

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Auditing**

###### **2.1.1.1 Pengertian Audit**

Definisi audit berdasarkan *report of the committee on basic auditing concept of the American accounting association* adalah :

*Auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the result to interest user (1997:538-539)*

Auditing memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan perusahaan, karena akuntan publik yang ahli dan independen pada akhirnya akan memberikan pendapat mengenai kewajaran posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan laporan arus kas. Dapat dikatakan bahwa audit merupakan salah satu bentuk jasa attestasi, (*attestation service*). Yang dimaksud dengan jasa attestasi (*attestation service*) adalah jasa yang diberikan akuntan publik untuk menilai keandalan sebuah asersi yang menjadi tanggung jawab pihak lain dan kemudian menerbitkan laporan keuangan mengenai penilaian atas keandalan asersi tersebut.

Istilah audit sering disebut juga auditing, auditing merupakan salah satu attestasi. Attestasi secara umum, merupakan suatu komunikasi dari seorang *expert* mengenai kesimpulan tentang realibilitas dan pernyataan seseorang. Sedangkan attestasi secara sempit merupakan komunikasi tertulis yang menjelaskan suatu kesimpulan mengenai realibilitas dari asersi tertulis yang merupakan tanggung jawab dari pihak lainnya. Pengertian auditing menurut Soekrisno Agoes mengemukakan bahwa Suatu

pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. (2006:3)

Pada dasarnya audit adalah membandingkan keadaannya yang sebenarnya dengan keadaan yang seharusnya. Pengertian Audit menurut Mulyadi mengemukakan bahwa:

Proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyampaikan hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. (2002:9)

Sedangkan pengertian Audit menurut Alvin A. Arens yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf mengemukakan bahwa:

Pengumpulan serta pengevaluasian bukti-bukti atas informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, auditing harus dilaksanakan oleh seseorang yang kompeten dan independen. (2003:15)

### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit**

Audit dapat dibedakan menurut jenis-jenis audit, misalnya jenis audit ditinjau dari luasnya dan jenis audit ditinjau dari jenis pemeriksaannya. Menurut Soekrisno

Agoes (2006:9) mengemukakan bahwa jenis-jenis audit ditinjau dari luasnya pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas:

1. *General Audit* (Pemeriksaan Umum)

*General Audit* (Pemeriksaan Umum), merupakan suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) independen dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan

2. *Special Audit* (Pemeriksaan khusus)

*Special Audit* (Pemeriksaan Khusus), merupakan suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan audit) yang dilakukan oleh KAP independen, dan pada akhir pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.

Menurut Soekrisno Agoes(2006:9)mengemukakan bahwa jenis-jenis audit ditinjau dari jenis pemeriksaannya, audit bisa dibedakan atas:

1. *Management Audit* (*Operational Audit*)

*Management Audit* (*Operational Audit*), adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.

2. *Compliance Audit* (Pemeriksaan Ketaatan)

*Compliance Audit* (Pemeriksaan Ketaatan), adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.

### 3. *Internal Audit* (Pemeriksaan Intern)

*Internal Audit* (Pemeriksaan Intern), adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

### 4. *Computer Audit*.

*Computer Audit*, adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan EDP (*Electronic Data Processing*) system.

#### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Auditor

Jenis-jenis auditor menurut Arens dan Beasley dibag ke dalam 4 (empat) kategori yaitu :

1. *Certified Public Accounting firms are responsible for auditing historical financial statement off all publicly treaded companies. Most other reasonably large companies, and many smaller companies and noncommercial organizations. The tittle auditors who express audit opinions on financial statements must be licensed as CPA's.*

*CPA's firms are often called external auditor or independent auditor to distinguish them from internal auditors.*

- 2. General Accounting Office Auditors working for the General Accounting Office (GAO). Many of GAO's audit responsibilities are the same as those of a CPA firm. An increasing portion of the GAO's audit effort has been devoted to evaluating the operational efficiency and effectiveness of various federal programs.*
- 3. Internal Revenue Agency (IRS) is responsible for enforcing the federal tax laws as they have been defined by congress and interpreted by the courts. A major responsibility of the IRS is to audit the taxpayers return to determine whether they have complied with the tax laws.*
- 4. Internal auditors are employed by individual companies to audit for management. Internal auditors responsibilities vary considerably, depending, on the employer. Internal auditors provide management with valuable information for making decision concerning effective operation of this business. (Arens,2003:15-16)*

Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis auditor terdiri dari :

1. Akuntan publik bersertifikat, yang bertanggung jawab atas laporan keuangan historis yang dibuat oleh kliennya.
2. Auditor pemerintah, yang bertanggung jawab secara fungsional atas pengauditan terhadap kekayaan atau keuangan negara.

3. Auditor pajak, yang bertanggung jawab atas penerimaan negara di sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan.
4. Auditor *intern*, yang berada dalam internal organisasi dan bertanggung jawab dalam menilai dan mengevaluasi efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi tersebut.

#### 2.1.1.4 Kantor Akuntan Publik

##### 1. Pengertian Kantor Akuntan Publik

Kantor akuntan publik (KAP) didefinisikan sebagai suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha dibidang pemeberian jasa professional dalam praktik akuntan publik. (IAI;2001;20000.1)

Adapun pengertian akuntan publik menurut standar profesional akuntan publik (2010), yaitu:

Seorang akuntan publik harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapatkan gelar akuntan dari panitia ahli pertimbangan persamaan ijazah akuntan, dan mendapat izin praktik dari menteri keuangan.

##### 2. Jasa KAP

Kegiatan utama dari KAP adalah memberikan jasa audit atas laporan keuangan yang menjadi kliennya. Sekarang ini KAP memperluas ruang lingkup dengan memberikan jasa atestasi dan jasa assurance service, beberapa diantaranya:

### 1) Jasa Atestasi

Jasa atestasi adalah jasa yang diberikan kepada perusahaan untuk menyusun laporan keuangan atau menerapkan *software* akuntansi yang baru dikarenakan ketidakmampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Laporan yang dihasilkan berupa *compilation report* dan tidak memberikan *assurance* pada pihak ke-3.

### 2) Jasa Perpajakan

KAP membantu perusahaan menangani segala hal berkaitan dengan pajak, seperti pajak hadiah, perencanaan pajak lainnya. Untuk beberapa perusahaan kecil, masalah pajak lebih penting daripada audit.

### 3) Konsultasi Manajemen

Jasa yang di berikan KAP untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kegiatan operasionalnya.

## 3. Hirarki Auditor di KAP

Menurut Mulyadi dan Kanaka Puradireja (1998:31) dalam buku auditing, umumnya hirarki auditor dalam penugasaan audit di dalam KAP yaitu “

### 1) Partner

Partner menduduki jabatan tertinggi dalam penugasaan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien dan bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan management letter, dan bertanggung jawab terhadap penugasan fee dari klien.

### 2) Manajer

Manajer bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit: mereview kertas kerja laporan audit dan management letter. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior.

### 3) Auditor senior

Auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit yaitu bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, bertugas untuk mengerahkan dan mereview pekerjaan auditor junior. Auditor senior biasanya akan menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap satu objek pada saat tertentu.

### 4) Auditor Junior

Auditor junior bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Biasanya auditor junior melaksanakan audit di berbagai jenis perusahaan guna memperoleh pengalaman yang banyak dalam menangani berbagai masalah audit. Auditor junior sering juga disebut asisten auditor. Hirarki ini hampir sama dengan level auditor yang dikemukakan oleh Arens dan Beasley dalam *Auditing Assurance Services An Intergrated Approach*.

**Tabel 2.1**  
**Level Auditor dan Tanggung Jawabnya**

<i>Staff Level</i>	<i>Average Experience</i>	<i>Typical Responsibilities</i>
<i>Staff Assistant</i>	<i>0-2 years</i>	<i>Perform most of the detail work.</i>



<i>Senior Or In Charge Auditor</i>	<i>2-5 years</i>	<i>Coordinates and is responsible for the audit field work, including supervising and reviewing staff work.</i>
<i>Manager</i>	<i>5-10 years</i>	<i>Helps the in-charge plan and manage the audit, reviews the in-charge's work and manages relations with client. A manager maybe responsibilities for more than one engagement at the same time.</i>
<i>Partner</i>	<i>10+ years</i>	<i>Reviews the overall audit work and is involved in significant audit decisions. A partner is an owner of the firm and therefore has the ultimate responsibility for conducting the audit serving client.</i>

Sumber : Arens & Beasley (2003:41)

#### **2.1.1.5 Prosedur Audit**

Sesuai dengan standar auditing (IAI, 2001) bahwa untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas maka auditor harus melaksanakan beberapa

prosedur audit. Prosedur audit merupakan serangkaian langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan audit.

Standar pekerjaan lapangan ketiga menyebutkan beberapa prosedur audit yang harus dilaksanakan oleh auditor dalam mengumpulkan berbagai tipe bukti audit. Prosedur audit adalah instruksi rinci untuk mengumpulkan tipe bukti audit tertentu yang harus diperoleh pada saat tertentu dalam audit. Prosedur audit yang disebutkan dalam standart tersebut meliputi (Mulyadi, 2002) :

1. Inspeksi

Inspeksi merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu. Prosedur audit ini banyak dilakukan oleh auditor. Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.

2. Pengamatan

Pengamatan merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan pelaksanaan suatu kegiatan. Objek yang diamati auditor adalah karyawan, prosedur, dan proses.

3. Permintaan Keterangan

Permintaan keterangan merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan. Bukti audit yang dihasilkan dari prosedur ini adalah bukti lisan dan bukti dokumenter.

4. Konfirmasi

Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh informasi secara langsung dari pihak ketiga yang bebas. Disamping auditor memakai prosedur audit yang disebutkan dalam standart tersebut, auditor melaksanakan berbagai prosedur audit lainnya untuk mengumpulkan bukti audit yang akan dipakai sebagai dasar untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan. Prosedur audit ini sangat diperlukan bagi asisten agar tidak melakukan penyimpangan dan dapat bekerja secara efisien dan efektif (Malone dan Roberts, 1996) dalam Suryanita (2007). Kualitas dari auditor dapat diketahui dari seberapa jauh auditor menjalankan prosedur-prosedur audit yang tercantum dalam program audit.

*Generally Accepted Audit Standards* (GAAS) yang merupakan standart auditbaku merinci prosedur audit sebagai berikut (Cushing and Loebbecke in AAA, 1986) dalam Elen, *et al* (2001):

1. Kegiatan pendahuluan (Pre-engagement Activities) terdiri dari :

- 1.1 Menerima atau menolak klien baru
- 1.2 Membuat jangka waktu perjanjian
- 1.3 Menetapkan staf audit

2. Aktivitas perencanaan (Planning activities), terdiri dari 4 langkah, yaitu:

2.1 Pemahaman tentang bisnis klien, dalam langkah ini auditor harus melakukan:

- 2.1.1 Persiapan evaluasi analitik
- 2.1.2 Menaksir resiko

2.2 Penaksiran atas materialitas

2.3 Mengevaluasi akuntansi pengendalian intern, dilakukan

melalui 2 tahap yaitu :

2.3.1 Tahap awal

2.3.2 Tahap pelengkap

2.4 Mengembangkan perencanaan audit secara menyeluruh :

2.4.1 Menjelaskan kepercayaan yang optimal terhadap pengendalian intern

2.4.2 Merancang prosedur compliance test

2.4.3 Merancang prosedur substantif

2.4.4 Pencatatan program audit

3. Kegiatan pengujian kepatuhan, dilakukan melalui 2 langkah, yaitu:

3.1 Melakukan pengujian

3.2 Melakukan evaluasi akhir terhadap pengendalian intern, dengan cara :

3.2.1 Melakukan evaluasi

3.2.2 Modifikasi rencana audit

4. Kegiatan pengujian substantif, dilakukan dengan 5 langkah yaitu :

4.1 Melakukan pengujian substantive dari transaksi

4.2 Melakukan prosedur pemeriksaan analitik

4.3 Memeriksa secara detil terhadap pengujian atas saldo

4.4 Prosedur pemeriksaan post balance sheets

4.5 Memeriksa hasil dari prosedur substantif, dengan cara :

4.5.1 Penemuan agregatif

4.5.2 Melakukan evaluasi

4.5.3 Modifikasi perencanaan audit

4.6 Auditor harus memberikan penjelasan kepada;

4.6.1 Manajemen

4.6.2 Pengacara

4.6.3 Lainnya

5. Kegiatan merancang opini dan laporan, dilakukan melalui 4 langkah, yaitu:

5.1 Mengevaluasi laporan keuangan

5.2 Mengevaluasi hasil audit

5.3 Perumusan opini

5.4 Draft dan menerbitkan laporan

6. Kegiatan berkelanjutan, dilakukan melalui 6 langkah, yaitu :

6.1 Mengadakan pengawasan terhadap pengujian

6.2 Evaluasi pekerjaan asisten

6.3 Mempertimbangkan kelayakan hubungan dengan klien

6.4 Melakukan komunikasi khusus yang diperlukan, mengenai hal berikut:

6.4.1 Kelemahan yang material dalam pengendalian intern

6.4.2 Kesalahan yang bersifat material

6.4.3 Kegiatan illegal oleh klien

6.5 Melakukan konsultasi dengan pihak yang berkompeten tentang

masalah-masalah khusus

6.6 Merancang dokumen kerja, memutuskan dan menyimpulkan dalam kertas kerja yang tepat

## **2.1.2. Audit judgment**

### **2.1.2.1 Pengertian Audit Judgment**

Pengertian *Audit Judgment* menurut Bonner (1999) adalah:

*“The term judgment typical refers to forming an idea, opinion, or estima about an object, an event, a state or another type of phenomenon. Judgments tend to take the form of predictions about the future or an evaluation of a current state of affairs”.* Kutipan tersebut menyatakan bahwa judgment mengacu pada pembentukan ide, pendapat, atau perkiraan tentang objek, peristiwa, keadaan, atau jenis lain dari fenomena. *Judgment* cenderung mengambil prediksi tentang masa depan atau evaluasi dari situasi saat ini.

Hogart (1992) mengartikan *judgment* sebagai proses kongnitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. *Judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, penerimaan informasi lebih lanjut. Proses *judgment* tergantung pada kedatangan informasi sebagai proses *unfolds*. Kedatangan informasi bukan hanya mempengaruhi pilihan, tetapi juga mempengaruhi cara pilihan tersebut dibuat.

Jasa audit mencakup pemerolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut. Atas dasar audit yang dilaksanakan terhadap laporan keuangan suatu entitas, auditor menyatakan suatu pendapat mengenai apakah laporan keuangan tersebut

menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil suatu entitas sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (Mulyadi, 2002).

### **2.1.2.2 Dimensi *Audit Judgment***

Pertimbangan yang dibuat seorang auditor internal berkaitan dengan hal apa saja yang akan dilakukan oleh auditor tersebut. Dalam buku Hiro Tugiman (1997), hal yang dilakukan secara tepat dapat dirangkum dalam tiga kata kunci, yaitu :

1. Memastikan
2. Menilai
3. Merekomendasi

Ketiga hal tersebut merupakan dimensi dari sebuah audit *judgment*. Dimensi tersebut masing-masing memiliki indikator yang akan dijelaskan, sebagai berikut :

#### *a) Indikator Memastikan*

Sebagian besar auditor menghabiskan hari kerjanya untuk memastikan sesuatu itu ada atau tidak. Sesuatu yang dimaksud adalah tingkat materialitas pada catatan akuntansi. Sebelum menentukan sesuatu, auditor harus :

1. Menentukan keakuratan catatan akuntansi
2. Memverifikasi keakuratan catatan akuntansi

#### *b) Indikator Menilai*

Auditor harus menilai persoalan pengendalian secara objektif. Persoalan tersebut sebaiknya dibiarkan berlangsung untuk sementara waktu hingga saat pemeriksaan berikutnya, dimana pihak yang berkepentingan akan mengkaji ulang persoalan tersebut.

Paparan tersebut menjelaskan indikator dalam menilai, yaitu mengevaluasi pengendalian akuntansi.

c) *Indikator Merekomendasi*

Sebagai posisi independen dalam organisasi, pengawas internal dikatakan memiliki pandangan yang sehat untuk memeriksa keakuratan catatan akuntansi, mengkaji pengendalian sistem informasi yang dikomputerisasi, hingga pemberian konsultasi internal (HiroTugiman, 1997). Beliau menjelaskan bahwa pengawas internal dapat dan sebaiknya menyatakan rekomendasi dalam laporan yang dibuatnya. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan yaitu, memberi saran tindakan korektif kepada manajemen.

Kemampuan merekomendasikan pemecahan suatu masalah diperoleh dari pengalaman bertahun-tahun serta kebijaksanaan organisasional yang dalam pelaksanaan tugas-tugas memastikan dan penilaian.

### 2.1.2.3 Tingkat *Audit Judgment*

Berdasarkan tingkatnya, judgment auditor dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. *Judgment* auditor mengenai tingkat materialitas

Konsep materialitas mengakui bahwa beberapa hal, baik secara individual atau keseluruhan adalah penting bagi kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, sedangkan beberapa hal lainnya adalah tidak penting (IAI, 2001 :312). Materilitas memberikan suatu pertimbangan



pentin dalam menentukan jenis laporan audit mana yang tepat untuk diterbitkan dalam suatu kondisi tertentu (Arens, *et al* 2012:68).

*Financial Accounting Standard Board* (FASB) mendefinisikan materialitas sebagai: "Besarnya suatu penghilangan atau salah saji informasi akuntansi yang dipandang dari keadaan-keadaan yang melingkupinya, memungkinkan pertimbangan yang dilakukan oleh orang yang mengandalkan pada informasi menjadi berubah atau dipengaruhi oleh penghilangan atau salah saji tersebut."

Definisi diatas mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan: (1) keadaan –keadaan yang berhubungan dengan satuan usaha (perusahaan klien), dan (2) informasi yang diperlukan oleh mereka yang akan mengandalkan pada laporan keuangan yang telah diaudit.

Dalam konsepnya, tingkat materilitas berpengaruh langsung terhadap jenis opini yang diterbitkan (Arens, *et al* 2012:68). Pada berbagai tingkat materialitas tertentu yang diikuti dengan pengaruh yang dapat ditimbulkannya terhadap keputusan yang dihasilkan oleh pengguna laporan keuangan, jenis opini audit yang dikeluarkan auditor akan sangat berbeda-beda. Implementasinya, merupakan suatu *judgment* yang cukup sulit untuk memutuskan beberapa materialitas sebenarnya dalam suatu situasi tertentu. SPAP SA Seksi 312 disebutkan bahwa pertimbangan auditor mengenai materialitas merupakan pertimbangan profesional dan dipengaruhi oleh persepsi auditor atas kebutuhan orang yang memiliki pengetahuan yang memadai dan yang akan meletakkan kepercayaan terhadap laporan keuangan.

