar deviasi ,053908.

5. *Locus of control* (variabel kontrol) memiliki nilai minimum 3,33 sedangkan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata variabel *locus of control* sebesar 4,3575 dengan standar deviasi ,32761.
6. Pengalaman auditor (variabel kontrol) memiliki nilai minimum 3,29 sedangkan nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai rata-rata dari pengalaman auditor adalah sebesar 4,1959 dengan standar deviasi adalah ,40260.
7. *Audit judgment* (Y) memiliki nilai minimum 1,83 sedangkan nilai maksimumnya sebesar 5,00. Nilai rata-rata pada variabel *audit judgment* sebesar 3,9946 dengan standar deviasi ,60128.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah data dari dari kuesioner diperoleh. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid apabila koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas

Variabel <i>Audit Judgment</i>			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,749	0,254	Valid
Y2	0,640	0,254	Valid
Y3	0,700	0,254	Valid
Y4	0,709	0,254	Valid
Y5	0,723	0,254	Valid
Y6	0,593	0,254	Valid

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Gender			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,525	0,254	Valid
X2	0,682	0,254	Valid
X3	0,556	0,254	Valid
X4	0,547	0,254	Valid
X5	0,704	0,254	Valid

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Validitas
Variabel Keahlian Audit

Variabel Keahlian Audit			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,713	0,254	Valid
X2	0,674	0,254	Valid
X3	0,824	0,254	Valid
X4	0,806	0,254	Valid
X5	0,735	0,254	Valid

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Tekanan Ketaatan			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,801	0,254	Valid
X2	0,690	0,254	Valid
X3	0,565	0,254	Valid
X4	0,807	0,254	Valid
X5	0,611	0,254	Valid
X6	0,582	0,254	Valid
X7	0,726	0,254	Valid

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Bonus/Insentif			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,618	0,254	Valid
X2	0,609	0,254	Valid
X3	0,803	0,254	Valid
X4	0,663	0,254	Valid
X5	0,714	0,254	Valid

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Kontrol <i>Locus Of Control</i>			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,664	0,254	Valid
X2	0,693	0,254	Valid
X3	0,566	0,254	Valid
X4	0,600	0,254	Valid
X5	0,550	0,254	Valid
X6	0,634	0,254	Valid

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Kontrol Pengalaman Auditor			
Variabel/item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,759	0,254	Valid
X2	0,668	0,254	Valid
X3	0,646	0,254	Valid
X4	0,737	0,254	Valid
X5	0,731	0,254	Valid
X6	0,746	0,254	Valid
X7	0,710	0,254	Valid

Dari hasil uji validitas di atas, dapat dilihat nilai patokan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan dari setiap variabel telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat pengukur keabsahan dalam kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* (α), apabila *cronbach alpha* dari hasil pengujian $> 0,60$ maka dapat dikatakan

bahwa variabel penelitian adalah reliabel atau handal. Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan spss dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Pengujian Realibilitas pada Variabel *Audit Judgment* (Y)

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,762	6

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel *audit judgment* (Y) $0,762 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

2. Pengujian Realibilitas pada Variabel *Gender* (X)

Tabel 4.20
Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,566	5

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel *gender* (X) $0,566 < 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan belum reliabel.

3. Pengujian Realibilitas pada Variabel Keahlian Audit (X)

Tabel 4.21
Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	5

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel Keahlian Audit (X) $0,799 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

4. Pengujian Realibilitas pada Variabel Tekanan Ketaatan (X)

Tabel 4.22
Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	7

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel Tekanan Ketaatan (X) $0,811 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

5. Pengujian Realibilitas pada Variabel Bonus/Insentif (X)

Tabel 4.23
Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,666	5

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel Bonus/insentif (X) $0,666 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

6. Pengujian Reliabilitas pada Variabel *Locus of Control* (Variabel Kontrol)

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,679	6

Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel *locus of control* $0,679 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

7. Pengujian Reliabilitas Variabel Pengalaman Auditor (Variabel Kontrol)

Tabel 4.25
Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,838	7

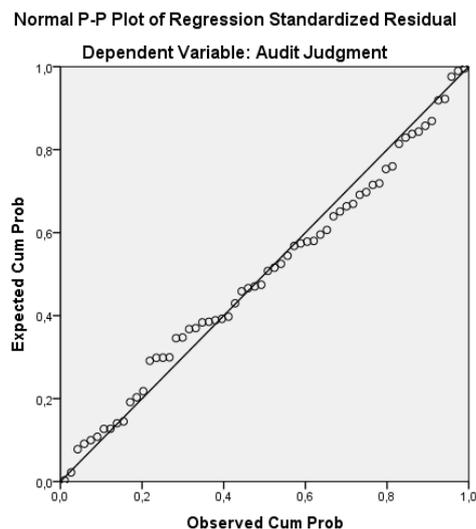
Hasil data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua instrumen variabel *locus of control* $0,838 > 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan handal atau reliabel.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu penelitian memenuhi syarat apabila memiliki normal. Pada penelitian uji normalitas menggunakan uji Normal Probability Plot dan pengujian statistik *Kolmogorov Smirnov*.

Gambar 4.1



Sumber: Hasil Pengelolaan data data Primer, 2023.

Dari hasil uji normalitas pada gambar tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa plot data (sebaran data) mengikuti garis linear. Oleh karena itu pengujian dapat dikatakan normal. Untuk mendukung pernyataan tersebut, maka pengujian P-Plot dilengkapi dengan pengujian uji statistik dengan menggunakan uji *kolmogorv smirnov* tersaji di bawah ini:

Tabel 4.26
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
n		62
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,05275137
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,075
	<i>Positive</i>	,065
	<i>negative</i>	-,075
<i>Test Statistic</i>		,075
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		200 ^{c, d}

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari hasil pengelolaan data pada tabel di atas, diperoleh besarnya nilai *kolmogorov smirnov* adalah 0,075 dan taraf signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 didukung yang berarti data residual berdistribusi normal.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan

terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolonieritas

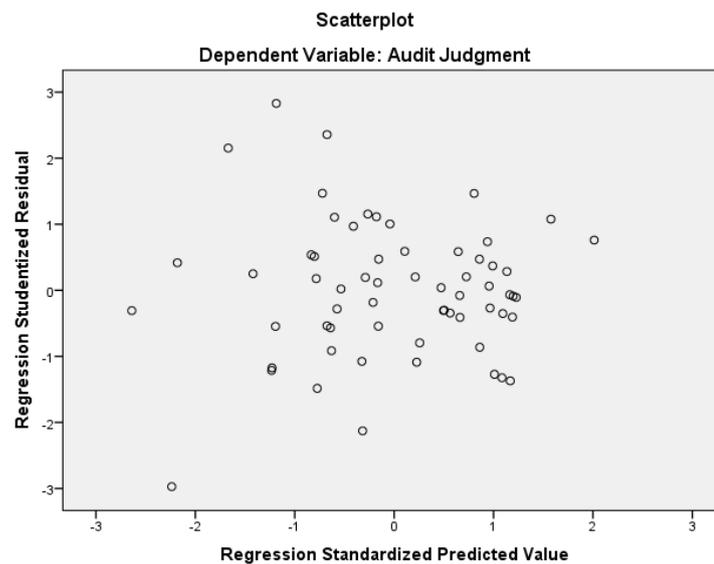
Model	<i>Collinearity statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(constant)</i>		
Gender	,897	1,115
Keahlian Audit	,836	1,197
Tekanan Ketaatan	,967	1,034
Bonus	,900	1,111
<i>Locus of Control</i>	,924	1,066
Pengalaman Auditor	,924	1,082

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari pengujian tersebut, diketahui hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF memiliki nilai tidak lebih dari 10, begitu juga apabila dilihat dari nilai *tolerance* memiliki nilai tidak kurang dari 0,1. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen dan variabel kontrol terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafis plots



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka Nol (0) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui dan memprediksi apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel

dependen (Y) dan seberapa besar pengaruhnya keempat variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) pada penelitian ini.

Tabel 4.28
Hasil Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.112	,701	
	Gender	,134	,107	,148
	Keahlian Audit	,416	,129	,395
	Tekanan Ketaatan	-,068	,094	-,082
	Bonus	,197	,132	,177
	<i>Locus of Control</i>	,769	,169	,419
	Pengalaman Auditor	-,474	,139	-,317

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari Tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,112 + 0,134 X_1 + 0,416 X_2 + -0,068 X_3 + 0,197 X_4 + 0,769 + -0,474$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,112 yang mengartikan bahwa, jika variabel independen gender, keahlian audit, tekanan ketaatan, dan bonus bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen *audit judgment* sebesar 1,112.

2. Koefisien regresi pengaruh gender (X1) terhadap *audit judgment* (Y) adalah positif sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengalaman auditor ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan *audit judgment* sebesar 0,134. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel gender (X1) dengan variabel *audit judgment* (Y).
3. Koefisien regresi pengaruh keahlian audit (X2) terhadap *audit judgment* (Y) adalah positif sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keahlian auditor ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *audit judgment* sebesar 0,416. Dengan demikian semakin tinggi keahlian audit yang dimiliki auditor maka akan bijak pula auditor dalam menentukan *judgment*.
4. Koefisien regresi pengaruh tekanan ketaatan (X3) terhadap *audit judgment* adalah negatif sebesar -0,068. Hal ini menunjukkan apabila tekanan ketaatan ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan *audit judgment* sebesar -0,068. Dengan demikian semakin tinggi tekanan yang ada pada auditor maka semakin buruk pula auditor dalam menentukan *judgment*.
5. Koefisien regresi pengaruh bonus (X4) terhadap *audit judgment* (Y) adalah positif sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa apabila independensi auditor ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *audit judgment* sebesar 0,197. Artinya semakin baik pemberian bonus

yang didapatkan oleh auditor maka motivasi auditor dalam menentukan *judgment* akan baik pula.

