

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Agensi

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), teori keagenan (*agency theory*) merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori keagenan merupakan hubungan antara *principal* dengan *agent*. *Principal* mempekerjakan *agent* untuk melakukan tugas demi kepentingan *principal*, termasuk pendelegasian otorisasi pengambilan keputusan *principal* kepada *agent*. Pertanggungjawaban *agent* kepada *principal* diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan.

Menurut Godfrey *et.al.* (2010), *agent* dinilai oleh *principal* berdasarkan kemampuan *agent* memperbesar keuntungan yang akan dibagikan pada pembagian dividen. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh perusahaan, maka *agent* dianggap sukses sehingga dapat memperoleh insentif yang lebih besar. Oleh karena itu, *agent* berusaha untuk memenuhi tuntutan *principal* agar memperoleh insentif yang memadai. Jika tidak dilakukan pengawasan yang cukup, *agent* bisa melakukan berbagai cara agar target perusahaan tercapai. *Agent* 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*). Auditor independen dikatakan berkualitas dilihat dari ketepatan auditor dalam memberi opini yang tepat dalam laporan keuangan (Godfrey *et.al.* 2010). Opini yang tepat mencegah terjadinya asimetri informasi dan kerugian-kerugian bagi pengguna laporan keuangan. Seorang auditor membentuk sebuah opini tergantung dari bukti-bukti yang diperoleh. Bukti-bukti tersebut akan digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi auditor (*audit judgment*) dalam pembentukan opini atas laporan keuangan.

2.2. Teori Motivasi

Menurut Maslow (1993), motivasi adalah suatu kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari luar individu (motivasi ekstrinsik) maupun dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan sebuah konsep yang penting bagi akuntan karena efektivitas organisasi bergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk.

Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu mencapai tujuan organisasi dan audit dengan baik. Motivasi yang kuat dalam diri auditor membuat seorang auditor tidak akan mudah dipengaruhi oleh tekanan ketaatan

dari atasan maupun entitas yang diperiksa, dan kompleksitas tugas yang mereka emban dalam penugasan mereka akan mampu mereka laksanakan dengan baik dan menghasilkan suatu *judgment* yang relevan atas hasil auditnya. Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan terus berusaha menambah ilmu pengetahuannya baik dari pendidikan formal, kursus, dan pelatihan-pelatihan untuk mendukung kinerjanya. Sebaliknya auditor yang memiliki motivasi yang rendah cenderung mudah dipengaruhi oleh tekanan ketaatan dari atasan maupun entitas yang diperiksa dan kompleksitas tugas yang mereka emban dalam penugasan tidak akan mampu mereka laksanakan dengan baik dan menghasilkan *judgment* yang tidak relevan atas hasil auditnya (Lubis, 2010).

2.3. Teori Kognitif Sosial

Menurut Bandura dalam Sanusi *et.al.* (2018), teori kognitif sosial menitikberatkan pada mengapa dan bagaimana orang cenderung meniru atau mengikuti apa yang mereka lihat melalui orang lain atau media massa. Teori kognitif sosial merupakan pengembangan teori belajar sosial yang menyediakan kerangka kerja untuk memprediksi, memahami dan merubah perilaku manusia. Teori kognitif sosial memprediksi bahwa suatu keyakinan individu tentang kemampuan mereka dalam melakukan tugas dan memotivasi mereka untuk mencari tahu atau menghindari tugas.

Dalam konteks audit, keyakinan auditor bahwa ia mampu melakukan tugas menuntutnya untuk memiliki kemampuan kognitif dalam melakukan tugas. Keyakinan pada kemampuan kognitif dikenal sebagai *self efficacy*. *Self efficacy* adalah motivasi membangun yang mempengaruhi pilihan aktivitas

seseorang, tingkat pencapaian, ketekunan, dan kinerja dalam berbagai konteks. *Self efficacy* merupakan faktor individu yang disarankan teori kognitif sosial memiliki pengaruh pada *judgment* audit. Seorang auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu membuat *judgment* dengan baik. Hal ini dikarenakan *Self efficacy* yang kuat dalam diri auditor berasal dari pengalamannya dalam tingkat pencapaian melakukan tugas. Pengalaman dalam melakukan tugas akan membuat seorang auditor memiliki *self efficacy* yang tinggi dan membuat *judgment* yang baik.

