

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Menurut pencetus teori atribusi Fritz Heider mengatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap dan sebagainya, sedangkan faktor eksternal contohnya kondisi yang memaksa seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu (Luthans, 2005).

Teori atribusi dapat dihubungkan dengan *audit judgment*, dimana auditor dalam membuat *audit judgment* dipengaruhi oleh faktor dari luar seperti kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, dan kemampuan kerja, sedangkan faktor dari dalam yang mempengaruhi *audit judgment* seperti pengalaman auditor, pengetahuan auditor, dan *internal locus of control*. Akan tetapi penilaian tersebut bergantung pada masing-masing auditor dalam menghasilkan kesimpulan berupa pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap *audit judgment* yang dihasilkan auditor.

2. Teori Penetapan Tujuan

Locke & Latham (1990) mengatakan bahwa ada dua faktor tindakan yang diarahkan oleh tujuan (*goal directed action*) yaitu *no-consciously goal directed* dan *consciously goal directed* atau *purposeful action*. Premis yang

mendasari teori ini adalah faktor kedua yaitu *consciously goal*, yang berarti bahwa ide-ide sangat bermanfaat dalam mendorong individu dalam mengambil tindakan. Teori penetapan tujuan diasumsikan bahwa terdapat hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan kinerja yang terukur, apabila seorang manajer mengetahui akan tujuan yang ingin mereka capai, maka mereka akan memiliki motivasi yang lebih dan akan mengerahkan usahanya agar kinerja mereka dapat meningkat sehingga tujuannya dapat tercapai.

Teori ini dikemukakan oleh Locke (1990), menjelaskan tentang hubungan antara tujuan dengan perilaku apabila seseorang memahami tujuannya maka akan mempengaruhi kinerjanya. Menurutnya niat mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Teori ini jelas mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerja seseorang. Karena seseorang yang memiliki tujuan yang jelas dalam kerjanya maka akan mudah baginya untuk mewujudkan tujuannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan oleh seorang yang memiliki tujuan akan lebih baik dari pada yang tidak memiliki tujuan. Dengan begitu seseorang yang memiliki tujuan akan menjalankan tugasnya dengan baik walaupun ada banyak godaan dalam melakukan tugasnya. Seseorang dengan tujuan akan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan begitu apabila seorang auditor memiliki tujuan dalam bekerja tidak akan mudah goyah dengan banyak iming-iming dan akan menghasilkan *judgment audit* sesuai dengan tugas dan temuan-temuan yang menguatkan buktinya. Sehingga teori ini dapat

membantu organisasi dalam menilai seberapa baik kemampuan kerja dan *internal locus of control* yang dimiliki oleh auditor dalam pembuatan *audit judgment* yang baik.

3. Teori Motivasi Berprestasi

Menurut Robbins & Timothy (2008), motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Motivasi sangat erat kaitannya dengan usaha dalam rangka mencapai tujuan. Idris (2012) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dibagi menjadi 3 elemen yaitu intensitas, arah, dan ketekunan yang berhubungan dengan kegigihan seseorang dalam usaha untuk mencapai tujuan. Intensitas kerja yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja yang baik akan memiliki arah yang menguntungkan. Ketekunan menjadi sebuah ukuran seseorang dalam mempertahankan usahanya agar dapat bertahan selama mungkin.

Auditor yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja seseorang auditor akan meningkat dengan bertambahnya keingintahuan dan pengetahuannya dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang ingin diraihinya. Pengalaman auditor yang banyak akan membuat auditor lebih tekun dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Maka auditor akan memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam menghasilkan *judgment audit*.

4. Pengalaman Auditor

Pengalaman adalah proses belajar dan bertambahnya potensi yang dimiliki oleh seseorang. Pengalaman seseorang merupakan proses seseorang membawa pada pola dan tingkah laku mereka pada posisi yang lebih tinggi. Pengalaman audit adalah pengalaman yang diperoleh dari melakukan berbagai penugasan audit yang pernah dilakukan dan lamanya bekerja sebagai seorang auditor serta menambah pengetahuan dalam mendeteksi kecurangan atau kekeliruan dalam pelaporan laporan keuangan oleh pihak entitas (Sofiani & Tjondro, 2014).

Standar umum menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2011), menyatakan bahwa pemeriksaan harus dilakukan oleh seseorang atau orang-orang yang telah menempuh pendidikan dan latihan teknis yang cukup dalam bidang pemeriksaan akuntan dan memiliki keahlian sebagai akuntan publik. Dari standar tersebut maka seseorang yang memiliki keahlian dibidang lain baik dibidang usaha maupun dibidang keuangan tidak dapat melakukan pemeriksaan akuntan dalam standar auditing, dengan kata lain hanya seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan audit dan akuntan publik yang dapat melakukan pemeriksaan.