6. Koefisien regresi pengaruh *locus of control* terhadap *audit judgment* (Y) adalah negatif sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa apabila independensi auditor ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan *audit judgment* sebesar 0,769.
7. Koefisien regresi pengaruh pengalaman auditor (X3) terhadap *audit judgment* adalah negatif sebesar -0,474. Hal ini menunjukkan apabila tekanan ketaatan ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan *audit judgment* sebesar -0,474.

4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Pengujian regresi secara parsial (uji-t) berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan t hitung. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.29
Hasil Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,112	,701		1586	,118
	Gender	,134	,107	,148	1,251	,216
	Keahlian Audit	,416	,129	,395	3,220	,002
	Tekanan Ketaatan	-,068	,094	-,082	-,723	,473
	Bonus	,197	,132	,177	1,497	,140
	<i>Locus of Control</i>	,769	,169	,419	4,534	,000
	Pengalaman Auditor	,406	,119	,317	3,411	,001

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Melihat analisis uji-t yang terdiri dari gender (X1), keahlian audit (X2), tekanan ketaatan (X3) dan bonus (X4) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap *audit judgment*.

1. Pengujian Gender terhadap *Audit Judgment* (H1)

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa gender memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,216 yang artinya lebih besar dari 0,05. Menunjukkan tidak adanya pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Hal tersebut berarti H1 tidak didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*.

2. Pengujian Keahlian Audit terhadap *Audit Judgment* (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh keahlian auditor terhadap *audit judgment* adalah sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai

0,05. Menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 didukung sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*.

3. Pengujian Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment* (H3)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* adalah sebesar 0,473 yang mengindikasikan bahwa lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, H3 tidak didukung sehingga dapat dijelaskan bahwa tekanan ketaatan sebagai variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *audit judgment*.

4. Pengujian Bonus terhadap *Audit Judgment* (H4)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh bonus terhadap *audit judgment* adalah sebesar 0,140 yang berarti bahwa lebih besar dari 0,05. Menunjukkan pengaruh variabel bonus terhadap variabel *audit judgment* tidak memiliki pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *audit judgment* yang diterapkan auditor secara parsial tidak dipengaruhi oleh bonus/insentif.

5. Pengujian *Locus of Control* terhadap *Audit Judgment* (Variabel Kontrol)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kontrol yaitu *locus of control* terhadap *audit judgment* adalah sebesar 0,000 yang berarti bahwa lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan variabel *locus of control*

berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Auditor yang memiliki *locus of control* cenderung akan lebih bertanggung jawab terhadap apa yang akan dikerjakan serta memiliki sifat yang mandiri dan tekun

6. Pengujian Pengalaman Auditor terhadap *Audit Judgment* (Variabel Kontrol)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kontrol yaitu pengalaman auditor terhadap *audit judgment* adalah sebesar 0,001 yang berarti bahwa lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan variabel pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Auditor yang mempunyai segudang pengalaman, maka akurasi *judgment* yang dibuat akan semakin baik.

4.5.3 Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji ketepatan model (*goodnes of fit*) digunakan untuk mengetahui nilai signifikansinya lebih besar daripada nilai signifikansi α . Sebaliknya, apabila nilai probabilitas atau signifikansi F nilai α berarti model persamaan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.30
Hasil Uji-F Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,459	4	56,365	5,652	,001 ^b
	Residual	568,477	57	9,973		
	Total	793,935	61			
a. Dependent Variable: Audit Judgment						
b. Predictors: (Constant), Bonus, Gender, Keahlian Audit, Tekanan Ketaatan						

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil *output* tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 tidak didukung dan H_1 didukung. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel gender, keahlian audit, tekanan ketaatan, bonus dengan *locus of control* dan pengalaman auditor secara tepat berpengaruh terhadap *audit judgment*. Oleh karena itu, variabel independen dan kontrol dapat digunakan untuk menguji atau mengestimasi *audit judgment*.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Gender* terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel *gender* tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,148. Serta nilai signifikan

sebesar 0,216 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga H1 tidak didukung. Hal ini mengindikasikan *gender* tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Hipotesis pertama tidak didukung kemungkinan, hal ini karena masih dugaan penulis perempuan dan laki-laki pada saat membuat *audit judgment* mempunyai persamaan yang sama dalam menganalisis informasi ataupun data yang ada. Gender adalah sifat yang melekat pada kaum pria dan wanita yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya, sehingga memunculkan anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan. Akan tetapi pada kenyataannya antara laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam melakukan kegiatan baik itu pertanian, perkantoran, keagamaan bahkan diranah perpolitikan.

Teori agensi yang disandingkan pada gender pada pembahasan di atas ternyata tidak sejalan dengan teori agensi yang mengatakan cara untuk meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan adalah dengan adanya keberagaman (*gender*) dalam perusahaan. Dengan adanya keberagaman ini, kualitas penilaian audit akan lebih efisien karena dilihat dari sudut pandang, ide dan wawasan antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang memungkinkan dapat memecahkan masalah akan lebih baik. Tetapi pada kenyataannya pada penelitian ini *gender* tidak memiliki keterkaitan terhadap teori agensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh (Septiaji & Hasyim, 2021) yang mengatakan *gender* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa perbedaan laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin maupun segi nilai dan tingkah

laku yang dikonstruksikan pria dan wanita tidak berpengaruh terhadap *judgment* yang dibuat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukhyi & Widiastoeti, 2019) dan (Murtadha, 2018) kecenderungan perempuan yang lebih teliti dan memiliki daya ingat yang lebih baik terhadap suatu informasi yang baru. Selain itu wanita juga lebih efisien dan efektif dalam memproses suatu informasi akan mempengaruhi dalam pembuatan *audit judgment*.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah gender bukan lagi tentang biologis manusia. Namun erat kaitannya dengan pembagian peran, baik pembangunan, politik, kesehatan, pendidikan dan bahkan di bidang pemerintahan. Jaminan konstitusi dan berbagai kebijakan formal tidak dengan sendirinya dapat mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender itu sendiri, karena kita masih sering menjumpai ketimpangan gender pada berbagai aspek kehidupan. Harapan kedepannya adalah dengan berjalannya waktu dan perubahan budaya maka pola pikir masyarakat juga harus berubah. Dengan begitu, laki-laki dan perempuan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan diri.

4.6.2 Pengaruh Keahlian Audit terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel Keahlian Audit memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan koefisien regresinya sebesar 0,395 serta nilai signifikannya

sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 didukung. Hal ini mengindikasikan keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Sehingga dapat di jelaskan bahwa keahlian yang dimiliki oleh auditor sangat mempengaruhi pembuatan *judgment*.

Hasil ini sejalan dengan teori atribusi yang mengatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi karena adanya atribusi internal dan atribusi eksternal, sehingga apabila auditor menggunakan kemampuan dalam dirinya, hal tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Begitu juga dengan atribusi eksternal yang diperoleh dari luar, seperti mengikuti pelatihan, membaca buku seputar audit ataupun pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah. Hal itu menjadikan kombinasi yang sempurna dalam melakukan *audit judgment*. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumurang et al., 2019) dan (Dewi, et al., 2022) yang mengatakan keahlian audit berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Keahlian audit merupakan salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor, sebab dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan tugas pemeriksaan yang dijalankan dapat dilaksanakan secara baik dan dengan hasil yang maksimal.

Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu pentingnya keahlian yang harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan proses audit. Dalam hal ini keahlian audit yang dimiliki akan mampu mempengaruhi tingkat kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi. Oleh karena itu penting

bagi instansi baik itu pemerintahan ataupun swasta untuk betul-betul melihat kemampuan yang dimiliki oleh auditor dalam hal pengauditan.

4.6.3 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien regresinya sebesar $-0,082$ serta nilai signifikan sebesar $0,473$ yang berarti lebih besar dari $0,05$, sehingga H3 tidak didukung. Hal ini menunjukkan tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. sehingga dapat dijelaskan mengapa variabel tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* hal ini kemungkinan karena auditor dihadapkan pada konflik di mana auditor harus bersikap independen dalam memberikan *judgment* mengenai kewajaran laporan keuangan, namun auditor juga harus dapat memenuhi tuntutan entitas yang diperiksa agar entitas tersebut puas dengan pekerjaannya. Pemberian tugas yang diberikan auditor dalam situasi yang rumit dan tidak pada porsinya dapat membuat kreativitas dan pengendalian diri auditor tersebut yang akhirnya dapat memperlemah kemampuan auditor dalam memberikan *judgment* yang lebih baik.