2.4. Teori Penetapan Tujuan

Menurut Lock dan Latham dalam Gasendi *et.al.* (2017), Teori penetapan tujuan merupakan teori yang menjelaskan bahwa seorang individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan memiliki kinerja yang menantang akan lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki tujuan yang jelas. Terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan yaitu tujuan tanpa sadar diarahkan dan tujuan dengan sadar diarahkan atau disengaja. Premis yang mendasari teori ini adalah kategori yang kedua yaitu tujuan dengan sadar diarahkan dalam mencapai orientasi tujuan.

Teori penetapan tujuan memiliki hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Jika auditor tahu apa sebenarnya tujuan (orientasi tujuan) yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usahanya dalam meningkatkan kinerja dengan pembentukan audit *judgment* yang tepat. Tujuan

yang memiliki tantangan biasanya diimplementasikan dalam *output* dengan level yang spesifik yang harus dicapai. Sebaliknya auditor yang tidak tahu apa sebenarnya tujuan (orientasi tujuan) yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan kurang termotivasi untuk mengerahkan usahanya dalam meningkatkan kinerja dan membentuk *judgment* yang tidak tepat.

2.5. **Audit Judgment**

Menurut Jamillah *et.al.* (2007), audit *judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapatnya mengenai hasil audit yang mengacu pada bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan bukti-bukti tersebut akan membentuk gagasan, pendapat atau perkiraan mengenai suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain.

Menurut Hogart dalam Jamillah *et.al.* (2007), audit *judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam peroleh informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, penerimaan informasi lebih lanjut. Proses *judgment* tergantung pada kedatangan informasi sebagai suatu proses *unfolds*. Kedatangan informasi bukan hanya mempengaruhi pilihan, tetapi sebagai pertimbangan baru bagi auditor.

Menurut SA 200:15, pertimbangan profesional merupakan hal penting dalam melaksanakan audit secara tepat. Hal ini karena interpretasi ketentuan etika dan SA yang relevan, serta keputusan yang telah diinformasikan yang diharuskan selama audit tidak dapat dibuat tanpa penerapan pengetahuan dan

pengalaman yang relevan pada fakta dan kondisi terkait. Pertimbangan profesional diperlukan terutama dalam membuat keputusan tentang :

1. Materialitas dan risiko audit
2. Sifat, taat, dan luas prosedur audit yang digunakan untuk memenuhi ketentuan SA dan mengumpulkan bukti audit
3. Pengevaluasian tentang apakah bukti audit cukup dan tepat telah diperoleh, dan apakah pengevaluasian lebih lanjut dibutuhkan untuk mencapai tujuan SA dan tujuan keseluruhan auditor.
4. Pengevaluasian tentang pertimbangan manajemen dalam menerapkan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku bagi entitas.
5. Penarikan kesimpulan berdasarkan bukti audit yang diperoleh.

Menurut Jusup (2014), Pertimbangan profesional yang berkaitan dengan pertimbangan materialitas mencakup pertimbangan kuantitatif dan kualitatif. Pertimbangan kualitatif berhubungan dengan penyebab salah saji. Sedangkan pertimbangan kuantitatif jumlah salah saji dalam laporan keuangan. Contoh pertimbangan kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh auditor adalah (Jusup, 2014) :

1. Hubungan salah saji dengan jumlah tertentu dalam laporan keuangan seperti :
 - a. Total aktiva dan ekuitas pemegang saham dalam neraca
 - b. Laba bersih sebelum pajak dalam laporan keuangan

2. Faktor kualitatif seperti :

- a. Kemungkinan terjadinya pembayaran yang melanggar hukum dan kecurangan
- b. Adanya gangguan dalam trend laba

Sebagai contoh, kebijakan profesional yang diperlukan saat menetapkan materialitas pada PT ABC (Jusup, 2014):

	Minimun		Maksimum	
	Persentase	Jml. Rupiah	Persentase	Jml. Rupiah
Laba dari Operasi	3	Rp. 221.000	6	Rp 442.000