Dalam merencanakan suatu auditor harus mempertimbangkan materialitas pada dua tingkatan, yaitu tingkatan laporan keuangan dan tingkat saldo rekening. Idealnya, menentukan pada awal audit jumlah gabungan dari salah satu laporan keuangan yang dianggap material. Penetapan ini tidak harus dikuantifikasikan, namun biasanya demikian. Hal di atas pada umumnya disebut pertimbangan awal mengenai materialitas karena menggunakan unsur *judgment* profesional dan masih dapat berubah jika sepanjang audit yang akan dilakukan ditemukan perkembangan baru.

## 2 *Judgment* auditor mengenai tingkat risiko audit

Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit dihadapkan pada risiko audit yang dihadapinya sehubungan dengan *judgment* yang ditetapkannya. Dalam merencanakan audit, auditor harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan tingkat risiko audit yang cukup rendah dan pertimbangan awal mengenai tingkat materialitas dengan suatu cara yang diharapkan, dalam keterbatasan bawaan dalam proses audit, dapat memberikan bukti audit yang cukup untuk mencapai keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah satu material (IAI, 2001 : 312).

*Judgment* auditor mengenai risiko audit dan materialitas bersama dengan hal-hal lain, diperlukan dalam menentukan sifat, saat, dan lingkup prosedur audit serta dalam mengevaluasi hasil prosedur tersebut. Risiko audit terdiri dari risiko bawaan (*inherent risk*), risiko pengendalian (*control risk*), dan risiko deteksi (*detection risk*).

Cara yang digunakan oleh auditor untuk mempertimbangkan komponen tersebut dan kombinasinya melibatkan *judgment* profesional auditor dan tergantung pada pendekatan audit yang dilakukannya. Pada saat auditor menetapkan risiko bawaan untuk

suatu asersi yang berkaitan dengan saldo akun atau golongan transaksi, ia mengevaluasi berbagai faktor yang memerlukan *judgment* profesional. Dalam melakukan hal tersebut, auditor tidak hanya mempertimbangkan faktor yang secara khusus berhubungan dengan saldo akun atau golongan transaksi tersebut, tetapi juga faktor-faktor lain yang terdapat dalam laporan keuangan keseluruhan, yang dapat mempengaruhi risiko bawaan yang berhubungan dengan saldo akun atau golongan transaksi itu (IAI, 2001 : 312).

Auditor juga menggunakan *judgment* profesional dalam menetapkan risiko pengendalian untuk suatu asersi yang berhubungan dengan suatu saldo akun atau golongan transaksi. Penetapan risiko pengendalian didasarkan atas cukup atau tidaknya bukti audit yang mendukung efektifitas pengendalian dalam mencegah dan mendeteksi salah saji asersi dalam laporan keuangan (IAI, 2001:312). Lebih lanjut, dalam SPAP (2001) disebutkan bahwa khusus mengenai risiko pengendalian, auditor harus memahami pengendalian internal dan melaksanakan pengujian pengendalian yang sesuai. Namun diperlukan *judgment* profesional untuk menafsirkan, menerapkan, atau memperluas alat serupa yang berlaku umum tersebut agar sesuai dengan keadaan.

## 2. *Judgment* auditor mengenai *going concern*

Dalam merencanakan audit, auditor harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan tingkat risiko audit yang cukup rendah dan pertimbangan awal mengenai tingkat materialitas dengan suatu cara yang diharapkan, dalam keterbatasan bawaan dalam proses audit, dapat memberikan bukti audit yang cukup untuk mencapai keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material (IAI, 2001:312). *Judgment* auditor mengenai risiko audit dan materialitas bersama dengan

hal-hal lain, diperlukan dalam menentukan sifat, saat, dan lingkup prosedur audit serta dalam mengevaluasi hasil prosedur tersebut.

Risiko audit terdiri dari risiko bawaan (*inherent risk*), risiko pengendalian (*control risk*), dan risiko deteksi (*detection risk*). Cara yang digunakan oleh auditor untuk mempertimbangkan komponen tersebut dan kombinasinya melibatkan *judgment professional* auditor dan tergantung pada pendekatan audit yang dilakukannya. Pada saat auditor menetapkan risiko bawaan untuk suatu asersi yang berkaitan dengan saldo akun atau golongan transaksi, ia mengevaluasi berbagai faktor yang memerlukan *judgment profesional*. Dalam melakukan hal tersebut, auditor tidak hanya mempertimbangkan faktor yang secara khusus berhubungan dengan saldo akun atau golongan transaksi tersebut, tetapi juga faktor-faktor lain yang terdapat dalam laporan keuangan keseluruhan, yang dapat mempengaruhi risiko bawaan yang berhubungan dengan saldo akun atau golongan transaksi itu (IAI, 2001:312).

Auditor juga menggunakan *judgment professional* dalam menetapkan risiko pengendalian untuk suatu asersi yang berhubungan dengan suatu saldo akun atau golongan transaksi. Penetapan risiko pengendalian didasarkan atas cukup atau tidaknya bukti audit yang mendukung efektivitas pengendalian dalam mencegah dan mendeteksi salah saji asersi dalam laporan keuangan (IAI, 2001:312). Lebih lanjut, dalam SPAP (2001) disebutkan bahwa khusus mengenai risiko pengendalian, auditor harus memahami pengendalian intern dan melaksanakan pengujian pengendalian yang sesuai. Namun diperlukan *judgment professional* untuk menafsirkan, menerapkan, atau memperluas alat serupa yang berlaku umum tersebut agar sesuai dengan keadaan.

### 2.1.3 Tekanan ketaatan

#### 2.1.3.1 Pengertian Tekanan

Menurut Baron & Greenberg (2006) yang dikutip oleh Legi (2010), menjelaskan bahwa tekanan sebagai: “Reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya”.

Budiarsa (2012) menjelaskan sebagai berikut:

Sebagian besar dari definisi tekanan memandang individu dan lingkungan sebagai suatu interaksi perangsang (*stimulus*), interaksi tanggapan (*response*), atau interaksi antara perangsang dan tanggapan (*stimulus-response interaction*).

Secara stimulus, Tekanan adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan terhadap ketegangan. Secara response, Tekanan adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya berupa peristiwa atau situasi ekstern yang dapat berbahaya. Dan secara umum, Tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang .

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tekanan berkaitan erat dengan emosional seorang individu yang berhubungan dengan lingkungan sekitar sehingga tekanan bisa membuat seseorang merasa depresi atau stres.

#### 2.1.3.2 Pengertian Ketaatan

Kata ketaatan memiliki dasar kata taat. Dalam kamus bahasa Indonesia kata “taat” berarti tunduk atau patuh pada ajaran atau aturan. Menurut Robert (2012)

mendefinisikan bahwa: “ *Obedience* atau ketaatan merupakan ketundukan seseorang kepada apa yang menjadi perintah baginya dalam menggapai suatu tujuan yang menjadi prioritas dirinya sendiri atau orang lain”.

Seni (2012) menjelaskan tentang teori ketaatan bahwa: “Teori ketaatan menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang dengan perintah yang diberikannya”.

Merangkum definsi-definisi tersebut jika dikaitkan dengan lingkungan pekerjaan, seorang atasan merasa lebih berkuasa dan memiliki otoritas untuk membuat peraturan/perintah yang harus ditaati oleh bawahannya. Perintah-perintah tersebut secara perlahan-lahan akan mempengaruhi perilaku individu seorang bawahan karena memiliki posisi khusus dalam struktur organisasi.

Hartanto dan Kusuma (2000) dalam hubungan auditor menjelaskan bahwa: “Ketaatan adalah suatu kepatuhan untuk melakukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang diwajibkan atau diharuskan untuk melaksanakan”.

### **2.1.3.3 Pengertian Tekanan Ketaatan**

Tekanan ketaatan memiliki definsi yang berbeda-beda yaitu sebagai berikut:

Seni (2012) menjelaskan bahwa:

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain dan tekanan ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor.

Sedangkan Ardiani (2010) menjelaskan bahwa:

Tekanan ketaatan atau kepatuhan adalah suatu dimana auditor mendapatkan tekanan yang tidak sesuai yang datang dari pihak-pihak tertentu, baik dari manajer, partner, atasan dan lainnya dan auditor tersebut mau ataupun tidak mau harus mematuhi. Bukan hanya dari atasan tekanan yang didapat dari segi waktu yang mudah ditentukan. Hal ini dapat memberikan tingkatan yang berpengaruh pada judgment auditor tersebut.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tekanan ketaatan merupakan tekanan yang di dapat dari pihak-pihak tertentu dalam suatu kegiatan karena adanya suatu kesenjangan ekspektasi.

#### 2.1.3.4 Dimensi Tekanan Ketaatan

Mangkunegara (2005) dalam Legi (2010) menyatakan bahwa:

Tekanan ketaatan adalah Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempatnya bekerja.

Dilihat dari definisi tersebut, tekanan ketaatan memiliki dimensi diantaranya adalah :

1. Emosional
2. Stress kerja

Berdasarkan beberapa dimensi tekanan ketaatan tersebut, maka masing-masing indikator tekanan ketaatan akan dijelaskan sebagai berikut :

a) *Indikator Emosional*

Dalam Indryati dan Jann (hal 56) mengutip definisi dari dimyati, Emosi adalah keadaan bergejolak, gangguan keseimbangan atau respon kuat dan tidak beraturan terhadap stimulus. Dari ke tiga variabel tersebut ada satu kesamaan, yaitu bahwasannya keadaan emosional itu menunjukkan adanya penyimpangan dari keadaan yang “normal”. Yang dimaksud dengan “normal” disini adalah keadaan yang tenang, atau keadaan seimbang secara fisik maupun sosial. Muncul atau tidaknya berbagai macam perasaan yang dialami ini, dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain :

1. Keadaan jasmani (kondisi fisik) kita.

Dalam keadaan sakit, perasaan kita akan lebih mudah tersinggung dibandingkan dengan bilamana kita berada dalam keadaan sehat, segar bugar (fit). Orang cenderung untuk menjadi lebih perasa pada saat sakit.

2. Faktor bawaan.

Ada orang yang cenderung berperasaan halus, dan sebaliknya.

3. Faktor lingkungan (hasil dari proses belajar).

Termasuk disini adalah segala pengalaman, baik yang berhubungan dengan keadaan keluarga, jabatan, pergaulan sehari-hari, cita-cita, dan sebagainya.

4. Faktor situasional

Dalam keadaan kalut pikirannya, seseorang akan menjadi lebih perasa dibandingkan dalam keadaan normal.



b) Indikator Stress kerja

Menurut Panji (2009), ada dua faktor yang berkaitan langsung dengan stress, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. Dari dua faktor tersebut, jika dikaitkan dalam dunia pekerjaan, maka stress akan berhubungan dengan :

1. Ketegangan kerja

Ketegangan merupakan suatu perasaan yang tidak mudah digambarkan. Ketegangan timbul karena ada masalah yang harus ditanggulangi.

2. Keterasingan kerja

Keterasingan dalam bekerja sangat tidak menyenangkan bagi orang yang meraskannya dan bisa berbahaya bagi keutuhan kepribadiannya. Bisa juga berpengaruh pada produktivitas kerjanya menjadi menurun.

3. Konflik kerja

Konflik sebagai suatu kenyataan yang muncul karena adanya kehidupan bersama yang dibentuk manusia kiranya tak dapat diatasi secara tuntas selama kehidupan manusia itu sendiri masih berlangsung.

**2.1.4 Self Efficacy**

**2.1.4.1 Pengertian Self Efficacy**

*Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986,) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap

kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

#### 2.1.4.2 Dimensi Self efficacy

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

a. Tingkat (*level*)

*Self efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang

tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

#### 2.1.4.3 Sumber-Sumber *Self efficacy*

Bandura (1986) menjelaskan bahwa *self efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

a. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

b. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

d. Keadaan fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan

fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

#### **2.1.4.4 Proses-proses *Self efficacy***

Bandura (1997) menguraikan proses psikologis *self-efficacy* dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini :

##### **a. Proses kognitif**

Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya.

Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

##### **b. Proses motivasi**

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan

menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai pengharapan.

*Self efficacy* mempengaruhi atribusi penyebab, dimana individu yang memiliki *self efficacy* akademik yang tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan oleh kurangnya usaha, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan.

Teori nilai-pengharapan memandang bahwa motivasi diatur oleh pengharapan akan hasil (*outcome expectation*) dan nilai hasil (*outcome value*) tersebut. *Outcome expectation* merupakan suatu perkiraan bahwa perilaku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus bagi individu. Hal tersebut mengandung keyakinan tentang sejauhmana perilaku tertentu akan menimbulkan konsekuensi tertentu. *Outcome value* adalah nilai yang mempunyai arti dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi bila suatu perilaku dilakukan. Individu harus memiliki *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *outcome expectation*.

#### c. Proses afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

#### d. Proses seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. *Self efficacy* dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu menanganinya. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

#### 2.1.4.5 Sumber-Sumber *Self efficacy*

Bandura (1986) menjelaskan bahwa *self efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

##### a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman

akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

c. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

d. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.



#### d. Keadaan fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

#### 2.1.4.6 Proses-proses *Self efficacy*

Bandura (1997) menguraikan proses psikologis *self-efficacy* dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini :

##### a. Proses kognitif

Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya.

Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang

mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

#### b. Proses motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai pengharapan.

*Self efficacy* mempengaruhi atribusi penyebab, dimana individu yang memiliki *self efficacy* akademik yang tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan oleh kurangnya usaha, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan.

Teori nilai-pengharapan memandang bahwa motivasi diatur oleh pengharapan akan hasil (*outcome expectation*) dan nilai hasil (*outcome value*) tersebut. *Outcome expectation* merupakan suatu perkiraan bahwa perilaku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus bagi individu. Hal tersebut mengandung keyakinan tentang sejauhmana perilaku tertentu akan menimbulkan konsekuensi tertentu. *Outcome value* adalah nilai yang mempunyai arti dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi bila suatu perilaku dilakukan. Individu harus memiliki *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *outcome expectation*.

#### c. Proses afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

#### d. Proses seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. *Self efficacy* dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu menanganinya. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

## 2.1.5 Pengalaman

### 2.1.5.1 Definisi pengalaman

Menurut Loehoer (2002:2) menyebutkan bahwa:

“Pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006:26):

“Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”.

### **2.1.5.2 Definisi Pengalaman Auditor**

Setiap auditor akan mengalami suatu pembelajaran dari setiap peristiwa yang telah di lewatinya. Peristiwa-peristiwa tersebut akan menjadi sebuah pengalaman bagi auditor. Definsi pengalaman auditor dijelaskan sebagai berikut:

Harvita (2012) menjelaskan bahwa:

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal untuk menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa.

Nadirsyah dan Rizkqi (2007) mengutip Tubbs (1992), secara rinci menyebutkan bahwa yang dikatakan auditor yang berpengalaman adalah:

- a. Auditor pemeriksa menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan.
- b. Auditor pemeriksa memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang pengambilan keputusan pemeriksaan.

- c. Auditor pemeriksa menjadi sadar mengenai pengambilan keputusan pemeriksaan yang lebih tidak lazim
- d. Hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan seperti departemen tempat terjadi kekeliruan dan pelanggaran dan tujuan pengendali.

Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa auditor yang berpengalaman menyimpan lebih banyak memori mengenai kesalahan sehingga memori auditor memainkan peran penting pada kualitas pertimbangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman audit akan meningkatkan kepekaan seorang auditor pemeriksa pada detail-detail kesalahan yang terjadi

### **2.1.5.3 Dimensi Pengalaman Auditor**

Menurut Ashton (1991) dalam Legi (2010) menjelaskan bahwa: “Pengalaman auditor merupakan kemampuan yang dimiliki auditor atau akuntan pemeriksa untuk belajar dari kejadian-kejadian masalah yang berkaitan dengan seluk-beluk audit atau pemeriksaan”.

Auditor yang berpengalaman akan lebih memahami ketentuan yang ada dalam standar akuntansi, sehingga dapat menerapkan lebih baik dari pada yang tidak berpengalaman. Pengalaman dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam memprediksi dan mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam pelaporan keuangan suatu perusahaan yang diauditnya sehingga dapat mempengaruhi judgment yang diambil oleh auditor. Dengan demikian pengalaman akan meliputi, sebagai berikut :

1. Pelatihan Profesi
2. Masa Kerja

### 3. Pendidikan

Berdasarkan beberapa dimensi pengalaman auditor tersebut, maka masing-masing indikator pengalaman auditor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

#### a) *Indikator Pelatihan Profesi*

Setiap orang dapat menyebutkan seorang auditor sebagai profesi jika memiliki pengetahuan yang ditetapkan sebagai dasar dari standar yang berlaku. Seseorang dianjurkan memiliki sertifikat atau pengesahan tertentu untuk menjadi seorang auditor internal. Sertifikat atau pengesahan tersebut akan mempengaruhi pengetahuan seorang auditor. Pengetahuan tersebut biasanya didapat dari :

1. Program pelatihan dan seminar
2. Kursus formal

#### b) *Indikator Masa Kerja*

Pengalaman akan berhubungan dengan waktu, karena memiliki pengalaman yang banyak pasti akan memakan waktu yang banyak. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin banyak pula waktu yang di habiskan. Dalam dunia bekerja, pengalaman berdasarkan masa kerja akan berhubungan dengan :

1. Usia
2. Lama Kerja
3. Golongan

#### c) *Indikator Pendidikan*

Untuk mencapai suatu peranan, pendidikan sangat dibutuhkan. Menurut Yunita (2011), indikator pendidikan diklasifikasikan menurut bentuk pendidikan yaitu :

1. Pendidikan Umum
2. Pendidikan Kedinasan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan penulis tidak lepas dari penelitian terdahulu, karena penelitian terdahulu dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian-penelitian terdahulu, yaitu :

**Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Marsha Trianevant (2014)	Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, <i>Self Efficacy</i> dan, Pengalaman Terhadap <i>Audit Judgment</i>	Gender, Orientasi Tujuan, <i>Self Efficacy</i> , Penganlaman <i>Audit Judgment</i>	Self-efficacy berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> auditor independen pada sebelas Kantor Akuntan Publik. Self-efficacy memberikan pengaruh sebesar 13,54 persen terhadap <i>audit judgment</i> , Pengalaman berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> auditor independen pada sebelas Kantor Akuntan Publik. Pengalaman memberikan pengaruh sebesar 17,25 persen terhadap <i>audit judgment</i> , dimana auditor yang sudah mempunyai pengalaman akan jauh

			lebih baik dalam menghasilkan <i>audit judgment</i> .
Rahayu Fitriana, Kamaliah Susilatri (2014)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Tingkat Senioritas Auditor, Keahlian Auditor, Dan Hubungan Dengan Klien Terhadap <i>audit judgment</i>	Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Tingkat Senioritas Auditor, Keahlian Auditor, Hubungan Dengan Klien, <i>audit judgment</i>	Pengujian hipotesis kedua memberikan hasil bahwa variabel tekanan ketaatan berpengaruh terhadap <i>audit judgement</i> yang dapat dilihat dari thitung sebesar 2,661 > ttable senilai 1,986 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,009 < 0,05.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kombinasi variabel-variabel independen penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk dianalisa pengaruhnya terhadap *Audit Judgment*. Penelitian mengenai *Audit Judgment* sangat penting agar auditor dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan auditor dan dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkannya. Tekanan ketaatan, *self efficacy*, serta pengalaman yang terdapat dalam diri auditor bukan jaminan bahwa auditor dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaanya. Oleh karena itu maka hal tersebut menarik bagi peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh tekanan ketaatan, *self efficacy*, dan pengalaman sebagai moderasi. Penelitian ini penting untuk



menilai sejauh mana auditor akan semakin baik dalam pembuatan *judgment* atas penugasan auditnya.

Terkait dengan banyak topik yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian marsha trianevant (2014) yang berjudul “Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, *Self Efficacy* dan, Pengalaman Terhadap *Audit Judgment*”. Merujuk dari penelitian tersebut penelitian ini ada beberapa kesamaan, diantaranya variabel *self efficacy* dan pengalaman. Namun perbedaan pada penelitian ini terdapat pada penambahan variabel independen tekanan ketaatan serta survei penelitiannya. Penelitian sebelumnya dilakukan kepada 11 KAP yang terdapat di DKI Jakarta sedangkan penelitian saat ini berpusat di KAP kota Bandung. Alasan peneliti memilih kota Bandung dalam penelitiannya agar penelitian lebih terfokus di satu kota dengan harapan lebih akuratnya penelitian.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Arens, *et al.* (2012:30) menyatakan bahwa:

*“Audit is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.”*

Kutipan tersebut menyatakan bahwa auditing adalah akuntansi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten, independen.

Dalam mengeluarkan audit *judgment*, auditor harus memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta bukti yang akan

dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti itu. Selain itu, auditor juga harus memiliki sikap mental yang independen agar dapat mengeluarkan *audit judgment* secara benar, tepat, dan profesionalis sesuai bukti yang ada. Profesionalisme seseorang secara umum dipengaruhi oleh aspek-aspek yang bersifat individual meliputi antara lain: tekanan ketaatan, *self-efficacy*, dan pengalaman. Ketiga aspek di atas memiliki peran yang besar terhadap *judgment* yang dibuat auditor. Aspek individual memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi *audit judgment*, hal ini terjadi karena aspek-aspek individual mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku individu. Dengan demikian tekanan ketaatan, *self-efficacy*, dan pengalaman sebagai dimensi dari aspek individual akan berpengaruh terhadap *judgment* yang akan diambil oleh seorang auditor.

Tekanan ketaatan adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi *audit judgment*. Tekanan Ketaatan merupakan kondisi dimana seorang auditor dihadapkan pada dilemma penerapan standar profesi auditor. Klien atau pimpinan dapat saja menekan auditor untuk melanggar standar profesional auditor. Hal ini tentunya akan menimbulkan tekanan pada diri auditor untuk menuruti atau tidak menuruti dari kemauan klien maupun pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang auditor seringkali dihadapkan pada dilemma penerapan standar profesi auditor dalam pengambilan keputusannya (Jamilah et al.,2007)

Biasanya tekanan ketaatan tersebut datang dari seorang atasan. 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. Tentunya apabila demikian maka auditor akan tertekan dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak lagi berperilaku independen. Selain dari atasan tekanan ketaatan yang dialami auditor juga bisa datang dari klien. Klien kadang mempengaruhi proses pemeriksaan yang dilakukan auditor. Klien bisa saja memaksa auditor untuk melakukan suatu tindakan yang melanggar standar pemeriksaan yang harusnya dilakukan. Hal ini bisa menimbulkan konflik kepentingan antara auditor dan klien. Apabila auditor memenuhi tuntutan klien maka akan melanggar standar. Sebaliknya, apabila auditor tersebut tetap menerapkan standar profesi auditor dan standar pemeriksaan, maka tidak menutup kemungkinan klien akan melakukan penghentian penugasan terhadap auditor tersebut. Karena pertimbangan professional berlandaskan pada nilai dan keyakinan individu, kesadaran moral memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan akhir (Hartanto, 1999).

*Self-efficacy* (efikasi diri) adalah persepsi/keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (1993) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990).

Menurut Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998) menyatakan bahwa :

*This study demonstrates that drive to improve audit judgment performance among auditors with high self-efficacy only exists when managing simple tasks. When performing more complex tasks, auditors are not sufficiently motivated by their high self-efficacy to work harder or to show better audit judgment performance.*

Berdasarkan pernyataan diatas, studi ini menunjukkan bahwa dorongan untuk meningkatkan audit *judgment* antara auditor dengan *self-efficacy* tinggi hanya ada ketika mengelola tugas-tugas sederhana. Ketika melakukan tugas yang lebih kompleks, auditor tidak cukup termotivasi oleh *self-efficacy* mereka yang tinggi untuk bekerja lebih keras atau untuk menunjukkan audit *judgment* yang lebih baik.

Pada penilaian yang dilakukan oleh Sanusi, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa “*Self-efficacy is found to be highly related to audit judgment performance. The results suggest that an auditor who has high self-efficacy is likely to show better audit judgment than an auditor with low self-efficacy*”. *Self-efficacy* yang ditemukan sangat terkait dengan audit *judgment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan penilaian audit yang lebih baik daripada auditor dengan *self-efficacy* rendah. Hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Asih (2010) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit *judgment*.

*Self-efficacy* (efikasi diri) adalah persepsi/keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (1993) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990).50

Menurut Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998) menyatakan bahwa :

*This study demonstrates that the drive to improve audit judgment performance among auditors with high self-efficacy only exists when managing simple tasks. When performing more complex tasks, auditors are not sufficiently motivated by their high self-efficacy to work harder or to show better audit judgment performance.*

Berdasarkan pernyataan diatas, studi ini menunjukkan bahwa dorongan untuk meningkatkan *audit judgment* antara auditor dengan *self-efficacy* tinggi hanya ada ketika mengelola tugas-tugas sederhana. Ketika melakukan tugas yang lebih kompleks, auditor tidak cukup termotivasi oleh *self-efficacy* mereka yang tinggi untuk bekerja lebih keras atau untuk menunjukkan *audit judgment* yang lebih baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sanusi, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa *“Self-efficacy is found to be highly related to audit judgment performance. The results suggest that an auditor who has high self-efficacy is likely to show better audit judgment than an auditor with low self-efficacy”*. *Self-efficacy* yang ditemukan sangat terkait dengan *audit judgment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi menunjukkan penilaian audit yang lebih baik daripada auditor dengan *self-efficacy* rendah. Hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Asih. (2010) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Beberapa badan menghubungkan antara pengalaman dan profesionalitas sebagai hal yang sangat penting didalam menjalankan profesi akuntan publik. AICPA AU section 100-110 mengaitkan profesional dan pengalaman dalam kinerja auditor :

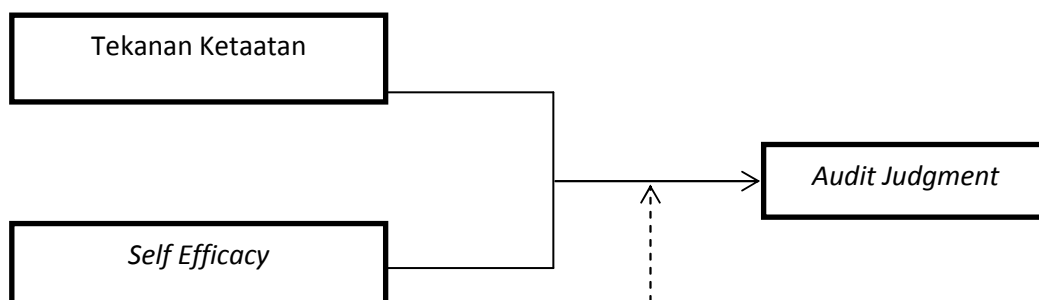
*“The professional qualifications required of the independent auditor are those of person with the education and experience to practice as such. They do not include those of person trained for qualified to engage in another profession or occupation”*

Menurut The Institute of Chartered Account in Australia (1997:28):

*Membership of profession means commitment to asset of value that serve to define that professional as specific “moral community”. Tobe a good accountant one not only needs to have insight into one’s profession, but to have accepted and internalized those values. Professional value clarification is an activity both of individual accountants, in identifying and gaining critical insight into the meaning and application of those values, and activity of professional it self.*

Selain itu menurut Abdolmohammadi dan Wright (1987) mengatakan bahwa adanya perbedaan judgment antara auditor yang berpengalaman dan yang tidak berpengalaman. Dari pengalaman seseorang dapat belajar dari kesalahan-kesalahannya di masa lalu, sehingga nantinya akan menambah kinerjanya dalam melakukan tugas. Pengalaman dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam memprediksi dan mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam pelaporan keuangan suatu perusahaan yg di auditnya sehingga dapat mempengaruhi judgment yang diambil oleh auditor. Dengan demikian maka akan mengurangi kesalahan auditor di masa kini dan masa yang akan datang.

Berikut ini terdapat kerangka pemikiran mengenai pengaruh *gender*, orientasi tujuan, *self-efficacy*, dan pengalaman terhadap *audit judgment* dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran :



Keterangan :

—————> = Pengaruh  
 - - - - -> = Pemoderasi

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*

Tekanan ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor. Dalam suatu audit umum (general audit atau opiniom audit), auditor dituntut untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas untuk menghindari adanya pergantian auditor. Pemberian opini wajar tanpa pengecualian tanpa bukti-bukti audit yang memadai, dapat berubah dari masalah standar audit (khususnya masalah standar pelaporan) ke masalah kode etik (independensi dan

benturan kepentingan). Pemenuhan tuntutan entitas merupakan pelanggaran terhadap standar. Dan auditor yang tidak memenuhi tuntutan klien dianggap termotivasi untuk menerapkan standar audit (Theorodus, 2007).

**H<sub>1</sub>: Tekanan Ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap *Audit Judgment***

*Judgment*

#### **2.4.2 Pengaruh Self Efficacy Terhadap *Audit Judgment***

*Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

**H<sub>2</sub> : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Audit Judgment***



### **2.4.3 Pengaruh tekanan ketaatan di moderasi oleh pengalaman terhadap *Audit Judgment***

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain dan tekanan ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri bagi auditor.

Pengalaman auditor merupakan kemampuan yang dimiliki auditor atau akuntan pemeriksa untuk belajar dari kejadian-kejadian masalah yang berkaitan dengan seluk-beluk audit atau pemeriksaan. Menurut Ashton (1991):

Mulyadi (2002:24) mendefinisikan bahwa: “Pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”

**H<sub>3</sub>: Tekanan ketaatan di moderasi oleh pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap *audit Judgment***

### **2.4.4 Pengaruh *Self Efficacy* di moderasi oleh pengalaman terhadap *Audit Judgment***

Menurut Bandura (1986), *self efficacy* tidak terkait dengan kemampuan sebenarnya melainkan dengan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Istilah *self efficacy* disini, lebih tepat merupakan persepsi seseorang mengenai sejauh mana dirinya memiliki kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan khusus. Secara umum, *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada situasi tertentu (kompetensi).

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal untuk menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa. Harvita (2012)

**H<sub>4</sub> : *Self Efficacy* dimoderasi oleh pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap *Audit Judgment***