Teori atribusi sejalan dengan variabel tekanan ketaatan, di mana penjelasan teori atribusi mengatakan bahwa perilaku seseorang dapat berubah karena dipengaruhi oleh faktor luar, faktor luar ini berhubungan dengan lingkungan dan situasi yang memaksa seseorang melakukan tindakan

tertentu. Sehingga tekanan yang diterima auditor baik dari atasan maupun klien akan membuat kinerja *audit judgment* semakin buruk. Pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumondang et al., 2022) yang mengatakan tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Sedangkan hasil yang didapat oleh (Abdillah et al., 2020) yang menjelaskan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Implikasi dari penelitian ini adalah pada saat proses audit tidak jarang auditor mengalami tekanan kerja, seperti adanya tekanan ketaatan dari atasan ataupun entitas yang diperiksanya. Auditor akan merasa berada dibawah tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan atau permintaan entitas untuk melakukan apa yang mereka inginkan sedangkan hal tersebut tidak sesuai dengan standar dan etika profesi auditor. Dengan kata lain, auditor yang merasa di bawah tekanan ketaatan akan menunjukkan perilaku *dysfunctional* dengan berusaha menyetujui untuk melakukan kesalahan ataupun pelanggaran etik.

4.6.4 Pengaruh Bonus terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel bonus tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan koefisien regresinya sebesar 0,177 serta nilai signifikan sebesar 0,140 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga H4 tidak didukung. Hipotesis keempat tidak didukung karena hal ini mengindikasikan bahwa

bonus/insentif tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Kemungkinan karena pemberian insentif atau bonus tidak sesuai dan tidak tepat waktu sehingga membuat auditor menjadi kurang semangat dan bekerja tidak sesuai target. Faktor yang membuat auditor menjadi tidak maksimal adalah karena bonus atau insentif yang tidak sesuai dan tidak bisa memenuhi kebutuhan mereka, sehingga auditor tidak termotivasi oleh hal tersebut.

Teori motivasi belum sejalan dengan variabel bonus, di mana penjelasan sebelumnya mengatakan bahwa teori motivasi menjelaskan apabila seseorang diberikan bonus, baik berupa bonus material ataupun non material akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Akan tetapi pada penelitian ini belum membuktikan keterkaitan antara teori motivasi dengan bonus yang diberikan karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Hanawati, 2019) yang mengatakan bahwa bonus/insentif tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sa'diah et al., 2022) mengatakan bahwa bonus /insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dengan alasan yang dijelaskan adalah apabila pemberian insentif semakin besar maka *audit judgment* yang akan dibuat akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Implikasi dari penelitian ini adalah pemberian bonus berupa material sudah lama diterapkan, bonus atau insentif dirasakan oleh semua karyawan karena dianggap sudah menjadi hak yang mutlak, bukan sebagai motivasi agar meningkatkan kinerja. Hal ini bertolak dari permasalahan yang ada di

lapangan yaitu dengan kesenjangan antara karyawan senior dan junior dalam hal ini adalah auditor dengan besaran insentif yang didapat. Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan besaran insentif dan bukan hanya insentif yang berupa uang tetapi juga insentif yang lain berupa promosi jabatan, pujian atau barang yang disenangi karyawan sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

4.6.5 Pengaruh *locus of Control* sebagai Variabel Kontrol terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang positif. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,419 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel kontrol didukung. Hal ini mengindikasikan keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa Auditor yang memiliki *locus of control* cenderung akan lebih bertanggung jawab terhadap apa yang akan dikerjakan serta memiliki sifat yang mandiri dan tekun.

4.6.6 Pengaruh Pengalaman Auditor sebagai Variabel Kontrol terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian secara individual (parsial), diketahui bahwa variabel pengalaman auditor memiliki pengaruh positif. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,317 serta nilai signifikan sebesar 0,001

yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel kontrol didukung. Hal ini mengindikasikan keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Sehingga dapat di jelaskan bahwa Auditor yang mempunyai segudang pengalaman, maka akurasi *judgment* yang dibuat akan semakin baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gender terhadap *audit judgment*, keahlian audit terhadap *audit judgment*, tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* dan bonus terhadap *audit judgment*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 sampel yang terdiri dari auditor junior, auditor senior dan partner yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gender tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Hipotesis pertama tidak didukung karena perempuan dan laki-laki pada saat membuat *audit judgment* mempunyai persamaan yang sama dalam menganalisis informasi ataupun data yang ada.
2. Keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Semakin baik keahlian audit yang dimiliki auditor maka akan semakin baik pula auditor dalam menentukan *judgment*, sebab dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan tugas pemeriksaan yang dijalankan dapat dilaksanakan secara baik dan dengan hasil yang maksimal.
3. Tekanan ketaatan tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Pemberian tugas yang diberikan auditor dalam situasi yang rumit dan tidak

pada porsinya dapat membuat kreativitas dan pengendalian diri auditor tersebut yang akhirnya dapat memperlemah kemampuan auditor dalam memberikan *judgment* yang lebih baik.

4. Bonus/insentif tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Bonus yang diberikan kepada auditor tidak tepat waktu dan tidak sesuai sehingga membuat auditor menjadi kurang semangat dan bekerja tidak sesuai target.

5.2 Implikasi

1. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah gender bukan lagi tentang biologis manusia. Namun erat kaitannya dengan pembagian peran, baik pembangunan, politik, kesehatan, pendidikan dan bahkan di bidang pemerintahan. Jaminan konstitusi dan berbagai kebijakan formal tidak dengan sendirinya dapat mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender itu sendiri, karena kita masih sering menjumpai ketimpangan gender pada berbagai aspek kehidupan. Harapan kedepannya adalah pemerintah memberikan sosialisasi terkait pentingnya kesetaraan gender agar tidak terjadi diskriminasi antar satu dengan yang lain sehingga dengan berjalannya waktu dan perubahan budaya maka pola pikir masyarakat juga dapat berubah. Dengan begitu, laki-laki dan perempuan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan diri.
2. Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu pentingnya keahlian yang harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan proses audit. Dalam hal ini keahlian audit yang dimiliki akan mampu mempengaruhi tingkat

kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi. Oleh karena itu penting bagi instansi terkait, baik itu pemerintahan ataupun swasta untuk betul-betul melihat kemampuan yang dimiliki oleh auditor dalam hal pengauditan sehingga tindak kecurangan tidak lagi terjadi.

3. Implikasi dari penelitian ini adalah pada saat proses audit tidak jarang auditor mengalami tekanan kerja, seperti adanya tekanan ketaatan dari atasan ataupun entitas yang diperiksanya. Auditor akan merasa berada dibawah tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan atau permintaan entitas untuk melakukan apa yang mereka inginkan sedangkan hal tersebut tidak sesuai dengan standar dan etika profesi auditor. Dengan kata lain, auditor yang merasa di bawah tekanan ketaatan akan menunjukkan perilaku *dysfunctional* dengan berusaha menyetujui untuk melakukan kesalahan ataupun pelanggaran etik. Oleh karena itu auditor sebagai alat untuk memberikan *judgment* harus tegak lurus terhadap standar profesional audit dan tidak boleh memberikan *judgment* yang melanggar aturan meskipun diperintahkan oleh klien dan atasan. Begitupun dengan pimpinan KAP yang harus memperhatikan tingkat keamanan dan kenyamanan auditor dalam hal mengaudit sehingga auditor akan merasa tidak berada di bawah tekanan.
4. Implikasi dari penelitian ini adalah pemberian bonus berupa material sudah lama diterapkan, bonus atau insentif dirasakan oleh semua karyawan karena dianggap sudah menjadi hak yang mutlak, bukan sebagai motivasi agar meningkatkan kinerja. Hal ini bertolak dari permasalahan yang ada di

lapangan yaitu dengan kesenjangan antara karyawan senior dan junior dalam hal ini adalah auditor dengan besaran insentif yang didapat. Perusahaan ataupun instansi yang lain seharusnya lebih meningkatkan insentif yang sesuai dan tepat waktu agar auditor dapat termotivasi dalam membuat *judgment* yang lebih baik. Bukan hanya insentif yang berupa uang tetapi juga insentif yang lain berupa promosi jabatan, pujian atau barang yang disenangi karyawan sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

5.3 Keterbatasan Dalam Penelitian

Keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti saat melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada saat menyebarkan kuesioner pekerja KAP sedang sibuk menangani berbagai urusan, sehingga pengambilan atau pengisian kuesioner mengalami keterlambatan.
2. Kuesioner yang dibagikan tidak dalam pantauan peneliti, sehingga peneliti tidak tahu apakah ada responden betul-betul mengisi kuesioner dengan cermat atau tidak.
3. Responden yang mengisi kuesioner mayoritas auditor junior yang belum memiliki banyak pengalaman sehingga dalam pengisian kuesioner kurang memahami maksud dari kuesioner tersebut.

5.4 Rekomendasi

Adapun rekomendasi umum peneliti yaitu:

1. Praktisi

- a. Kantor Akuntan Publik (KAP) diharapkan meningkatkan keahlian audit terhadap auditor dengan berbagai macam cara, misalnya mengikuti pelatihan, studi lanjut, diskusi dengan senior auditor dan sebagainya. Sehingga dalam pembuatan *judgment* memberikan hasil yang baik.
- b. Auditor diharapkan untuk lebih meningkatkan keahlian audit dalam membuat *judgment* agar hasil yang diberikan betul-betul maksimal dalam membuat pertimbangan audit.