Sukriah dkk, (2009) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman yang banyak akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal seperti kemampuan mendeteksi kecurangan, kemampuan memahami kesalahan, dan kemampuan dalam mencari penyebab munculnya kesalahan. Herliansyah (2015) menemukan bahwa pengalaman audit yang

dimiliki oleh auditor dapat berperan dalam menentukan pertimbangan yang diambil sehingga dapat meningkatkan kualitas audit

5. Kompleksitas Tugas

Jamilah dkk (2007) mengatakan bahwa kompleksitas adalah sulitnya tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan kapasitas daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. Aspek penyusun dari kompleksitas tugas terdiri dari tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas yang dilakukan. Sedangkan struktur tugas sendiri berkaitan dengan mengenai sumber informasi atau kejelasan dari informasi yang diterima dalam rangka melaksanakan tugas. Raiyani dan Suputra (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas audit dapat digunakan sebagai alat dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil auditan seorang auditor. Menurut Duh *et.al.*, (2006) karakteristik tugas yang tidak terstruktur akan berdampak pada pertimbangan auditor.

6. Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan adalah suatu tekanan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain yang dapat berpengaruh terhadap perilaku sosial yang dihasilkan. Menurut penelitian DeZoort dan Lord dalam Jamilah *et.al.*, (2007), teori tekanan ketaatan menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kekuasaan dapat mempengaruhi perilaku orang lain atas perintah yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh keberadaan kekuasaan atau otoritas yang

merupakan bentuk dari *legitimate power*. Tekanan ketaatan akan menjadi sulit apabila auditor menghadapi suatu konflik karena seorang auditor harus bersikap independen dalam pengambilan keputusan atas kewajaran dalam laporan keuangan yang disajikan oleh pihak klien, akan tetapi seorang auditor juga harus memenuhi tuntutan klien agar merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Jamilah *et.al.*, (2007) mengatakan bahwa tekanan ketaatan dapat menghasilkan variasi pada keputusan auditor dan memperbesar kemungkinan atas pelanggaran standar etika dan professional.

7. Kemampuan Kerja

Penelitian Mardisar dan Sari (2007), mengatakan bahwa kinerja seorang auditor dapat diukur dengan beberapa unsur yaitu kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), dan pengalaman (*experience*). Kemampuan menjadi salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor, dengan kemampuan yang dimiliki maka auditor dapat menyelesaikan tugas pemeriksaannya dengan baik dan hasilnya maksimal. Pengetahuan dan pengalaman menjadi faktor penting lainnya bagi seorang auditor dalam pengambilan *audit judgment*. Karena dengan pengetahuan dan pengalaman seorang auditor dapat memprediksi dan mendeteksi kecurangan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi auditor dalam pengambilan *audit judgment*.

8. Pengetahuan Auditor

Menurut Mardisar dan Sari (2007), seseorang akan berbeda dalam mencurahkan usahanya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat

pengetahuan yang dimiliki dan pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Herawaty dan Susanto (2009), seseorang yang bekerja sesuai dengan pengetahuannya akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya.

Kushasyandita dan Januarti (2012), menyatakan bahwa auditor yang telah menjalani Pendidikan dan pelatihan dalam praktik akuntansi dan auditing dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh auditor adalah pengetahuan dibidang akuntansi, auditing, dan sektor publik. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pembelajaran secara langsung maupun tidak langsung seperti mengikuti seminar atau pelatihan yang dapat menunjang penugasannya.

9. *Internal Locus of Control*

Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1975), seorang ahli dalam teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu dari variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi (Kreitner & Kinicki, 2005). Menurut Chen & Silverthorne (2008) menyatakan bahwa akuntan yang memiliki *locus of control* yang baik akan menghasilkan *audit judgment* yang baik karena auditor tersebut dapat mengatasi stress kerja dan lingkungan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Johnson *et al.*, (2005) *locus of control* adalah sikap auditor dalam kondisi konflik yang dipengaruhi oleh karakter *locus of control*. Dalam Raiyani dan Suputra (2014) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal merupakan anggapan individu bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Mereka yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa nasib kehidupannya berada dibawah kendali dirinya dan perilaku individu berperan didalamnya, mereka lebih banyak menandalkan hidupnya pada diri mereka dan lebih menyenangi keahlian-keahlian dibandingkan mencari situasi yang menguntungkan. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hidup mereka ditentukan oleh pihak luar seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Oleh karena itu, individu yang memiliki *locus of control* eksternal biasanya lebih menandalkan harapannya kepada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan.