Total keseluruhan kesalahan penyajian dalam laporan keuangan di atas 6 persen biasanya dipandang materil. Total keseluruhan penyajian di bawah 3 persen dipandang tidak materil apabila tidak ada faktor-faktor kualitatif. Total keseluruhan kesalahan penyajian antara 3 persen dan 6 persen lebih membutuhkan pertimbangan profesional untuk menentukan materialitasnya. Apabila pada akhir audit, auditor berkesimpulan bahwa total kesalahan penyajian laba operasi sebelum pajak lebih kecil daripada Rp.221.000,00 maka laporan akan dipandang wajar, apabila total kesalahan penyajian melebihi Rp. 442.000,00, maka laporan tidak akan dipandang wajar. Apabila kesalahan penyajian berada diantara Rp.221.000,00 dan Rp.442.000,00 diperlukan pertimbangan professional yang lebih cermat atas semua fakta yang ada.

2.6. Tekanan Ketaatan

Menurut Ashton dalam Jamillah *et.al.* (2007), tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang diterima oleh auditor junior dari auditor senior atau atasan dan entitas yang diperiksa untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme. Individu yang memiliki kekuasaan menjadi satu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang dengan perintah yang diberikannya. Tekanan ketaatan dapat menghasilkan variasi pada keputusan auditor dan memperbesar kemungkinan pelanggaran standar etika dan profesional. Tekanan ketaatan semakin rumit ketika auditor dihadapkan pada konflik karena auditor harus bersifat independen dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan, akan tetapi di sisi lain auditor harus dapat memenuhi tuntutan entitas yang diperiksa agar entitas tersebut puas dengan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat dua dimensi tekanan ketaatan yang dihadapi auditor, yaitu :

1. Tekanan ketaatan yang berasal dari klien untuk menyimpang dari standar profesional auditor

Tekanan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor. Kesenjangan ini menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor. Auditor dituntut untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas agar terhindar dari pergantian auditor. Pemberian opini wajar tanpa pengecualian tanpa disertai bukti-bukti yang memadai,

merupakan masalah dalam standar audit (khususnya masalah standar pelaporan) ke masalah kode etik (independensi). Pemenuhan tuntutan entitas merupakan pelanggaran terhadap standar audit yang berlaku.

2. Tekanan ketaatan yang berasal dari atasan

Tekanan ini berupa perintah atasan kepada auditor untuk merubah opini dan mengabaikan bukti-bukti yang telah dikumpulkan agar dapat memberikan opini wajar tanpa pengecualian. Sanksi yang diberikan kepada auditor yang tidak mengikuti perintah atasan berupa pemberhentian penugasan di entitas tersebut atau lambatnya kenaikan jenjang karir. Atasan melakukan hal ini dikarenakan adanya hubungan baik antara atasan dengan entitas yang diperiksa atau adanya imbalan yang diterima oleh atasan dari entitas tersebut.

Contoh tekanan ketaatan yang dihadapi oleh auditor yang berasal dari atasan seperti ketika seorang auditor menaruh curiga terhadap akuntan klien yang akan memalsukan perhitungan pada item persediaan. Auditor melaporkan hal-hal kecurigaan tersebut kepada atasannya untuk menyelesaikan masalah tersebut. Akan tetapi, atasan memberikan perintah kepada auditor untuk mengabaikan hal tersebut dan pindah ke aktivitas lain dengan alasan klien tersebut merupakan klien baru yang penting dan perusahaan tidak ingin mendapat masalah dalam hubungan dengan klien. Hal ini menyebabkan auditor menyimpang dari standar etika dan profesionalnya dalam melakukan tugas. Pelanggaran standar etika dan profesional juga mempengaruhi *judgment* yang dibuat oleh auditor (Jamillah *et.al.*, 2007).

2.7. Kompleksitas Tugas

Menurut Yustrianthe (2012), kompleksitas tugas merupakan banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut menjadi sulit dan membingungkan yang disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas yang kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikan sebagai tugas yang mudah. Persepsi timbul tergantung pada tiap individu dapat menyelesaikan tugasnya.