2. Akademisi

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel potensial dan relevan yang dapat mempengaruhi *audit judgment*, misalnya *locus of control*, pengalaman auditor, kepuasan auditor, pendidikan auditor, tekanan anggaran waktu dan lain-lain.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah jumlah respon pada saat membagikan kuesioner agar hasil yang didapatkan lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, T. R., Setyadi, E. J., Santoso, S. B., & Mudjiyanti, R. (2020). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tekanan Ketaatan, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Ratio: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 1(1), 22–36. <https://doi.org/10.30595/ratio.v1i1.7972>
- Agus, P., & Bahana, T. A. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Kepemilikan dan Kualitas Audit terhadap Manajemen Laba (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Aida, N. (2021). Work Experience, Obedience Pressure and Task Complexity on Audit Judgment. *Golden Ratio of Auditing Research*, 1(2), 61–69. <https://doi.org/10.52970/grar.v1i2.51>
- Amin, A. S. R. M. M. (2019). Red Flag And Auditor Experience Toward Criminal Detection Trough Profesional Skepticism. *Jurnal Akuntansi*, 23(1), 46. <https://doi.org/10.24912/ja.v23i1.459>
- Budiman, N. A., Indaryani, M., & Mulyani, S. (2020). Dampak Covid-19 dan Pemanfaatan Insentif Pajak terhadap Keberlangsungan Usaha pada UMKM Tenun Troso Jepara. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 276–285. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i3.3035>
- Christanti, M. P., & Dwirandra, A. A. N. . (2018). Pengaruh Pengalaman Auditor, Locus of Control, Dan Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan Pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18 No. 1, 327–357.
- Dewi, N. K. W. S., & Surasmi, I. D. A. K. (2022). Pengaruh Keahlian Audit, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor, dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 3(1), 20–27.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Dhiyatmika, G. W., & Latrini, M. Y. (2020). The Effect of Gender And Audit Experience on Audit Judgment (Case Study of BPK RI Province Bali). *American Journal of Humanities and Social Science Research (AJHSSR)*, 4(8), 249–252. www.ajhssr.com
- Diono, H., & Prabowo, T. J. W. (2017). Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governance , Profitabilitas , Dan Ukuran Perusahaan Terhadap. *Diponegoro*

Journal of Accounting, 6(2013), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>

- Effriyanti, Harisiani, E., Le, T. T. L., & Rosharlianti, Z. (2020). Audit Judgment : Auditor Expertise , Compliance Pressure , and Task Complexity (Empirical Study of Auditors Working in Public Accounting Firms in the City of South Jakarta). *Proceeding International Seminar on Accounting Society*, 2(1), 104–117.
- Fadilah, L. P., & Purnamasari, P. (2022). Pengaruh Insentif Kerja dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment. *Jurnal Riset Akuntansi*, 70–76. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i1.979>
- Fauzan, R. H., Julianto, W., & Sari, R. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal KORELASI: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 865–880. <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK>
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Gendrianto, G., Rustandi, B., & Mutaqien, T. Z. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgment. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.32897/jsikap.v3i1.98>
- Hasanah, N., & Rosisni, I. (2016). Determinan Audit Judgment: Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan. *Akuntabilitas; Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9 (2), 185–194. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i2.4022>
- Krisdhayani, N. M., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Pengalaman Auditor, Komitmen Organisasi, Kompetensi Auditor dan Reward Pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1690. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p03>
- Lestari, M. A., & Hanawati. (2019). Pengaruh insentif kerja, kompleksitas tugas, dan pengetahuan terhadap pertimbangan audit. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 175–190.
- Mahdi, S. A., & Yetty. (2019). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara). *Journal.Unhena*, 3(1), 45–53.
- Mukhyi, R. A., & Widiastoeti, H. (2019). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Independensi, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surabaya). *JEA17: Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 4(02), 114–125.

<https://doi.org/10.30996/jea17.v4i02.3301>

- Murtadha, I. A. (2018). Pengaruh Gender, Anggaran Waktu Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di Sumatra Barat). *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–19.
- Novitasari, M. (2019). Diskriminasi Gender dalam Produk Budaya Populer (Analisis Wacana Sara Mills Pada Novel “Entrok”). *Semiotika*, 12(2), 151–166. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/semiotika/article/view/1715>
- Nugraha, A. S., & Suryandari, D. (2018). Accounting Analysis Journal The Effect of Experience to The Accuracy of Giving Opinion with Audit Expertise, Professional Skeptisism, Audit Judgment as Mediators. *Accounting Analysis Journal*, 7(1), 61–69. <https://doi.org/10.15294/aaj.v5i3.18251>
- Nurdiatama, D., & Hariani, S. (2020). Dampak Audit Judgment, Skeptisme Profesional, Situasi Audit Dan Lingkup Audit Terhadap Pemberian Opini Audit. *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 103–116. <https://doi.org/10.36407/akurasi.v2i3.224>
- Palmer, B. F., & Clegg, D. J. (2020). A Universally Accepted Definition of Gender Will Positively Impact Societal Understanding, Acceptance, and Appropriateness of Health Care. *Mayo Clinic Proceedings*, 95(10), 2235–2243. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.01.031>
- Pangesti, M. G. P. R., & Agustina, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Auditor Kap Di Wilayah Kota Semarang Dan Yogyakarta) Vol. 2 No. 4 Desember 2022. *Jurnal Risma*, 2(4), 831–843.
- Permana, R. A., & Ikasari, D. (2023). Uji Normalitas Data Menggunakan Metode Empirical Distribution Function Dengan Memanfaatkan Matlab Dan Minitab 19. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.30998/semnasristek.v7il.6238>
- Pramesti, W. (2018). Analisis Pemeringkatan Sukuk: Perspektif Keuangan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 93. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5il.2948>
- Priyoga, Irfan & Ayem, S. (2019). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Gender, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Kasus Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal: Kajian Bisnis*, 27(1), 61–72.
- Pruijssers, J. L., Singer, G., Singer, Z., & Tsang, D. (2023). Social influence

- pressures and the risk preferences of aspiring financial market professionals. *Journal of Accounting Education*, 62(2021), 100828. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2022.100828>
- Rahayu, N. K. S., & Suryanawa, I. K. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Skeptisme Profesional, Etika Profesi dan Gender Terhadap Kualitas Audit Pada KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(3), 686. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i03.p11>
- Rahman, K. G., & Rachman, S. H. (2021). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar. *Equilibrium*, 2(February), 25–31.
- Rosyidah, F. N., & Nurwati, N. (2019). Gender dan Stereotipe: Konstruksi Realitas dalam Media Sosial Instagram. *Share: Social Work Journal*, 9(1), 10. <https://doi.org/10.24198/share.v9i1.19691>
- Rumondang, S., & Zakaria, A., & Diena Noviarini. (2022). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Pengetahuan Auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan, dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(2), 402–420. <https://doi.org/10.21009/japa.0302.09>
- Sa'diah, N., Purnamasari, P., & Hernawati, N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Insentif Kerja terhadap Audit Judgment. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 575–581. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSA/article/view/1997>
- Septiaji, B. C., & Hasyim, M. (2021). Gender Self Efficacy Tekanan Ketaatan Kompleksitas Tugas Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 55–68.
- Septianingsih, D., Idawati, W., & Damastuti, D. (2021). Pengaruh Keahlian Audit, Pengalaman, Audit Judgment dan Situasi Audit Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Audit. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(2), 870–884.
- Sonbay, Y. Y. (2022). Kritik Terhadap Pemberlakuan Teori Agensi Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Suku Boti. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 6(2). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i2.5176>
- Tiara, N., Hernawati, E., & Putra, A. M. (2020). Pengaruh Time Budget Pressure Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Dysfunctional Audit Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding BIEMA*, 1(4), 835–848.
- Tumurang, D. O., Ilat, V., & Y.B Kalalo, M. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Kompleksitas Tugas Dan Keahlian Audit Terhadap Audit Judgment Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 3919–3928.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu Auditor
KAP Provinsi Sulawesi Tenggara
Di Sulawesi Tenggara

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya:

Nama : Arya Azhari

Nim : 21919007

Prodi : Magister Akuntansi

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Universitas : Universitas Islam Indonesia (UII), D.I Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar berkenan mengisi kuesioner dengan tujuan memperoleh data terkait penyusunan tesis yang berjudul “**Pengaruh Gender, Keahlian Audit, Tekanan Ketaatan, dan Bonus terhadap Audit Judgment (Studi pada KAP di Sulawesi Tenggara)**”.

Untuk itu, sangat diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuesioner sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya. Perlu diketahui kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

A. Data Responden

1. Nama Auditor :
2. Usia Responden :
3. Jenis Kelamin :
Perempuan Laki-laki
4. Jenjang Pendidikan :
5. Jabatan Saat ini :
6. Lama Bekerja :

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk untuk mengisi kuesioner dibawah ini:

1. Berilah tanda *tick mark* (\surd) pada pilihan yang sesuai dengan pendapat anda
2. Pilih salah satu jawaban untuk setiap 1 (satu) butir pertanyaan.