10. Audit Judgment

Menurut Yendrawati dan Mukti (2015) *Audit judgment* adalah cara pandang auditor dalam menanggapi informasi yang berhubungan dengan tanggungjawab dan risiko audit dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditannya mengenai pembentukan suatu gagasan, pendapat, atau prakiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya.

Audit judgment sangat bergantung pada temuan dari proses audit. Bagaimana seorang auditor harus mengambil keputusan untuk bertindak atau tidak bertindak dalam mendapatkan informasi untuk melanjutkan proses audit. Informasi yang didapatkan sangat berpengaruh terhadap pengambilan *judgment*. Informasi tersebut tidak hanya mempengaruhi pengambilan keputusan tetapi juga mempengaruhi cara dalam pengambilan keputusan tersebut. Oleh karena itu, *judgment* yang diambil tergantung pada kualitas dan keyakinan dalam memperoleh dan mengembangkan bukti (Tielman, 2012).

Judgment adalah kegiatan yang sangat penting bagi auditor dalam menyelesaikan tugasnya mengaudit laporan keuangan perusahaan atau entitas. Perolehan dan pengembangan bukti akan mempengaruhi keyakinan auditor dalam menjelaskan bukti yang ditemukan untuk menghasilkan suatu *audit judgment*. Berdasarkan atas sampel bukti yang ditemukan, auditor akan memberikan pendapatnya tentang hasil audit atas laporan keuangan perusahaan, sehingga *judgment audit* sangat ditentukan dari hasil pelaksanaan audit.

B. Penelitian Terdahulu

Susetyo (2009) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Puspitasari (2011) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Pasanda dan Paranoan (2013) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap pertimbangan auditor. Sofiani dan Tjondro (2014) menyatakan bahwa pengalaman auditor yang meningkat menyebabkan

meningkatnya *audit judgment* dan berpengaruh terhadap *audit judgment*. Evi dkk (2014) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh terhadap *audit judgment*. Yendrawati & Mukti (2015) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Rosadi dan Waluyo (2017) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh terhadap *audit judgment*. Christanti dan Dwirandra (2017) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Penelitian Jamilah *et al.*, (2007) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Putri dkk (2015) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, Raiyani dan Suputra (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Evi *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgment*. Yendrawati dan Mukti (2015) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Komalasari dan Hernawati (2015) menyatakan bahwa secara parsial kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgment*.

Sofiani dan Tjondro (2014) mengatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Evi *et al.*, (2014) mengatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment*. Penelitian Putri *et al.*, (2015), mengatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Penelitian Yendrawati dan Mukti (2015) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Rosadi

dan Waluyo (2017) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment*.

Praditaningrum (2012), mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Yendrawati dan Mukti, (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Hasil penelitian Yuliani (2012) menunjukkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Sedangkan Idris (2012) menyimpulkan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Yendrawati dan Mukti (2015) menyatakan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Gracea *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*.

Iswari dan Kusuma (2013) mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Raiyani dan Suputra (2014) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Putri *et al.*, (2015) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Christanti dan Dwirandra (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Safitri (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap *Audit Judgment*

Pengalaman auditor merupakan pengalaman dalam melaksanakan tugas audit laporan keuangan dari segi waktu, jumlah penugasan, serta berbagai jenis perusahaan yang pernah ditangani (Asih, 2006). Teori motivasi berprestasi menyatakan bahwa auditor yang memiliki banyak pengalaman akan membuat auditor lebih tekun dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, maka auditor akan memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam menghasilkan *audit judgment*. Penelitian yang dilakukan oleh Koroy (2005) menyatakan bahwa penghapusan persediaan akan meningkat seiring dengan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Puspa (2006) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki tingkat yang hampir sama (memiliki masa kerja dan penugasan yang hampir sama) memiliki pertimbangan yang berbeda-beda dan sangat bervariasi.