Menurut Iskandar dan Zuraidah (2011), kompleksitas tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
2. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya hasil yang diharapkan oleh entitas yang diperiksa dari kegiatan pengauditan.

Menurut Bonner dalam Jamillah *et.al.* (2007) terdapat tiga dimensi dari kompleksitas tugas, yaitu :

1. Tugas yang tidak terstruktur merupakan tugas yang tidak adanya wewenang dan tanggung jawab serta informasi yang jelas.
2. Tugas yang membingungkan merupakan tugas yang akan membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakannya karena terlalu banyak instruksi dan tidak terstruktur.

3. Tugas yang sulit merupakan tugas yang memiliki ketidakjelasan informasi.

Contoh tugas audit dengan kompleksitas tinggi adalah tugas menganalisis rasio keuangan. Dimana tugas menganalisis rasio keuangan membutuhkan sejumlah bukti input yang akan diproses, koordinasi kompleksitas dan *backward / forward reasoning* untuk mengidentifikasi hubungan dan interpendensi antara rasio dan antara rasio dengan *error* dalam laporan keuangan. Kompleksitas tugas audit terdiri dari tipe *account balance*, ukuran *balance*, dan jumlah bukti yang tercakup dalam kumpulan data termasuk kekonsistenan bukti tersebut. Bonnner dalam Jamillah *et.al.* (2007) membagi proses mengolah informasi menjadi tiga tahap yaitu input, proses dan output. Pada tahap input dan proses, kompleksitas tugas meningkat sejalan dengan peningkatan sejumlah bukti. Semakin kompleks tugas yang dihadapi auditor dengan kemampuan atau pengalaman yang masih sedikit akan membuat auditor tidak tepat dalam membuat *judgment* audit.

2.8. *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Sanusi *et.al.* (2018), *Self efficacy* (efikasi diri) adalah persepsi atau keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan membentuk kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada tingkat tertentu. *Self efficacy* mengacu persepsi seseorang terkait kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan memperoleh pencapaian hasil.

Menurut Santrock (2007), *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi, mampu menyelesaikan tugas yang sulit dan kompleks karena mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan membuat seorang auditor mampu membentuk *judgment* yang tepat. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan menganggap sebagai ancaman pribadi. Hal ini akan membuat seorang auditor membentuk *judgment* yang tidak tepat.

2.9. Orientasi Tujuan

Menurut Dweck dan Leggett dalam Sanusi *et.al.* (2018), Orientasi tujuan merupakan motivasi individu untuk melakukan tugas dan mengembangkan kompetensi. Orientasi tujuan dibagi kedalam tiga jenis orientasi yaitu orientasi pembelajaran, orientasi sasaran pendekatan kinerja dan orientasi sasaran penghindaran kinerja. Orientasi pendekatan kinerja yang tinggi membuat individu termotivasi untuk melakukan tugas dan menunjukkan kompetensi kepada orang lain atau untuk mendapat penilaian yang menguntungkan dari orang lain. Sebaliknya, orientasi penghindaran kinerja membuat individu cenderung menghindari tugas-tugas sulit untuk menghindari persepsi negatif atau berkinerja buruk.

Menurut Brett and Vandewalle dalam Sanusi *et.al.* (2018), orientasi tujuan merupakan konstruk yang gambaran mengenai bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai

suatu prestasi atau kinerja tertentu. Orientasi tujuan menentukan bagaimana seseorang berusaha dalam mencapai hal-hal yang diinginkan. Orientasi tujuan yang tinggi akan membuat auditor berhati-hati dalam melaksanakan tugas seperti menentukan *judgment* audit. *Judgment* yang tepat dan relevan akan membuat auditor mendapat penilaian yang baik dari klien yang diauditnya.

2.10. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran dalam penyusunan kerangka berpikir penelitian. Selain itu, untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang ada, serta dapat mengembangkan penelitian selanjutnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1.

Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Objek Penelitian	Alat Uji	Hasil
Astrinigrum (2012)	Variabel Independen : X_1 = Gender X_2 = Kompleksitas Tugas X_3 = Tekanan Ketaatan X_4 = Pengalaman Audit Variabel Dependen : Y = Audit <i>Judgment</i>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta	Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender, kompleksitas tugas, dan pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap audit <i>judgment</i> , sedangkan tekanan ketaatan berpengaruh positif

				signifikan terhadap audit <i>judgment</i>
Suwandi (2015)	Variabel Independen : $X_1 = \text{Self Efficacy}$ $X_2 =$ Kecerdasan Emosional $X_3 =$ Tekanan Ketaatan $X_4 =$ Kompleksitas Tugas Variabel Dependen : $Y = \text{Audit Judgment}$	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang dan Batam	Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap audit <i>judgment</i> , sedangkan tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit <i>judgment</i> .
Gasendi <i>et.al.</i> (2017)	Variabel Independen : $X_1 =$ Orientasi Tujuan $X_2 = \text{Self efficacy}$ $X_3 =$ Kompleksitas Tugas Variabel Dependen : $Y = \text{Audit Judgment}$	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar	Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran dan tujuan pendekatan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap audit <i>judgment</i> , orientasi tujuan penghindaran kinerja berpengaruh negatif Dan

				tidak signifikan terhadap audit <i>judgment</i> . <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit <i>judgment</i> . Kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap audit <i>judgment</i> .
Sanusi <i>et.al.</i> (2018)	Variabel Independen : X_1 = Orientasi Tujuan X_2 = <i>Self efficacy</i> X_3 = Kompleksitas Tugas Variabel Dependen : Y = Audit <i>Judgment</i>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Malaysia	Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran dan tujuan pendekatan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap audit <i>judgment</i> , orientasi tujuan penghindaran kinerja berpengaruh negatif Dan tidak signifikan terhadap audit <i>judgment</i> . <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan

				terhadap audit <i>judgment</i> .
Pektra dan Ratnawati (2015)	Variabel Independen : X_1 = Gender X_2 = Kompleksitas Tugas X_3 = Tekanan Ketaatan X_4 = Pengalaman Audit Variabel Dependen : Y = Audit <i>Judgment</i>	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dan Tangerang	Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender, tekanan ketaatan, dan pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap audit <i>judgment</i> , sedangkan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap audit <i>judgment</i> .

Sumber : penelitian terdahulu

2.11. Pengembangan Hipotesis

2.11.1. Pengaruh Orientasi Tujuan Terhadap Audit *Judgment*

Menurut Brett dan Vandewalle dalam Sanusi *et.al.* (2018), orientasi tujuan merupakan konstruk yang gambaran mengenai bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi atau kinerja tertentu. Orientasi tujuan menentukan bagaimana seseorang berusaha dalam mencapai hal-hal yang diinginkan. Menurut Jamillah *et.al.* (2007), audit *judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil audit yang mengacu pada bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan bukti-bukti tersebut akan membentuk

gagasan, pendapat atau perkiraan mengenai suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain.

Menurut Brett dan Vandewalle dalam Sanusi *et.al.* (2018), seseorang yang memiliki orientasi pendekatan kinerja yang tinggi membuat individu termotivasi untuk melakukan tugas dan menunjukkan kompetensi kepada orang lain atau untuk mendapat penilaian yang menguntungkan dari orang lain. Sebaliknya, orientasi penghindaran kinerja membuat individu cenderung menghindari tugas-tugas sulit untuk menghindari persepsi negatif atau berkinerja buruk. Individu yang memiliki orientasi kinerja yang tinggi dapat membentuk *judgment* yang lebih baik karena mereka termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam tugas apapun melalui pembelajaran.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gasendi *et.al.* (2017) dan Sanusi *et.al.* (2018), menunjukkan bahwa orientasi tujuan berpengaruh positif signifikan terhadap *judgment* audit. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa :

H₁ : Orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap audit *judgment*

2.11.2. Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap Audit *Judgment*

Menurut Ashton dalam Jamillah *et.al.* (2007), tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang diterima oleh auditor junior dari auditor senior atau atasan dan entitas yang diperiksa untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme. Individu yang memiliki

kekuasaan menjadi satu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang dengan perintah yang diberikannya. Menurut Jamillah *et.al.* (2007), audit *judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil audit yang mengacu pada bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan bukti-bukti tersebut akan membentuk gagasan, pendapat atau perkiraan mengenai suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain.

Menurut Sanger *et.al.* (2016), pengaruh tekanan ketaatan biasanya dialami oleh auditor pemula, karena auditor pemula cenderung untuk menaati perintah atasan maupun entitas yang diperiksa meskipun perintah tersebut tidak benar bahkan dapat melanggar standar profesional. Tekanan ketaatan dapat menghasilkan variasi pada *judgment* auditor dan memperbesar kemungkinan pelanggaran standar etika dan profesional. Menurut Jamilah *et.al.* (2007), semakin tinggi tekanan ketaatan yang dihadapi oleh seorang auditor, maka *judgment* yang diambil oleh auditor cenderung kurang tepat. Tekanan ketaatan memaksa auditor melanggar etika dan profesional untuk memenuhi tuntutan entitas yang diperiksa agar entitas tersebut puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni *et.al.* (2015) dan Suwandi (2015), menunjukkan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap audit *judgment*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa :

H₂ : Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap audit *judgment*

2.11.3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Audit Judgment*

Menurut Santrock (2007), *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Menurut Jamillah *et.al.* (2007), *audit judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil audit yang mengacu pada bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan bukti-bukti tersebut akan membentuk gagasan, pendapat atau perkiraan mengenai suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain.

Menurut Sanusi *et.al.* (2018), menyatakan bahwa auditor dengan *self efficacy* yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja audit dalam membentuk *judgment* ketimbang auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seorang auditor akan mampu membentuk *judgment* yang lebih baik. Hal ini dikarenakan *self efficacy* yang tinggi berasal dari pengalaman auditor dalam melakukan tugas. Sebaliknya auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah kurang mampu membentuk *judgment* yang baik dan tepat. Hal ini dikarenakan kurangnya pengalaman auditor dalam melakukan tugas.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni *et.al.* (2015), Sanusi (2018), dan Suwandi (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *audit judgment*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa :

H₃ : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

2.11.4. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment

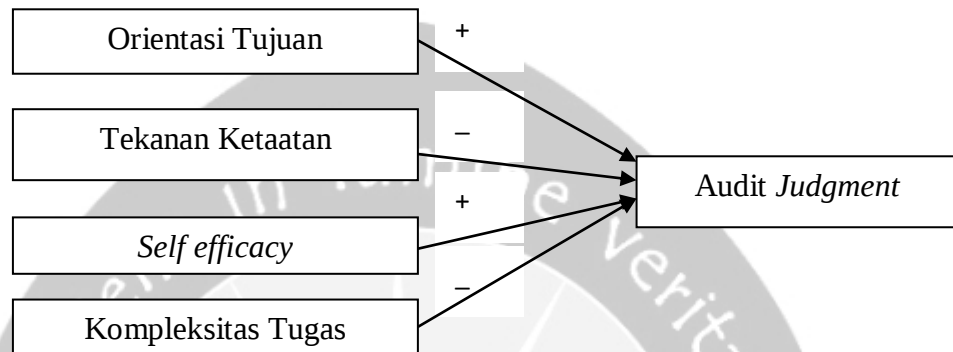
Menurut Yustrianthe (2012), kompleksitas tugas merupakan banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut menjadi sulit dan membingungkan yang disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas. Menurut Jamillah *et.al.* (2007), audit *judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil audit yang mengacu pada bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan bukti-bukti tersebut akan membentuk gagasan, pendapat atau perkiraan mengenai suatu objek, peristiwa, status atau jenis peristiwa lain.

Menurut Hery (2017), peningkatan kompleksitas tugas dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas seorang auditor. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan seorang auditor menjadi tidak konsisten dan akuntabilitas. Adanya kompleksitas tugas yang tinggi dapat merusak pertimbangan yang dibuat oleh auditor. Sebaliknya, kompleksitas yang rendah dapat membuat auditor membentuk *judgment* yang tepat dan benar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et.al.* (2015) dan Suwandi (2015) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap audit *judgment*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa :

H₄ : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap audit judgment

2.12. Model Penelitian



Gambar 2.1.
Model Penelitian