Pilihan jawaban seagai berikut:

STS	= Sangat Tidak Setuju	TS	= Tida Setuju	N	=Netral
S	= Setuju	SS	= Sangat Setuju		

PERTANYAAN TENTANG GENDER

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan menjunjung kesetaraan gender dalam dunia auditing, karena sangat berpengaruh dalam proses audit terhadap klien					
2.	Saya akan bersikap relatif, jika klien saya lawan jenis dan memiliki ketertarikan pribadi (dalam proses operasional auditing)					
3.	Saya akan menghargai dan menjunjung tinggi kesetaraan gender dalam dunia auditing, karena sangat berpengaruh dalam proses audit terhadap klien					
4.	Saya pernah atau sering dipengaruhi dengan kesenjangan gender atas pertimbangan dalam audit untuk menghasilkan opini					
5.	Jika saya memutuskan suatu pendapat atau pertimbangan dalam mengaudit itu berdasarkan karakter biologis (perempuan menggunakan perasaan dan emosi) atau (laki-laki menggunakan dasar bukti <i>to the point</i>)					

PERTANYAAN TENTANG KEAHLIAN AUDIT

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pada saat kuliah saya memperoleh pengetahuan yang sangat berguna dalam proses audit					
2.	Saya selalu ikut serta dalam pelatihan akuntansi dan audit yang dilaksanakan					
3.	Dengan inisiatif sendiri saya berusaha untuk meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literatur					
4.	Saya memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku					
5.	Seiring dengan bertambahnya masa kerja saya sebagai auditor, semakin meningkat pula keahlian saya sebagai auditor					

PERTANYAAN TENTANG TEKANAN KETAATAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan menuruti perintah atasan walaupun saya akan memiliki beban moral karena bertentangan dengan standar profesional					
2.	Saya akan menuruti keinginan klien walaupun hal tersebut bertentangan dengan standar profesional auditor					
3.	Saya akan menentang perintah atasan dan memilih keluar dari pekerjaan saya jika saya dipaksa untuk melakukan yang bertentangan dengan standar profesional					
4.	Saya khawatir jika klien saya pindah ke KAP lain, jika saya tidak menuruti keinginannya untuk menyimpang terhadap standar profesional auditor					
5.	Saya akan menentang keinginan klien karena secara profesional saya telah berhasil menegakkan profesionalisme					
6.	Saya akan menuruti perintah atasan karena saya ingin terus bekerja di kantor tersebut walaupun harus bertentangan dengan standar profesional auditor					
7.	Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan klien saya jika saya tidak memenuhi keinginan klien untuk berperilaku menyimpang dari standar					

	profesional					
--	-------------	--	--	--	--	--

PERTANYAAN TENTANG BONUS / INSENTIF

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemberian bonus dapat meningkatkan prestasi pegawai menjadi lebih baik					
2.	Pemberian bonus mempengaruhi kualitas laporan keuangan					
3.	Pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan kinerja auditor					
4.	Pemberian insentif berupa kenaikan jabatan dapat meningkatkan kualitas SDM					
5.	Pemberian bonus berupa komisi dapat meningkatkan motivasi kerja					

PERTANYAAN TENTANG AUDIT JUDGMENT

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam memberikan <i>judgment</i> terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan materialitas pada tingkat laporan keuangan					
2.	Dalam merencanakan <i>judgment</i> terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan materialitas pada tingkat saldo rekening					
3.	Dalam memberikan penilaian terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan risiko bawaan yang berhubungan dengan saldo akun tersebut					
4.	Dalam memberikan <i>judgment</i> profesional, auditor diwajibkan untuk menetapkan risiko pengendalian dalam suatu saldo akun tertentu					
5.	Dalam memberikan <i>judgment</i> profesional terhadap hasil audit, auditor harus mempertimbangkan kelangsungan hidup suatu perusahaan (<i>going concern</i>)					
6.	Dalam penentuan pemberian <i>judgment</i> audit didasarkan pada kemampuan manajemen dalam menilai suatu laporan keuangan					

PERTANYAAN TENTANG *LOCUS OF CONTROL* (V. CONTROL)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperoleh kehormatan sebagai sesuatu yang memang layak saya terima.					
2.	Kehormatan yang saya capai merupakan hasil dari keinginan saya bekerja.					
3.	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan.					
4.	Di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya melakukan dengan penuh percaya diri.					
5.	Saya merasa dapat mengendalikan tujuan hidup saya.					
6.	Saya mampu menjadi seorang pemimpin.					

PERTANYAAN TENTANG PENGALAMAN AUDITOR (V.C)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di KAP, pengalaman audit saya terus bertambah terutama dalam praktik audit.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur karena pengalaman yang dimiliki.					
3.	Saya mengetahui prosedur audit seiring frekuensi mengaudit yang saya lakukan.					
4.	Saya paham karakter auditee tertentu karena saya sering mengaudit auditee tersebut.					
5.	Saya dapat mengurangi kesalahan pekerjaan karena telah terbiasa mengerjakannya.					
6.	Saya selalu mengikuti perkembangan dunia profesi saya sendiri melalui training (seminar, workshop, simposium, dan yang lainnya) baik yang diselenggarakan oleh kantor sendiri maupun organisasi profesi.					
7.	Hasil dari training tentang ketentuan – ketentuan baru dalam “prinsip akuntansi” dan “standar auditing”, saya pelajari, pahami, dan terapkan dalam pekerjaan pemeriksaan.					

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Gender

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN					TOTAL	Rata-Rata
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		
1	RSPN 1	4	4	4	2	2	16	3,20
2	RSPN 2	4	4	4	2	2	16	3,20
3	RSPN 3	5	4	5	2	2	18	3,60
4	RSPN 4	4	4	4	3	4	19	3,80
5	RSPN 5	3	1	3	1	1	9	1,80
6	RSPN 6	1	5	4	1	1	12	2,40
7	RSPN 7	5	3	4	1	5	18	3,60
8	RSPN 8	3	4	5	4	5	21	4,20
9	RSPN 9	5	4	4	3	4	20	4,00
10	RSPN 10	5	5	5	3	5	23	4,60
11	RSPN 11	3	3	3	4	5	18	3,60
12	RSPN 12	5	4	4	3	3	19	3,80
13	RSPN 13	4	1	3	3	4	15	3,00
14	RSPN 14	5	4	5	3	2	19	3,80
15	RSPN 15	5	3	5	4	3	20	4,00
16	RSPN 16	5	4	5	2	5	21	4,20
17	RSPN 17	4	3	3	3	4	17	3,40
18	RSPN 18	4	4	5	4	2	19	3,80
19	RSPN 19	5	5	5	5	5	25	5,00
20	RSPN 20	5	4	4	3	4	20	4,00
21	RSPN 21	4	4	5	2	1	16	3,20
22	RSPN 22	5	5	5	4	4	23	4,60
23	RSPN 23	4	4	4	4	3	19	3,80
24	RSPN 24	4	4	4	2	4	18	3,60
25	RSPN 25	1	2	5	4	3	15	3,00
26	RSPN 26	4	4	4	4	4	20	4,00
27	RSPN 27	4	1	5	3	4	17	3,40
28	RSPN 28	3	4	4	4	4	19	3,80
29	RSPN 29	4	4	4	2	2	16	3,20
30	RSPN 30	5	4	5	2	4	20	4,00
31	RSPN 31	5	2	5	2	2	16	3,20
32	RSPN 32	4	3	5	3	3	18	3,60
33	RSPN 33	5	4	5	4	2	20	4,00
34	RSPN 34	5	5	5	5	5	25	5,00
35	RSPN 35	4	2	4	2	2	14	2,80
36	RSPN 36	5	2	5	1	1	14	2,80
37	RSPN 37	4	4	5	2	3	18	3,60

38	RSPN 38	4	4	5	3	4	20	4,00
39	RSPN 39	5	4	4	3	3	19	3,80
40	RSPN 40	3	2	3	4	4	16	3,20
41	RSPN 41	4	4	4	2	4	18	3,60
42	RSPN 42	3	3	3	3	1	13	2,60
43	RSPN 43	3	3	3	3	3	15	3,00
44	RSPN 44	4	3	3	3	3	16	3,20
45	RSPN 45	4	2	3	2	2	13	2,60
46	RSPN 46	5	3	5	1	3	17	3,40
47	RSPN 47	2	5	3	2	4	16	3,20
48	RSPN 48	5	5	5	4	5	24	4,80
49	RSPN 49	5	5	3	1	1	15	3,00
50	RSPN 50	5	3	4	1	3	16	3,20
51	RSPN 51	4	5	4	3	1	17	3,40
52	RSPN 52	4	1	2	2	1	10	2,00
53	RSPN 53	5	3	5	1	3	17	3,40
54	RSPN 54	5	5	5	1	3	19	3,80
55	RSPN 55	4	4	4	3	4	19	3,80
56	RSPN 56	5	3	5	2	4	19	3,80
57	RSPN 57	2	1	3	3	2	11	2,20
58	RSPN 58	2	1	5	3	2	13	2,60
59	RSPN 59	3	3	3	4	5	18	3,60
60	RSPN 60	4	1	4	1	3	13	2,60
61	RSPN 61	2	4	4	4	3	17	3,40
62	RSPN 62	5	4	4	4	4	21	4,20