Puspitasari (2011) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Pasanda dan Paranoan (2013) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap pertimbangan auditor. Sofiani dan Tjondro (2014) menyatakan bahwa pengalaman auditor yang meningkat menyebabkan meningkatnya *audit judgment* dan berpengaruh terhadap *audit judgment*. Evi dkk (2014) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh terhadap *audit judgment*. Yendrawati & Mukti (2015) menyatakan bahwa pengalaman

auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Rosadi dan Waluyo (2017) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh terhadap *audit judgment*. Christanti dan Dwirandra (2017) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Pengalaman yang dimiliki auditor sangat penting dalam pengambilan keputusan *judgment*. Auditor yang sering melakukan penugasan audit akan lebih memahami entitas klien dan lebih peka dalam menerima informasi yang relevan akan tugas yang harus dilakukan. Semakin tinggi pengalaman seorang auditor maka semakin tinggi pula kualitas dalam pengambilan keputusan audit. Sehingga kemungkinan terjadinya kecurangan akan lebih kecil, dengan begitu auditor akan mengambil keputusan dalam membuat *audit judgment* dengan lebih profesional dan lebih baik. Hal ini berarti, auditor yang memiliki pengalaman yang banyak akan menghasilkan *audit judgment* yang baik. Oleh karena itu penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

2. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*

Restuningdiah dan Indriantoro (2000) mengatakan bahwa kompleksitas yang tinggi akan menurunkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Tingginya kompleksitas tugas dalam melakukan audit dapat menyebabkan perilaku disungsional, tidak konsisten dan tidak akuntabel. Tingginya kompleksitas tugas akan merusak *audit judgment*.

Penelitian Jamilah *et al.*, (2007) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Putri dkk (2015) menyatakan

bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Tugas yang banyak atau kompleks membuat auditor menjadi tidak fokus terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa auditor merasa bahwa tugas audit yang dikerjakannya merupakan tugas yang sangat kompleks, sehingga auditor akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya dan tidak dapat membuat *audit judgment* yang profesional. Oleh karena itu, kompleksitas dalam tugas audit dapat mempengaruhi auditor dalam pengambilan *judgment* audit, semakin kompleks tugas semakin rendah kualitas *judgment* audit yang diambil oleh auditor, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*

3. Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap *Audit Judgment*

Yendrawati dan Mukti (2015), mengatakan bahwa tekanan ketaatan merupakan jenis tekanan yang berpengaruh terhadap perilaku sosial seseorang ketika mendapat perintah langsung dari orang lain. Tekanan ketaatan diartikan sebagai auditor junior yang menerima tekanan dari auditor senior atau atasan maupun entitas yang diperiksa agar melakukan tindakan penyimpangan dari standar professional audit.

Penelitian Yendrawati dan Mukti (2015) menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Auditor yang memiliki tekanan baik dari atasan maupun klien tidak akan melakukan tugasnya dengan baik. Adanya tekanan yang diterima oleh auditor akan merusak pengambilan keputusan oleh auditor, sehingga kemungkinan auditor

membuat *judgment* audit menjadi tidak akurat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tekanan ketaatan yang dialami auditor maka akan semakin rendah *audit judgment* yang dihasilkan oleh auditor. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Tekanan ketaatan berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap *Audit Judgment*

Menurut Yendrawati dan Mukti (2015), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh auditor untuk bekerja sebagai seorang yang profesional dalam pekerjaannya. Seorang individu yang tidak memiliki kemampuan dalam menganalisis persoalan tidak akan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam memecahkan persoalannya. Kemampuan merujuk pada individu yang memiliki kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Praditaningrum (2012), mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Yendrawati dan Mukti, (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor. Auditor dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat *audit judgment*, dengan begitu auditor bisa melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik. Kemampuan auditor dapat mempengaruhi auditor dalam pengambilan keputusan audit, kemampuan yang baik akan menghasilkan *audit judgment* yang baik pula. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

5. Pengaruh Pengetahuan Auditor Terhadap *Audit Judgment*

Menurut Idris (2012), pengambilan keputusan oleh auditor sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki, oleh karena itu pengetahuan menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh auditor. Dengan tingkat pengetahuan yang tinggi maka auditor dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan memiliki cara pandang yang lebih luas mengenai beberapa hal. Hal ini dapat dikatakan bahwa auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuannya agar dapat mendukung kinerjanya supaya lebih baik.

Hasil penelitian Idris (2012) menyimpulkan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Yendrawati dan Mukti (2015) menyatakan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Gracea *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*.