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Keahlian Audit

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN					TOTAL	Rata-Rata
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		
1	RSPN 1	4	5	4	5	5	23	4,60
2	RSPN 2	4	4	4	4	4	20	4,00
3	RSPN 3	4	5	5	4	5	23	4,60
4	RSPN 4	3	4	4	4	3	18	3,60
5	RSPN 5	4	3	3	3	3	16	3,20
6	RSPN 6	4	4	5	5	5	23	4,60
7	RSPN 7	5	5	5	5	5	25	5,00
8	RSPN 8	5	5	5	5	5	25	5,00
9	RSPN 9	4	4	4	5	4	21	4,20
10	RSPN 10	5	4	5	4	5	23	4,60
11	RSPN 11	5	5	5	5	5	25	5,00
12	RSPN 12	5	4	4	4	4	21	4,20
13	RSPN 13	5	5	5	5	5	25	5,00
14	RSPN 14	5	5	4	5	5	24	4,80
15	RSPN 15	5	5	5	5	5	25	5,00
16	RSPN 16	4	5	5	4	5	23	4,60
17	RSPN 17	3	4	3	3	3	16	3,20
18	RSPN 18	5	4	5	4	5	23	4,60
19	RSPN 19	4	4	5	5	5	23	4,60
20	RSPN 20	5	4	5	5	5	24	4,80
21	RSPN 21	5	5	4	5	4	23	4,60
22	RSPN 22	4	4	5	4	5	22	4,40
23	RSPN 23	4	4	4	3	4	19	3,80
24	RSPN 24	2	5	4	4	2	17	3,40
25	RSPN 25	4	3	3	4	4	18	3,60
26	RSPN 26	4	5	5	4	4	22	4,40
27	RSPN 27	5	4	5	4	5	23	4,60
28	RSPN 28	4	4	4	3	4	19	3,80
29	RSPN 29	5	5	5	4	4	23	4,60
30	RSPN 30	5	3	5	5	5	23	4,60
31	RSPN 31	4	4	4	4	4	20	4,00
32	RSPN 32	5	4	4	4	5	22	4,40
33	RSPN 33	5	3	4	4	5	21	4,20
34	RSPN 34	2	5	5	5	5	22	4,40
35	RSPN 35	4	4	4	4	4	20	4,00
36	RSPN 36	4	3	4	5	4	20	4,00
37	RSPN 37	4	3	4	4	5	20	4,00
38	RSPN 38	5	4	4	5	5	23	4,60

39	RSPN 39	4	3	3	3	4	17	3,40
40	RSPN 40	3	2	4	4	4	17	3,40
41	RSPN 41	4	4	4	4	4	20	4,00
42	RSPN 42	3	3	4	3	5	18	3,60
43	RSPN 43	3	3	3	3	3	15	3,00
44	RSPN 44	4	4	4	4	4	20	4,00
45	RSPN 45	4	4	4	4	4	20	4,00
46	RSPN 46	5	5	5	5	5	25	5,00
47	RSPN 47	5	3	5	4	4	21	4,20
48	RSPN 48	5	4	5	5	5	24	4,80
49	RSPN 49	5	5	4	5	5	24	4,80
50	RSPN 50	5	5	5	5	5	25	5,00
51	RSPN 51	4	4	5	4	5	22	4,40
52	RSPN 52	2	4	4	5	5	20	4,00
53	RSPN 53	5	5	5	5	5	25	5,00
54	RSPN 54	5	4	3	4	4	20	4,00
55	RSPN 55	5	5	5	5	5	25	5,00
56	RSPN 56	5	3	4	5	5	22	4,40
57	RSPN 57	4	3	4	4	5	20	4,00
58	RSPN 58	4	3	5	5	4	21	4,20
59	RSPN 59	5	4	5	5	5	24	4,80
60	RSPN 60	3	3	3	3	5	17	3,40
61	RSPN 61	2	3	3	3	4	15	4,00
62	RSPN 62	4	3	3	3	3	16	3,00

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Tekanan Ketaatan

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN							TOTAL	Rata-Rata
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
1	RSPN 1	2	1	4	2	4	2	2	17	2,43
2	RSPN 2	2	2	4	2	4	2	2	18	2,57
3	RSPN 3	2	2	4	2	4	2	2	18	2,57
4	RSPN 4	4	2	4	1	3	2	2	18	2,57
5	RSPN 5	2	1	5	1	5	1	1	16	2,29
6	RSPN 6	2	1	5	1	4	1	4	18	2,57
7	RSPN 7	4	1	5	5	5	1	5	26	3,71
8	RSPN 8	3	3	5	3	3	4	3	24	3,43
9	RSPN 9	4	3	3	3	5	3	3	24	3,43
10	RSPN 10	4	3	4	3	5	4	3	26	3,71
11	RSPN 11	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
12	RSPN 12	2	2	3	2	3	1	1	14	2,00
13	RSPN 13	2	2	4	2	4	2	2	18	2,57
14	RSPN 14	3	2	2	2	4	2	2	17	2,43
15	RSPN 15	4	1	5	5	4	1	5	25	3,57
16	RSPN 16	4	2	5	4	5	2	2	24	3,43
17	RSPN 17	3	3	5	3	3	3	4	24	3,43
18	RSPN 18	4	2	5	2	5	2	2	22	3,14
19	RSPN 19	3	1	4	4	4	3	2	21	3,00
20	RSPN 20	4	2	2	1	4	2	3	18	2,57
21	RSPN 21	3	1	3	1	4	3	3	18	2,57
22	RSPN 22	2	2	5	2	2	2	2	17	2,43
23	RSPN 23	3	2	4	3	3	3	3	21	3,00
24	RSPN 24	4	1	4	4	2	2	2	19	2,71
25	RSPN 25	3	2	3	3	3	3	4	21	3,00
26	RSPN 26	4	1	4	4	4	4	4	25	3,57
27	RSPN 27	2	1	1	1	3	2	2	12	1,71
28	RSPN 28	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
29	RSPN 29	4	3	2	2	2	2	2	17	2,43
30	RSPN 30	1	1	1	2	2	3	2	12	1,71
31	RSPN 31	2	2	2	2	4	2	4	18	2,57
32	RSPN 32	2	3	3	2	4	3	2	19	2,71
33	RSPN 33	2	1	4	1	2	2	1	13	1,86
34	RSPN 34	1	1	2	1	3	1	1	10	1,43
35	RSPN 35	2	2	3	2	3	2	2	16	2,29
36	RSPN 36	3	1	4	1	4	2	1	16	2,29
37	RSPN 37	3	2	3	2	4	3	2	19	2,71

38	RSPN 38	4	5	4	3	4	2	3	25	3,57
39	RSPN 39	3	2	2	2	3	2	2	16	2,29
40	RSPN 40	4	4	4	3	3	3	4	25	3,57
41	RSPN 41	2	2	2	1	4	2	3	16	2,29
42	RSPN 42	1	3	3	3	3	3	3	19	2,72
43	RSPN 43	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
44	RSPN 44	4	4	3	4	5	2	4	26	3,71
45	RSPN 45	2	2	4	2	4	2	2	18	2,57
46	RSPN 46	2	2	3	2	3	3	4	19	2,71
47	RSPN 47	4	4	4	5	5	4	5	31	4,43
48	RSPN 48	1	1	2	1	3	1	1	10	1,43
49	RSPN 49	3	3	3	2	4	3	3	21	3,00
50	RSPN 50	2	2	3	2	3	3	4	19	2,71
51	RSPN 51	2	2	3	2	3	3	2	17	2,43
52	RSPN 52	3	1	2	1	2	2	2	13	1,86
53	RSPN 53	2	1	1	3	1	3	3	14	2,00
54	RSPN 54	2	1	5	2	3	1	3	17	2,43
55	RSPN 55	5	3	4	4	4	4	3	27	3,86
56	RSPN 56	2	2	4	2	5	3	2	20	2,86
57	RSPN 57	4	2	4	2	5	3	2	22	3,14
58	RSPN 58	3	2	4	2	5	3	2	21	3,00
59	RSPN 59	5	4	3	4	5	5	4	30	4,29
60	RSPN 60	1	1	2	1	2	1	1	9	1,29
61	RSPN 61	4	4	5	4	4	1	5	27	3,86
62	RSPN 62	2	2	4	3	4	2	3	20	2,86

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Bonus

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN					TOTAL	RATA-RATA
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		
1	RSPN 1	4	4	4	4	4	20	4,00
2	RSPN 2	5	2	4	3	5	19	3,80
3	RSPN 3	5	5	5	5	5	25	5,00
4	RSPN 4	4	3	5	5	5	22	4,40
5	RSPN 5	5	3	3	3	5	19	3,80
6	RSPN 6	5	1	4	3	3	16	3,20
7	RSPN 7	5	5	5	4	5	24	4,80
8	RSPN 8	4	4	5	5	4	22	4,40
9	RSPN 9	4	5	4	5	4	22	4,40
10	RSPN 10	5	4	5	4	5	23	4,60
11	RSPN 11	5	5	5	4	4	23	4,60
12	RSPN 12	4	3	3	4	3	17	3,40
13	RSPN 13	4	4	5	4	3	20	4,00
14	RSPN 14	4	4	3	4	4	19	3,80
15	RSPN 15	5	1	5	5	5	21	4,20
16	RSPN 16	5	5	5	4	5	24	4,80
17	RSPN 17	3	3	3	3	4	16	3,20
18	RSPN 18	5	3	5	5	5	23	4,60
19	RSPN 19	5	5	4	4	4	22	4,40
20	RSPN 20	5	4	5	4	5	23	4,60
21	RSPN 21	5	4	4	5	4	22	4,40
22	RSPN 22	3	2	3	3	3	14	2,80
23	RSPN 23	5	4	5	5	5	24	4,80
24	RSPN 24	4	5	5	3	3	20	4,00
25	RSPN 25	5	5	5	5	5	25	5,00
26	RSPN 26	4	5	4	4	4	21	4,20
27	RSPN 27	5	4	5	4	5	23	4,60
28	RSPN 28	4	4	4	4	4	20	4,00
29	RSPN 29	5	4	5	4	4	22	4,40
30	RSPN 30	4	2	4	4	4	18	3,60
31	RSPN 31	5	2	4	4	4	19	3,80
32	RSPN 32	4	4	4	4	5	21	4,20
33	RSPN 33	5	4	5	4	5	23	4,60
34	RSPN 34	5	5	5	5	5	25	5,00
35	RSPN 35	5	4	5	5	5	24	4,80
36	RSPN 36	5	1	5	5	5	21	4,20
37	RSPN 37	4	3	3	3	4	17	3,40

38	RSPN 38	5	5	5	5	5	25	5,00
39	RSPN 39	5	3	5	5	4	22	4,40
40	RSPN 40	3	4	4	5	5	21	4,20
41	RSPN 41	4	4	4	4	4	20	4,00
42	RSPN 42	5	1	5	5	5	21	4,20
43	RSPN 43	3	3	3	3	3	15	3,00
44	RSPN 44	5	5	5	5	5	25	5,00
45	RSPN 45	4	4	4	4	4	20	4,00
46	RSPN 46	5	4	4	5	5	23	4,60
47	RSPN 47	4	5	4	5	5	23	4,60
48	RSPN 48	5	5	5	5	5	25	5,00
49	RSPN 49	5	4	5	5	5	24	4,80
50	RSPN 50	5	4	4	5	5	23	4,60
51	RSPN 51	4	3	4	3	5	19	3,80
52	RSPN 52	5	4	5	5	5	24	4,80
53	RSPN 53	4	5	4	4	5	22	4,40
54	RSPN 54	3	2	3	5	4	17	3,40
55	RSPN 55	4	4	5	5	5	23	4,60
56	RSPN 56	4	3	3	4	3	17	3,40
57	RSPN 57	5	4	5	4	5	23	4,60
58	RSPN 58	5	4	5	4	5	23	4,60
59	RSPN 59	5	5	5	4	4	23	4,60
60	RSPN 60	5	1	5	5	5	21	4,20
61	RSPN 61	3	5	5	5	5	23	4,60
62	RSPN 62	4	4	4	4	4	20	4,00

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Kontrol *Locus of Control*

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN						TOTAL	RATA-RATA
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		
1	RSPN 1	4	4	5	4	4	4	25	4,17
2	RSPN 2	4	4	4	3	4	3	22	3,67
3	RSPN 3	4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	RSPN 4	5	5	4	5	5	4	28	4,67
5	RSPN 5	4	5	4	4	4	5	26	4,33
6	RSPN 6	5	5	5	5	5	4	29	4,83
7	RSPN 7	5	5	4	4	4	4	26	4,33
8	RSPN 8	4	4	4	4	5	4	25	4,17
9	RSPN 9	4	5	5	4	5	5	28	4,67
10	RSPN 10	4	5	5	5	5	4	28	4,67
11	RSPN 11	4	4	5	5	5	5	28	4,67
12	RSPN 12	4	4	4	4	4	4	24	4,00
13	RSPN 13	5	4	4	4	5	4	26	4,33
14	RSPN 14	4	4	4	5	5	5	27	4,50
15	RSPN 15	5	5	4	4	4	4	26	4,33
16	RSPN 16	4	5	4	4	4	5	26	4,33
17	RSPN 17	4	4	5	5	5	5	28	4,67
18	RSPN 18	5	5	4	5	5	4	28	4,67
19	RSPN 19	5	4	4	5	5	4	27	4,50
20	RSPN 20	4	4	4	4	5	4	25	4,17
21	RSPN 21	4	4	4	5	4	4	25	4,17
22	RSPN 22	4	4	5	5	4	4	26	4,33
23	RSPN 23	4	5	5	4	5	4	27	4,50
24	RSPN 24	4	4	4	4	5	4	25	4,17
25	RSPN 25	5	5	4	4	5	4	27	4,50
26	RSPN 26	5	4	5	5	4	4	27	4,50
27	RSPN 27	4	5	4	4	5	4	26	4,33
28	RSPN 28	5	5	4	4	4	4	26	4,33
29	RSPN 29	5	5	5	5	4	4	28	4,67
30	RSPN 30	5	5	4	4	4	5	27	4,50
31	RSPN 31	5	5	5	5	5	5	30	5,00
32	RSPN 32	4	4	4	4	5	4	25	4,17
33	RSPN 33	4	4	4	5	5	4	26	4,33
34	RSPN 34	5	5	5	5	5	5	30	5,00
35	RSPN 35	4	5	4	5	5	4	27	4,50
36	RSPN 36	4	4	4	4	5	4	25	4,17
37	RSPN 37	4	4	4	4	4	5	25	4,17

38	RSPN 38	4	4	4	4	5	5	26	4,33
39	RSPN 39	3	4	4	4	4	4	23	3,83
40	RSPN 40	5	5	4	4	5	5	28	4,67
41	RSPN 41	4	5	4	4	4	4	25	4,17
42	RSPN 42	4	4	4	4	5	4	25	4,17
43	RSPN 43	4	4	4	4	4	4	24	4,00
44	RSPN 44	5	5	5	4	4	4	27	4,50
45	RSPN 45	5	5	4	4	5	4	27	4,50
46	RSPN 46	4	4	4	5	5	4	26	4,33
47	RSPN 47	5	4	4	4	4	4	25	4,17
48	RSPN 48	3	3	4	3	4	3	20	3,33
49	RSPN 49	4	4	5	5	5	4	27	4,50
50	RSPN 50	4	4	4	4	4	4	24	4,00
51	RSPN 51	5	5	5	4	5	5	29	4,83
52	RSPN 52	5	4	4	4	5	4	26	4,33
53	RSPN 53	3	3	4	4	4	3	21	3,50
54	RSPN 54	4	4	4	5	5	4	26	4,33
55	RSPN 55	5	4	4	4	4	4	25	4,17
56	RSPN 56	4	4	4	5	5	4	26	4,33
57	RSPN 57	5	4	4	5	5	5	28	4,67
58	RSPN 58	4	4	4	5	4	4	25	4,17
59	RSPN 59	4	4	4	4	5	5	26	4,33
60	RSPN 60	5	5	5	5	5	5	30	5,00
61	RSPN 61	5	5	5	4	5	4	28	4,67
62	RSPN 62	5	4	4	4	5	5	27	4,50

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel Kontrol Pengalaman Auditor

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN							TOTAL	RATA-RATA
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
1	RSPN 1	3	4	4	4	3	4	5	27	3,86
2	RSPN 2	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
3	RSPN 3	4	4	5	4	4	4	5	30	4,29
4	RSPN 4	3	4	3	4	3	3	4	24	3,43
5	RSPN 5	5	5	4	5	4	4	5	32	4,57
6	RSPN 6	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
7	RSPN 7	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43
8	RSPN 8	4	5	5	4	4	4	4	30	4,29
9	RSPN 9	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
10	RSPN 10	3	3	4	3	4	4	4	25	3,57
11	RSPN 11	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71
12	RSPN 12	4	5	5	4	4	4	4	30	4,29
13	RSPN 13	4	4	4	5	4	5	5	31	4,43
14	RSPN 14	4	4	5	5	4	4	4	30	4,29
15	RSPN 15	4	5	5	5	5	4	5	33	4,71
16	RSPN 16	5	4	5	4	5	4	4	31	4,43
17	RSPN 17	3	3	4	3	3	3	4	23	3,29
18	RSPN 18	4	4	5	4	4	4	5	30	4,29
19	RSPN 19	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
20	RSPN 20	4	5	4	4	4	5	5	31	4,43
21	RSPN 21	5	5	5	4	4	4	5	32	4,57
22	RSPN 22	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
23	RSPN 23	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
24	RSPN 24	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
25	RSPN 25	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
26	RSPN 26	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
27	RSPN 27	4	5	4	5	5	4	5	32	4,57
28	RSPN 28	3	3	4	4	3	4	4	25	3,57
29	RSPN 29	3	3	4	4	4	4	5	27	3,86
30	RSPN 30	5	5	4	5	4	4	5	32	4,57
31	RSPN 31	4	4	5	4	3	4	4	28	4,00
32	RSPN 32	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
33	RSPN 33	4	5	5	5	4	4	5	32	4,57
34	RSPN 34	4	4	5	4	5	5	5	32	4,57
35	RSPN 35	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
36	RSPN 36	4	5	3	4	3	4	4	27	3,86
37	RSPN 37	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43

38	RSPN 38	4	4	4	5	5	4	5	31	4,43
39	RSPN 39	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
40	RSPN 40	3	4	4	4	3	3	4	25	3,57
41	RSPN 41	4	5	4	4	5	4	5	31	4,43
42	RSPN 42	4	5	5	5	4	5	5	33	4,71
43	RSPN 43	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
44	RSPN 44	3	4	4	4	4	4	5	28	4,00
45	RSPN 45	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86
46	RSPN 46	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
47	RSPN 47	4	5	5	5	4	4	5	32	4,57
48	RSPN 48	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
49	RSPN 49	4	4	4	5	4	4	5	30	4,29
50	RSPN 50	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
51	RSPN 51	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
52	RSPN 52	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
53	RSPN 53	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
54	RSPN 54	4	5	5	5	5	4	5	33	4,71
55	RSPN 55	5	4	4	5	4	4	4	30	4,29
56	RSPN 56	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
57	RSPN 57	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
58	RSPN 58	3	3	4	3	3	3	4	23	3,29
59	RSPN 59	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
60	RSPN 60	4	4	4	5	4	4	5	30	4,29
61	RSPN 61	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
62	RSPN 62	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43

Lampiran: Tabulasi Skor Variabel *Audit Judgment*

NO	RESPONDEN	ITEM JAWABAN						TOTAL	RATA-RATA
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		
1	RSPN 1	5	2	4	4	5	2	22	3,67
2	RSPN 2	5	2	4	4	4	2	21	3,50
3	RSPN 3	4	2	5	5	4	2	22	3,67
4	RSPN 4	4	4	4	4	4	2	22	3,67
5	RSPN 5	1	1	3	3	1	2	11	1,83
6	RSPN 6	5	5	5	5	5	1	26	4,33
7	RSPN 7	5	5	4	4	4	4	26	4,33
8	RSPN 8	4	4	4	4	5	5	26	4,33
9	RSPN 9	4	5	5	4	5	3	26	4,33
10	RSPN 10	4	5	5	5	5	4	28	4,67
11	RSPN 11	4	3	5	5	5	5	27	4,50
12	RSPN 12	4	4	4	4	4	4	24	4,00
13	RSPN 13	5	4	4	4	3	4	24	4,00
14	RSPN 14	4	4	4	5	5	5	27	4,50
15	RSPN 15	5	5	5	4	4	4	27	4,50
16	RSPN 16	4	5	4	4	4	5	26	4,33
17	RSPN 17	4	4	4	3	3	3	21	3,50
18	RSPN 18	5	3	4	5	5	4	26	4,33
19	RSPN 19	5	4	4	5	5	4	27	4,50
20	RSPN 20	4	4	4	4	5	4	25	4,17
21	RSPN 21	4	4	4	5	4	4	25	4,17
22	RSPN 22	4	3	5	5	4	4	25	4,17
23	RSPN 23	4	3	3	4	4	4	22	3,67
24	RSPN 24	3	3	4	3	5	2	20	3,33
25	RSPN 25	3	2	4	4	3	4	20	3,33
26	RSPN 26	5	2	5	5	4	4	25	4,17
27	RSPN 27	4	2	4	4	5	4	23	3,83
28	RSPN 28	5	3	4	4	4	4	24	4,00
29	RSPN 29	5	2	5	5	4	3	24	4,00
30	RSPN 30	5	2	4	4	4	5	24	4,00
31	RSPN 31	5	5	5	5	5	5	30	5,00
32	RSPN 32	4	2	4	3	4	4	21	3,50
33	RSPN 33	4	4	4	4	4	4	24	4,00
34	RSPN 34	5	5	5	5	5	5	30	5,00
35	RSPN 35	4	4	4	4	4	4	24	4,00
36	RSPN 36	4	4	4	4	3	4	23	3,83
37	RSPN 37	2	4	4	4	4	5	23	3,83

38	RSPN 38	4	4	3	4	5	5	25	4,17
39	RSPN 39	3	3	3	3	3	3	18	3,00
40	RSPN 40	5	5	2	2	3	5	22	3,67
41	RSPN 41	3	2	3	4	4	4	20	3,33
42	RSPN 42	3	3	3	3	3	3	18	3,00
43	RSPN 43	3	3	3	3	3	3	18	3,00
44	RSPN 44	5	5	5	4	4	4	27	4,50
45	RSPN 45	4	4	4	4	4	4	24	4,00
46	RSPN 46	4	4	3	3	4	4	22	3,67
47	RSPN 47	3	4	3	1	3	3	17	2,83
48	RSPN 48	5	5	5	5	5	5	30	5,00
49	RSPN 49	5	5	5	5	5	5	30	5,00
50	RSPN 50	4	4	3	3	4	4	22	3,67
51	RSPN 51	5	5	5	4	3	5	27	4,50
52	RSPN 52	5	4	4	4	5	4	26	4,33
53	RSPN 53	5	4	4	3	5	5	26	4,33
54	RSPN 54	4	4	3	3	3	4	21	3,50
55	RSPN 55	5	4	4	4	4	4	25	4,17
56	RSPN 56	4	3	4	4	4	4	23	3,83
57	RSPN 57	5	4	4	5	4	5	27	4,50
58	RSPN 58	5	4	4	5	4	5	27	4,50
59	RSPN 59	4	3	4	4	5	5	25	4,17
60	RSPN 60	5	5	5	5	5	5	30	5,00
61	RSPN 61	5	5	5	4	4	4	27	4,50
62	RSPN 62	3	3	3	3	3	3	18	3,00

Lampiran *Output* SPSS

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	30,6	30,6	30,6
Perempuan	43	69,4	69,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	55	88,7	88,7	88,7
	30-39 tahun	5	8,1	8,1	96,8
	> 50 tahun	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	55	88,7	88,7	88,7
	S2	6	9,7	9,7	98,4
	S3	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor Junior	35	56,5	56,5	56,5
	Auditor Senior	23	37,1	37,1	93,5
	Partner	3	4,8	4,8	98,4
	Manajer	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	15	24,2	24,2	24,2
	1-2 tahun	32	51,6	51,6	75,8
	2-3 tahun	9	14,5	14,5	90,3
	3-4 tahun	1	1,6	1,6	91,9
	> 5 tahun	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	n
Audit Judgment	23,97	3,608	62
Gender	17,50	3,323	62
Keahlian Audit	21,23	2,854	62
Tekanan Ketaatan	19,73	5,103	62
Bonus	21,31	2,695	62
Locus of Control	26,15	1,966	62
Pengalaman Auditor	29,37	2,818	62

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05275137
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,065
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,284	,234	3,158

- a. Predictors: (Constant), Bonus, Gender, Tekanan Ketaatan, Keahlian Audit
 b. Dependent Variable: Audit Judgment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,459	4	56,365	5,652	,001 ^b
	Residual	568,477	57	9,973		
	Total	793,935	61			

a. Dependent Variable: Audit Judgment

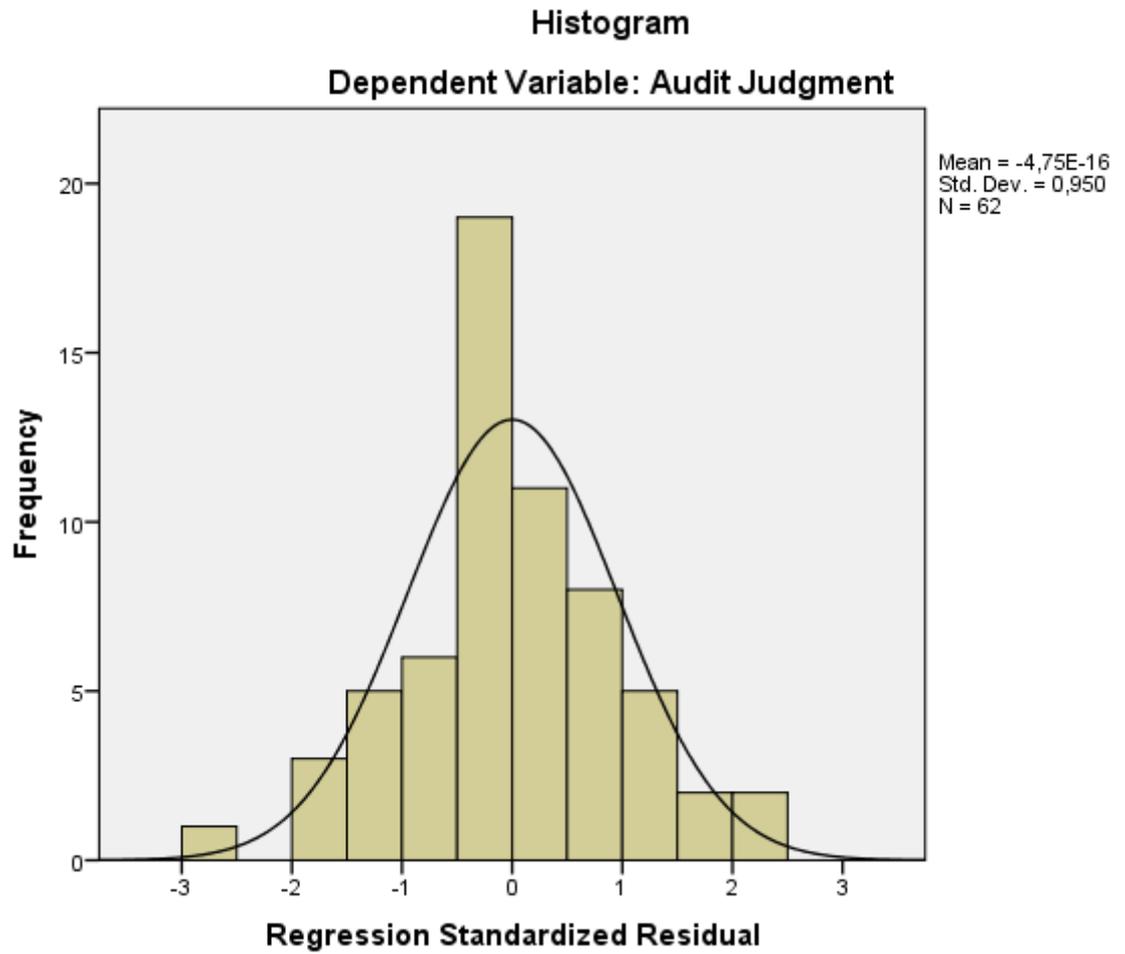
b. Predictors: (Constant), Bonus, Gender, Tekanan Ketaatan, Keahlian Audit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,112	,701		1,586	,118
	Gender	,134	,107	,148	1,251	,216
	Keahlian Audit	,416	,129	,395	3,220	,002
	Tekanan Ketaatan	-,068	,094	-,082	-,723	,473
	Bonus	,197	,132	,177	1,497	,140
	Locus of Control	,769	,169	,419	4,534	,000
	Pengalaman Auditor	,406	,119	,317	3,411	,001

a. Dependent Variable: Audit Judgment

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Audit Judgment**