Pengalaman yang banyak akan menambah pengetahuan dalam mempertimbangkan suatu keputusan. Adanya penugasan audit maka auditor akan lebih mudah dalam menyesuaikan situasi dan kondisi yang terjadi. Pengalaman akan memudahkan auditor dalam pengambilan keputusan atas kewajaran dari laporan keuangan yang dapat menunjang auditor dalam pengambilan setiap penugasan audit. Pengetahuan auditor akan berkembang

seiring dengan pengalamannya dalam menghadapi setiap kecurangan yang pernah dilakukan oleh kliennya. Semakin tinggi pengetahuan auditor maka semakin baik pula *judgment* yang dihasilkan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas akan memahami entitas yang diaudit sehingga dapat membuat sebuah *judgment* sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini berarti pengetahuan yang banyak akan menghasilkan *audit judgment* yang baik. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₅: Pengetahuan auditor berpengaruh positif terhadap *judgment audit*

6. Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap *Audit Judgment*

Locus of control internal adalah kendali atas individu atas pekerjaan atau tugas mereka dan kepercayaan mereka akan keberhasilan diri. *Locus of control* sendiri dibagi menjadi dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Rotter (1975) mengatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum dan bukan secara terpisah. Internal diartikan sebagai suatu keadaan dimana individu tersebut dapat mengontrol dirinya sendiri. Sedangkan eksternal cenderung diartikan sebagai suatu kondisi dimana kejadian yang terjadi pada diri mereka diakibatkan oleh faktor diluar kendali dirinya.

Penelitian Raiyani dan Suputra (2014) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Putri *et al.*, (2015) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Christanti dan Dwirandra (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Safitri (2017)

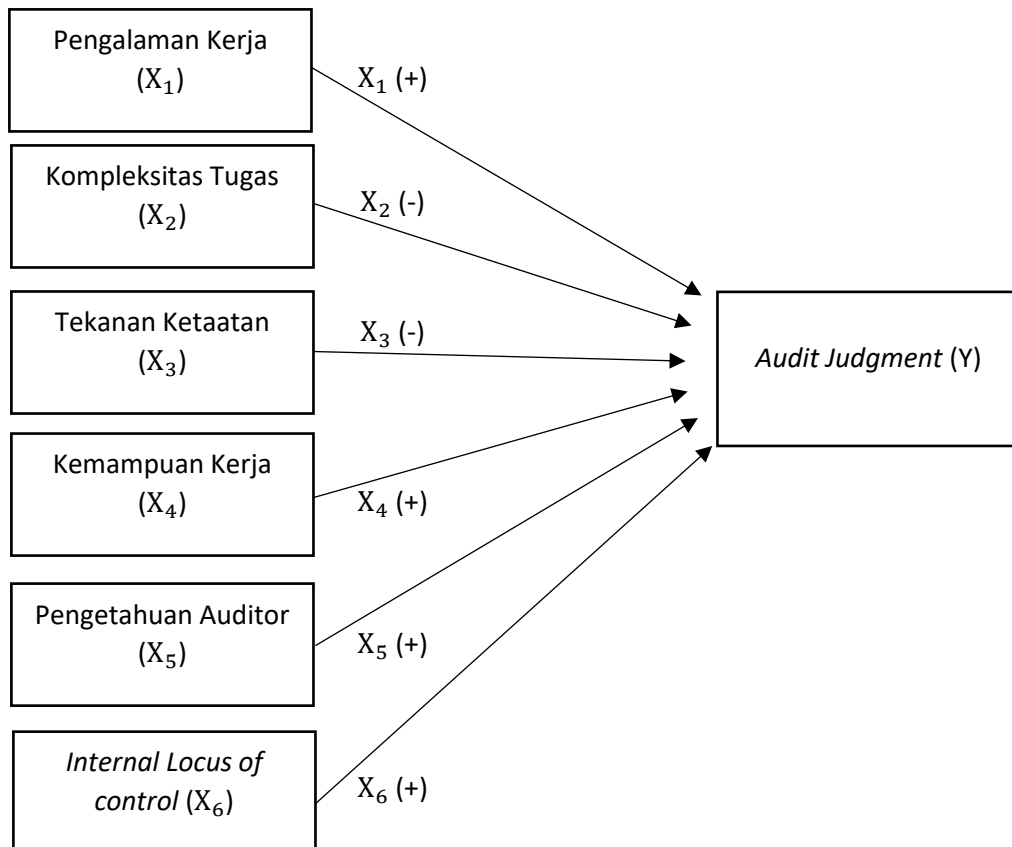
menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*.

Individu yang memiliki *locus of control* internal mempercayai bahwa nasib kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya. Individu ini memiliki potensi besar dalam menentukan nasibnya sendiri, tidak mepedulikan lingkungan mendukung ataupun tidak mendukung, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa semakin baik cara pandang auditor dalam menghadapi suatu peristiwa, maka kinerja dalam pembuatan *audit judgment* akan meningkat. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik *locus of control internal* yang dimiliki oleh auditor maka akan menghasilkan *audit judgment* yang tepat. Dari penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah

H₆: *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*

D. Model Penelitian

Dari hipotesis diatas, maka rerangka pemikiran mengenai hubungan antar variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian