



**PEMODERASI *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN PROFESIONAL DALAM MEMPENGARUHI  
TEKANAN KETAATAN, GENDER DAN TEKANAN KESESUIAN TERHADAP JUDGMENT AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA**

**Lili Sugeng Wiyantoro**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
*li2k\_feuntirta@ymail.com*

**Roza Mulyadi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
*roza\_mulyadi2102@yahoo.com*

***Abstract***

*The aim of the research is to know the auditors judgment that is motivated the need empirical evidence to test the reliability of the framework in the context of the intended audit given the proposed theoretical relationships, and policymakers interests, in implementing changes based on the implications of the framework. For example, my framework that describes the pressure obedience, gender, and pressure suitability as construction formative underlying ethic to achieve auditor judgment through locus of control and professional commitment as a moderating variable. The study population was all public accounting firm into a bank auditor in Indonesia, which has a number of 327 auditors. Data was collected from public accounting firm in Jakarta with random sampling. This hypothesis was analyzed using Analysis of Variance with SPSS. The result of this research indicates that differences in auditor judgment can be seen from all sides like obedience pressure, gender, conformity pressures and locus of control and professional commitment as a moderating. Hypothesis 1 results shows that there are differences in pressure adherence to professional standards and code of ethics in the auditor's judgment, hypothesis 2 also shows that there are gender differences in men and women in the auditor's judgment, but the hypothesis 3 shows no difference conformity pressures on individuals and groups in auditor's judgment, as well as hypothesis 4 shows there is no pressure differential adherence to professional standards and code of ethics are moderated locus of control in the manufacture of auditor judgment, and hypothesis 5 shows no difference conformity pressures on individuals and groups in the auditor's judgment dimensional views of APC, CPC, NPC.*

**Keywords : *obedience pressure, gender, conformity pressures and locus of control and professional commitment***

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian auditor yang dimotivasi kebutuhan bukti empiris untuk menguji keandalan kerangka kerja dalam konteks audit yang dimaksudkan memberikan hubungan teoritis yang diusulkan, dan kepentingan pembuat kebijakan, dalam melaksanakan perubahan berdasarkan implikasi dari kerangka kerja. Sebagai contoh, kerangka kerja yang menggambarkan ketaatan tekanan, gender, dan kesesuaian tekanan sebagai konstruksi formatif yang mendasari etika untuk mencapai penilaian auditor melalui lokus kontrol dan komitmen profesional sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian adalah semua kantor akuntan publik menjadi auditor bank di Indonesia, yang memiliki sejumlah 327 auditor. Data dikumpulkan dari kantor akuntan publik di Jakarta dengan random sampling. Hipotesis ini dianalisis menggunakan Analisis Varians dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan penilaian auditor dapat dilihat dari semua sisi seperti tekanan kepatuhan, gender, tekanan ketaatan dan locus of control serta komitmen profesional sebagai moderator. Hasil hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada perbedaan kepatuhan tekanan terhadap standar profesional dan kode etik dalam penilaian auditor, hipotesis 2 juga menunjukkan bahwa ada perbedaan gender pada pria dan wanita dalam penilaian

auditor, tetapi hipotesis 3 menunjukkan tidak ada perbedaan tekanan konformitas pada individu dan kelompok dalam penilaian auditor, serta hipotesis 4 menunjukkan tidak ada perbedaan kepatuhan tekanan terhadap standar profesional dan kode etik yang dimoderasi locus of control dalam pembuatan penilaian auditor, dan hipotesis 5 menunjukkan tidak ada perbedaan tekanan ketaatan pada individu dan kelompok dalam pandangan dimensi penilaian auditor APC, BPK, NPC.

**Kata kunci: tekanan kepatuhan, jenis kelamin, tekanan konformitas dan locus of control dan komitmen profesional**

## PENDAHULUAN

Sejumlah skandal korporat yang baru terjadi sampai batas tertentu, terkait dengan profesi akuntan publik, contoh dari skandal ini adalah: Lehman Brothers di Amerika Serikat (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012), sedangkan di Indonesia pada tahun 2011 terdapat kasus 26 KAP yang berstatus tidak mempunyai klien yang disebabkan menurunnya integritas dan profesionalisme auditor (Suparto, 2013), pada tahun 2008 adanya kasus pembekuan izin KAP Tahrir berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Nomor 397/KM 1/2008, terhitung tanggal 11 Juni 2008 dan akuntan publik Drs Dody Hapsoro, melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 409/KM.1/2008, terhitung mulai 20 Juni 2008, dikarenakan melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan konsolidasi PT. Pupuk Sriwidjaya (Persero) dan anak perusahaan tahun buku 2005 (Hardjanti, 2008). Dalam setiap kasus, masyarakat menderita kerugian besar seiring dengan menurunnya reputasi dari auditor tersebut (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012).

Skandal tersebut menimbulkan pertanyaan, mengapa auditor mudah berkompromi dengan integritas dan profesionalisme?. Dalam arti luas, perilaku ini disebut sebagai perilaku disfungsi auditor (DAB) (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012). Ini adalah perilaku yang menurunkan kualitas audit. Pengawasan publik AICPA Board (2000) menyatakan bahwa DAB adalah kekhawatiran terus-menerus untuk profesi audit (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012). Penelitian ini difokuskan pada tekanan sosial yang diberikan oleh pihak internal (dalam kantor akuntan). Hal ini secara luas diketahui bahwa audit dilakukan oleh *partner* dan manajer serta auditor senior dan junior (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012). Tekanan sosial yang diberikan oleh *partner* (bernama tekanan ketaatan) serta rekan-rekan (yang bernama tekanan kesesuaian) (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012). Kedua jenis tekanan tersebut menyebabkan perilaku disfungsi untuk tujuan mendapatkan evaluasi kinerja yang baik dari atasan atau penerimaan sebagai anggota kelompok (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012).

Untuk mencegah terjadinya kasus *judgment* auditor, auditor dituntut untuk bersikap profesional. Sikap profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan karena dapat menggambarkan kinerja akuntan tersebut. Sikap profesionalisme auditor dapat dicerminkan oleh ketepatan auditor dalam membuat *judgment* dalam penugasan auditnya (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012). Dalam Standar Pekerjaan Lapangan No.1 telah disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya (Seni Fitriani Idris, 2012). Dimana pekerjaan audit yang dilaksanakan baik dalam tahap perencanaan maupun dalam tahap supervisi harus melibatkan profesional *judgment* (Seni Fitriani Idris, 2012). Ini mengharuskan para auditor untuk senantiasa menggunakan profesional *judgment* mereka dalam segala proses audit (Seni Fitriani Idris, 2012).

Penelitian *judgment* auditor dimotivasi karena kebutuhan empiris untuk menguji bukti kerangka reliabilitas dalam konteks audit yang dimaksudkan mengingat hubungan teoritis yang diusulkan, dan minat pembuat kebijakan, dalam melaksanakan perubahan berdasarkan implikasi

dari kerangka. Kerangka penelitian saya yang menggambarkan tekanan ketaatan, gender, dan tekanan kesesuaian sebagai konstruksi etika formatif yang mendasari untuk mencapai *judgment* auditor melalui *locus of control* dan komitmen profesional sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka alasan pemilihan topik dalam penelitian ini adalah karena adanya perbedaan dengan penelitian terdahulu, dimana saya menambahkan variabel independen yaitu gender. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012) yang menggunakan variabel tekanan ketaatan, tekanan kesesuaian sebagai variabel independen, sedangkan *locus of control* dan komitmen profesional sebagai variabel moderating dan *judgment auditors* sebagai variabel dependen dan penelitian (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012) yang lebih menekankan pada gender, pengalaman audit, keahlian audit, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas yang berkonsentrasi pada *judgment* auditor. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel independen yaitu tekanan ketaatan, gender, tekanan kesesuaian sedangkan *locus of control* dan komitmen profesional sebagai variabel moderating untuk dianalisa pengaruhnya terhadap *judgment* auditor sebagai variabel dependen yang dilakukan oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik.

### **Teori X dan Y McGregor**

McGregor mengemukakan dua pandangan mengenai manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Individu yang bertipe X memiliki *locus of control* eksternal dimana mereka pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, berusaha menghindarinya dan menghindari tanggung jawab, sehingga mereka harus dipaksa atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Individu yang bertipe Y memiliki *locus of control* internal dimana mereka menyukai pekerjaan, mampu mengendalikan diri untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, dan mampu membuat keputusan inovatif (Robin dan Judge, 2007).

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori penetapan tujuan**

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh (Edwin Locke, 1978 dalam Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012). Locke, 1978 mengemukakan bahwa niat mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Teori penetapan tujuan menegaskan bahwa tujuan yang lebih spesifik, sulit dan menantang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan baik dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas, seperti tujuan yang mudah atau tidak ada tujuan sama sekali (Locke dan Latham, 1990). Auditor yang dapat memahami apa yang menjadi tujuannya dan apa yang dia harapkan atas hasil kinerjanya, tidak akan bersikap menyimpang ketika mendapat tekanan dari atasan atau entitas yang diperiksa dan tugas audit yang kompleks. Pemahaman mengenai tujuannya dapat membantu auditor membuat suatu *judgment* yang baik.

### **Teori Kognitif (Piaget)**

Teori kognitif dapat digunakan untuk mengkaji bagaimana auditor mengambil suatu pertimbangan berdasarkan pengalaman dan keahliannya dalam melaksanakan tugas audit. Setiap kali auditor melakukan audit maka auditor belajar dari pengalaman sebelumnya, memahami serta meningkatkan kecermatan dalam pelaksanaan audit (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012). Auditor mengintegrasikan pengalaman auditnya dengan pengetahuan yang telah dimilikinya. Proses memahami dan belajar inilah yang menjadi proses peningkatan keahlian auditor, seperti bertambahnya pengetahuan audit dan meningkatnya kemampuan auditor dalam membuat *judgment* audit.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Judgment Auditor***

Dalam melaksanakan tugas audit, auditor secara terus-menerus berhadapan dengan dilema profesi dan etika yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan (Jamilah, dkk., 2007). Auditor berusaha untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya, tetapi disisi lain dituntut pula untuk mematuhi perintah dari entitas yang diperiksa maupun dari atasannya. Semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh auditor, maka *judgment* yang diambil oleh auditor cenderung kurang tepat. Dalam teori penentuan tujuan juga dijelaskan auditor yang tidak mengetahui dengan pasti tujuannya biasanya cenderung mudah menuruti perintah dari atasan dan entitas yang diperiksa untuk berperilaku menyimpang dari standar etika dan profesional. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Jamilah, dkk. (2007). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat perbedaan tekanan ketaatan pada standar profesional dan kode etik dalam *judgment* auditor.

#### **Pengaruh Gender terhadap *Judgment Auditor***

Pembuatan *judgment* seorang auditor dapat berbeda antara pria dan wanita mengingat adanya perbedaan secara psikologis. Pria pada umumnya tidak menggunakan seluruh informasi yang tersedia dalam mengolah suatu informasi, sehingga keputusan yang diambil menjadi kurang komprehensif (Jamilah, dkk., 2007). Sedangkan wanita dalam mengolah suatu informasi cenderung lebih teliti dan menggunakan informasi yang lebih lengkap. Wanita memiliki daya ingat yang tajam terhadap suatu informasi yang baru serta memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada pria (Jamilah, dkk., 2007). Hal ini sesuai dengan temuan literatur psikologis kognitif dan pemasaran bahwa wanita lebih efisien dan efektif dalam memproses suatu informasi ketika menghadapi kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian dari (Chung dan Monroe, 2001), (Ruegger dan King, 1992). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat perbedaan gender laki-laki dan wanita dalam *judgment* auditor.

#### **Pengaruh Tekanan Kesesuaian terhadap *Judgment Auditor***

Lord dan DeZoort, 2001 menggunakan teori proses perbandingan sosial dalam studi mereka. Namun, mereka tidak menemukan dukungan tekanan kesesuaian yang mempengaruhi *judgment* auditor. (Hofstede, 1983) mendefinisikan Indonesia sebagai salah satu negara yang ditandai dengan individualisme yang rendah. Subjek dari budaya individualisme cenderung untuk meminimalkan ketidaksetujuan pendapat rekan-rekan mereka, berbeda dengan subjek dari budaya kolektivisme/kelompok cenderung untuk meminimalkan kesetujuan pendapat rekan-rekan mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat perbedaan tekanan kesesuaian pada individu dan kelompok dalam *judgment* auditor.

#### **Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Judgment Auditor* dengan *Locus of Control* sebagai variabel moderating.**

McGregor mengemukakan dua pandangan mengenai manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Individu yang bertipe X memiliki *locus of control* eksternal dimana mereka pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, berusaha menghindarinya dan menghindari tanggung jawab, sehingga mereka harus dipaksa atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Individu yang bertipe Y memiliki *locus of control* internal dimana mereka menyukai pekerjaan,

mampu mengendalikan diri untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, dan mampu membuat keputusan inovatif (Robin dan Judge, 2007).

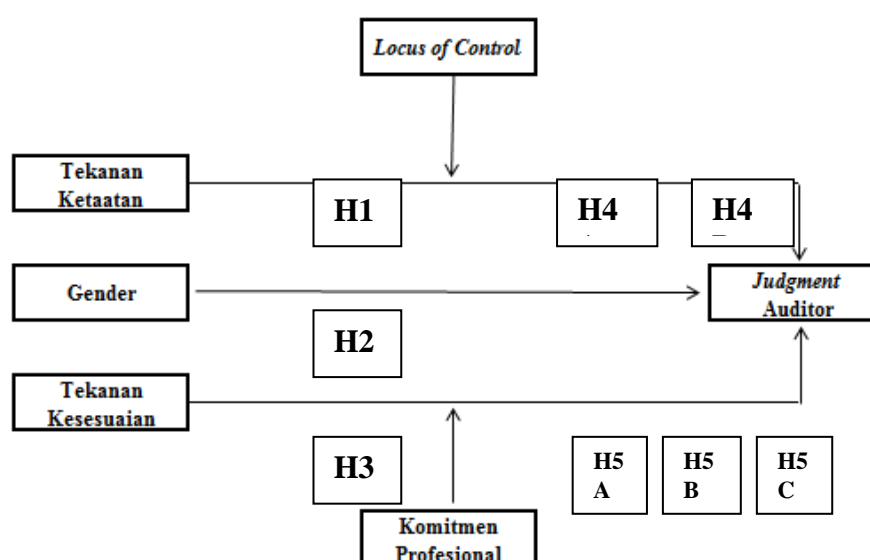
Saya berpendapat bahwa Auditor dengan LOC eksternal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat membuat *judgment* yang tidak tepat dengan kata lain melanggar kode etik, begitupun dari individu dengan LOC internal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan tetap bersikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4A : Tekanan ketaatan pada standar profesional berpengaruh terhadap *judgment* auditor yang di moderasi oleh *locus of control*.

H4B : Tekanan ketaatan pada kode etik berpengaruh terhadap *Judgment* Auditor yang di moderasi oleh *locus of control*.

## METODE PENELITIAN

### Model Penelitian



Sumber : (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dengan pendistribusian kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung dengan terlebih dahulu melakukan wawancara (Wiyantoro dkk, 2011).

### Objek dan Populasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bukti kerangka reliabilitas dalam konteks audit yang dimaksudkan mengingat hubungan teoritis yang diusulkan, dan minat pembuat kebijakan, dalam melaksanakan perubahan berdasarkan implikasi dari kerangka. Kerangka penelitian saya yang menggambarkan tekanan ketaatan, gender, dan tekanan kesesuaian sebagai konstruksi etika formatif yang mendasari untuk mencapai *judgment* auditor melalui *locus of control* dan komitmen profesional sebagai variabel moderasi pada Kantor Akuntan Publik yang menjadi auditor bank di Indonesia dengan populasi 327 auditor.

### **Sampel dan Prosedur Pengumpulan Data**

Pengambilan data melalui mail survey dan diantar langsung kepada responden, sedangkan instrument yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 auditor bank di Indonesia yang berada di Provinsi DKI Jakarta dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Sedangkan yang menjadi responden dalam sampel penelitian ini adalah manajer auditor, *partner* auditor, senior auditor, dan junior auditor.

### **Variabel Penelitian dan Pengukuran**

#### **Tekanan Ketaatan**

Tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang diterima oleh auditor junior dari auditor senior atau atasan dan entitas yang diperiksa untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012). Responden diminta untuk menilai sejauh mana anda merasakan sebagai auditor didalam melaksanakan tugas cenderung taat pada (skala nominal dengan memberikan katagori): 1. Standar profesi akuntan publik, 2. Standar kode etik akuntan publik (Jamilah, dkk., 2007).

#### **Tekanan Kesesuaian**

Hofstede, 1983 mendefinisikan Indonesia sebagai salah satu negara yang ditandai dengan individualisme yang rendah. Subjek dari budaya individualisme rendah cenderung untuk meminimalkan ketidaksetujuan pendapat rekan-rekan mereka. Responden diminta untuk menilai sejauh mana bila ada permasalahan dalam pelaksanaan audit, anda sebagai auditor lebih senang permasalahan tersebut diselesaikan secara (skala nominal dengan memberikan): 1. Individu, 2. Kelompok (Hofstede, 1998).

#### **Gender**

Gender sebagai pembedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologis atau seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya (Berninghausen dan Kerstan dalam Zulaikha, 2006). Pengukuran gender Gender dapat mengacu pada kategori (skala nominal) : 1. Pria, 2. Wanita (Jamilah, dkk, 2007).

#### **Locus of Control**

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Reiss dan Mitra 1998). Teori tersebut menyatakan bahwa pilihan dibuat oleh individu dari berbagai macam perilaku potensial yang tersedia untuk mereka. Pengukuran *locus of control* mengacu pada kategori (skala nominal) pada penelitian (Spector (1988) dalam Donnelly *et al.*, 2003) yaitu: 1. Pekerjaan merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil, 2. Hasil dari suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, 3. Pekerjaan dapat terlaksana dengan baik jika ada perencanaan yang baik, 4. Memperoleh pekerjaan yang sesuai adalah suatu keberuntungan, 5. Memperoleh penghargaan adalah suatu keberuntungan.

#### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional memberikan pemahaman parsial profesi auditor Hall, M. and Langfield-Smith, K. (2005). Pengukuran komitmen profesional mengacu pada dimensi dan kategori pada penelitian Hall, M. and Langfield-Smith, K. (2005). yaitu: Komitmen profesional auditor terdiri dari tiga dimensi: -Menjadi auditor junior diukur dengan kategori (skala nominal): 1. Bekerja sebagai auditor junior antara 0-1 tahun, 2. Bekerja sebagai auditor junior antara 1-2 tahun, -Menjadi auditor senior diukur dengan kategori: 1. Bekerja sebagai auditor senior antara 2-3 tahun, 2. Bekerja sebagai auditor senior antara 3-5 tahun. -Selamanya menjadi auditor dapat diukur dengan kategori: 1. Bekerja sebagai manajer auditor, 2. Bekerja sebagai partner auditor.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### Statistik Deskriptif

Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 100 kuesioner yang terdapat dalam 10 Kantor Akuntan Publik menjadi auditor bank di Indonesia yang berada di Provinsi DKI Jakarta yang dijadikan sampel. Dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 77 kuesioner atau hanya 77% responden yang mengembalikan. Kuesioner yang tidak kembali berjumlah 23 kuesioner atau 23%. Oleh karena itu, jumlah data yang dapat diolah untuk analisis adalah sejumlah 77 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali kemungkinan disebabkan kesibukan responden atau kesulitan responden mengingat informasi yang masih kurang terhadap perusahaan untuk menjawab kuesioner. Sebab lain adalah pada umumnya perusahaan besar tidak mau menerima kuesioner.

Kalkulasi antara jumlah kuesioner yang disebar dengan yang berhasil dikumpulkan terdapat pada tabel 1.

**Tabel 1. Persentase Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Kuesioner yang disebar	100	100%
2.	Kuesioner yang kembali	77	77%
3.	Kuesioner yang tidak kembali	23	23%
4.	Kuisioner yang dapat diolah	77	77%

### Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah Manajer Auditor, *Partner* Auditor, Senior Auditor, dan Junior auditor pada Kantor Akuntan Publik menjadi auditor bank di Indonesia yang berada di Provinsi DKI Jakarta. Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang memiliki jabatan sebagai Manajer Auditor adalah 4 orang (4,2%), untuk jabatan sebagai *Partner* Auditor adalah 2 orang (2,6%), untuk jabatan sebagai Senior Auditor adalah 45 orang (58,2%), dan untuk jabatan sebagai Junior auditor adalah 10 orang (25,64%), dan untuk jabatan sebagai Manajer Personalia adalah 26 orang (34%). Persentase responden dalam penelitian ini terdapat pada tabel 2.

**Tabel 2. Persentase Jabatan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Senior	26	34	34	41.3
Junior	45	58.2	58.2	92.2
Manajer	4	5.2	5.2	97.4
Partner	2	2.6	2.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

### Penguji Kualitas Data

#### Uji Validitas Instrumen Judgment Auditor

Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS dengan melihat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data

valid. Nilai  $r_{tabel}$  dengan derajat bebas (df) 75 adalah 0,2242 sedangkan nilai r hitung dapat dilihat pada corrected item-total correlation.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , nilai r hitung dapat dilihat pada corrected item-total correlation. Oleh karena itu hasil uji validitas untuk instrumen *judgment auditor* adalah valid untuk semua pertanyaan.

### Uji Reliabilitas Instrumen Judgment Auditor

Menurut Ghozali (2001) apabila koefisien alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel nilainya  $> 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Test of Homogeneity Variance

#### Instrumen Tekanan Ketaatan terhadap Judgment Auditor

SPSS memberikan Levene's test of homogeneity of variance pada uji Analysis of Variance (ANOVA). Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa group memiliki varian yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 1.871 dan tidak signifikan pada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang berarti kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan variance sama. Berarti terdapat asumsi Anova terpenuhi bahwa variance sama.

#### Instrumen gender terhadap judgment auditor

SPSS memberikan Levene's test of homogeneity of variance. Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa group memiliki varian yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ).

Hasil uji levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 0.722 dan tidak signifikan pada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang berarti kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan variance sama. Berarti terdapat asumsi Anova terpenuhi bahwa variance sama.

#### Instrumen tekanan kesesuaian terhadap judgment auditor

SPSS memberikan Levene's test of homogeneity of variance. Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa group memiliki varian yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ). Hasil uji Levene's test of homogeneity of variance tekanan ketaatan terhadap *judgment auditor* dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Tekanan kesesuaian terhadap judgment auditor**

Levene's Test of Equality of  
Error Variances<sup>a</sup>  
Dependent Variable: Ja

F	d	d	S
	f1	f2	ig.
2	1	7	.
.281		5	135

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Tekkes



Hasil uji Levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 2.281 dan tidak signifikan pada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang berarti kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan variance sama. Berarti terdapat asumsi Anova terpenuhi bahwa variance sama.

#### Instrumen tekanan ketaatan dan locus of control terhadap *judgment* auditor

SPSS memberikan Levene's test of homogeneity of variance. Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa group memiliki varian yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ). Hasil uji Levene's test of homogeneity of variance tekanan ketaatan terhadap *judgment* auditor dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Instrumen Tekanan Ketaatan Dan Locus of Control Terhadap *Judgment* Auditor**

Levene's Test of Equality of Error  
Variances<sup>a</sup>  
Dependent Variable: Ja

F	df1	df2	Sig.
.235	5	71	.946

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Tket.Loc

Hasil uji Levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 0,235 dan tidak signifikan pada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang berarti kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan variance sama. Berarti terdapat asumsi Anova terpenuhi bahwa variance sama.

#### Instrumen tekanan kesesuaian dan komitmen profesioanal terhadap *judgment* auditor

Jika nilai Levene test signifikan (probabilitas  $< 0,05$ ) maka hipotesis nol akan ditolak bahwa group memiliki varian yang berbeda dan hal ini menyalahi asumsi. Jadi yang dikehendaki adalah tidak dapat menolak hipotesis nol atau Levene test tidak signifikan (probabilitas  $> 0,05$ ). Hasil uji Levene's test of homogeneity of variance tekanan ketaatan terhadap *judgment* auditor dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Instrumen Tekanan Kesesuaian Dan Komitmen profesioanal terhadap *judgment* auditor**

Levene's Test of Equality of Error  
Variances<sup>a</sup>  
Dependent Variable: Ja

F	df1	df2	Sig.
2.785	1	75	.099

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Tekkes.kp

Hasil uji levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 0,235 dan tidak signifikan pada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang berarti kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan variance sama. Berarti terdapat asumsi Anova terpenuhi bahwa variance sama.

### Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Judgment Auditor*

Analysis of variance (ANOVA) digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Judgment Auditor* (H1)**

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ja

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	50.009 <sup>a</sup>	1	50.009	8.322	.005
Intercept	18203.463	1	18203.463	3029.423	.000
Tket	50.009	1	50.009	8.322	.005
Error	450.667	75	6.009		
Total	40501.000	77			
Corrected Total	500.675	76			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .088)

Output SPSS memberikan nilai F hitung sebesar 8.322 untuk tekanan ketaatan dan signifikan 0.05. Oleh karena itu variabel tekanan ketaatan signifikan pada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan ketaatan pada standar profesional dan kode etik dalam *judgment* auditor. Besarnya nilai adjusted R squared 0,088 mempunyai arti bahwa variabilitas *judgment* auditor sebelumnya yang dapat dijelaskan oleh variabilitas tekanan ketaatan sebesar 8,8% sehingga H1 diterima.

Dalam teori penentuan tujuan dijelaskan auditor yang tidak mengetahui dengan pasti tujuannya biasanya cenderung mudah menuruti perintah dari atasan dan entitas yang diperiksa untuk berperilaku menyimpang dari standar etika dan profesional (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012). Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan perbedaan tekanan yang diterima auditor sangat mempengaruhi dalam pembuatan *judgment* auditor, yang mengakibatkan *judgment* seorang auditor tidak sesuai dengan pemeriksaan yang dilakukannya. penelitian saya konsisten dengan penelitian (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012) dan (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012) yang dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan H1 diterima.

### Pengaruh Gender terhadap *Judgment Auditor*

Analysis of variance (ANOVA) digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Pengaruh Gender Terhadap *Judgment Auditor***

## Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ja

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	50.009 <sup>a</sup>	1	50.009	8.322	.005
Intercept	18203.463	1	18203.463	3029.423	.000
Tket	50.009	1	50.009	8.322	.005
Error	450.667	75	6.009		
Total	40501.000	77			
Corrected Total	500.675	76			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .088)

Output SPSS memberikan nilai F hitung sebesar 6.579 untuk tekanan ketaatan dan signifikan 0.05. Oleh karena itu variabel tekanan ketaatan signifikan pada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan gender laki-laki dan perempuan dalam *judgment* auditor. Besarnya nilai adjusted R squared 0,068 mempunyai arti bahwa variabilitas *judgment* auditor sebelumnya yang dapat dijelaskan oleh variabilitas tekanan ketaatan sebesar 6,8% sehingga H1 diterima.

Pembuatan *judgment* seorang auditor dapat berbeda antara pria dan wanita mengingat adanya perbedaan secara psikologis. Sesuai dengan temuan literatur psikologis kognitif dan pemasaran bahwa wanita lebih efisien dan efektif dalam memproses suatu informasi ketika menghadapi kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012). Berdasarkan analisis penelitian saya menunjukkan perbedaan gender laki-laki dan perempuan dalam pembuatan *judgment* auditor sangatlah berbeda, karena *judgment* yang dibuat oleh laki-laki cenderung tidak teliti dan *judgment* nya kurang sesuai dengan faktanya, berbeda dengan wanita yang cenderung lebih teliti, efektif, efisien dan menghasilkan *judgment* yang dapat dipercaya. Penelitian saya konsisten dengan penelitian (Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti, 2012) yang dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan H1 diterima.

**Pengaruh Tekanan Kesesuaian terhadap Judgment Auditor**

*Analysis of variance* digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Pengaruh Tekanan Kesesuaian Terhadap Judgment Auditor**

## Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ja

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	50.009 <sup>a</sup>	1	50.009	8.322	.005
Intercept	18203.463	1	18203.463	3029.423	.000
Tket	50.009	1	50.009	8.322	.005
Error	450.667	75	6.009		
Total	40501.000	77			
Corrected Total	500.675	76			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .088)

Output SPSS memberikan nilai F hitung sebesar 0.018 untuk tekanan ketaatan dan signifikan 0.05. Oleh karena itu variabel tekanan ketaatan tidak signifikan pada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tekanan kesesuaian pada individu dan kelompok dalam *judgment* auditor. Besarnya nilai adjusted R squared -0,013 mempunyai arti bahwa variabilitas *judgment* auditor sebelumnya tidak dapat dijelaskan oleh variabilitas tekanan ketaatan sebesar -1.3% sehingga H1 ditolak.

Individualisme yang rendah berarti bahwa individu akan mencoba untuk menjaga keharmonisan dalam kelompok karena mereka sangat mementingkan pada pandangan kelompok dan kesejahteraan, yaitu untuk meminimalkan perselisihan atau konflik dengan kelompok atau konsensus pendapat. Individualisme tinggi berarti bahwa anggota masyarakat sangat mementingkan pada diri mereka sendiri dan bukan kelompok. (Lord dan DeZoort, 2001) menggunakan teori proses perbandingan sosial dalam studi mereka. Namun, mereka tidak menemukan dukungan tekanan kesesuaian yang mempengaruhi *judgment* auditor.

Berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan tidak ada perbedaan individu dan kelompok dalam pembuatan *judgment* auditor, karena individu dan kelompok mempunyai perspektif yang sama dalam membuat *judgment* auditor. Penelitian saya konsisten dengan penelitian (Lord dan DeZoort, 2001) yang dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan H1 ditolak.

### **Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Judgment Auditor* dengan *Locus of Control* sebagai variabel moderating.**

*Analysis of variance* digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap *Judgment Auditor* Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating.**

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ja

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	50.009 <sup>a</sup>	1	50.009	8.322	.005
Intercept	18203.463	1	18203.463	3029.423	.000
Tket	50.009	1	50.009	8.322	.005
Error	450.667	75	6.009		
Total	40501.000	77			
Corrected Total	500.675	76			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .088)

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel independen tekanan ketaatan dan *locus of control*. Hasil interaksi antara tekanan ketaatan dan *locus of control* memberikan nilai F sebesar 1,434 dan signifikan pada 0,05 hal ini terdapat pengaruh bersama atau *join effect* antara tekanan ketaatan dan *locus of control* terhadap *judgment* auditor. Adjusted Rsquared sebesar 2,8% berarti variabilitas *judgment* auditor dapat dijelaskan oleh interaksi antara tekanan ketaatan dan *locus of control* sebesar 2,8%, sehingga H1 diterima.

McGregor mengemukakan dua pandangan mengenai manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Individu yang bertipe X memiliki *locus of control* eksternal dimana mereka pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, berusaha menghindarinya dan menghindari tanggung jawab, sehingga mereka harus dipaksa atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Individu yang bertipe Y memiliki *locus of control* internal dimana mereka menyukai pekerjaan, mampu mengendalikan diri untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, dan mampu membuat keputusan inovatif (Robin dan Judge, 2007).

Berdasarkan analisis penelitian saya menunjukkan tidak ada perbedaan taat pada standar profesional dan kode etik yang dimoderasi *locus of control* dalam pembuatan *judgment* auditor, karena auditor dengan loc eksternal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat membuat *judgment* yang tidak tepat, begitupun dari individu dengan loc internal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan tetap bersikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai auditor. Penelitian saya tidak konsisten dengan penelitian (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan H1 ditolak.

### **Pengaruh Tekanan Kesesuaian terhadap *Judgment* Auditor dengan Komitmen Profesional sebagai variabel moderating.**

*Analysis of variance* digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Pengaruh Tekanan Kesesuaian Terhadap *Judgment* Auditor Dengan Komitmen Profesional Sebagai Variabel Moderating.**

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ja

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
--------	-------------------------	----	-------------	---	------

Corrected Model	50.009 <sup>a</sup>	1	50.009	8.322	.005
Intercept	18203.463	1	18203.463	3029.423	.000
Tket	50.009	1	50.009	8.322	.005
Error	450.667	75	6.009		
Total	40501.000	77			
Corrected Total	500.675	76			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .088)

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel independen tekanan kesesuaian dan komitmen profesional. Hasil interaksi antara tekanan kesesuaian dan komitmen profesional memberikan nilai F sebesar 1,434 dan signifikan pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tekanan kesesuaian pada individu dan kelompok dalam *judgment* auditor. Besarnya nilai adjusted R squared -0,004 mempunyai arti bahwa variabilitas *judgment* auditor sebelumnya tidak dapat dijelaskan oleh variabilitas tekanan ketaatan sebesar -0,04%.

Komitmen profesional telah menjadi konsep menarik bagi para peneliti dan praktisi di bidang akuntansi selama lebih dari 20 tahun (Hall dan Langfield-Smith, 2005). Komitmen profesional mengacu pada lampiran individu dalam profesi atau dengan kata lain, dengan kekuatan identifikasi profesi individu. Komitmen profesional terdiri dari tiga dimensi: APC adalah sejauh mana individu "ingin tinggal" dalam profesi karena mereka mengidentifikasi dengan tujuan profesi dan ingin membantu untuk mencapai tujuan tersebut. CPC adalah sejauh mana individu merasa bahwa mereka "harus tinggal" dalam profesi karena investasi akumulasi mereka memiliki (misalnya dalam upaya penelitian, pelatihan, dll) dan kurangnya alternatif lain. NPC mengacu pada sejauh mana individu merasa "harus tetap" dalam profesi sebagai suatu kewajiban (Smith dan Hall, 2008). Tampaknya bahwa CPC mencirikan individu pragmatis bukan individu idealis. Terkait dengan *judgment* auditor yang bersangkutan di bawah tekanan kesesuaian, saya mengasumsikan bahwa auditor dengan APC dan NPC yang baik cenderung untuk membuat *sign of* lebih rendah dibandingkan dengan auditor CPC.

Berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan tidak ada perbedaan tekanan kesesuaian pada individu yang dimoderasi komitmen profesional dalam pembuatan *judgment* auditor, karena auditor yang digolongkan dari sudut dimensi APC, CPC, dan NPC tetap mempunyai komitmen profesional dan tidak ada perbedaan individu dan kelompok dalam memberikan suatu *judgment*. Penelitian saya konsisten dengan penelitian (Damai Nasution dan Ralf Ostermark, 2012) yang dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan H1 ditolak.

## SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan: Pertama, terdapat perbedaan pengaruh gender laki-laki dan wanita dalam *judgment* auditor, atau dengan kata lain wanita lebih cenderung bekerja secara efektif dan efisien. Kedua, terdapat perbedaan tekanan ketaatan pada standar profesional dan kode etik dalam *judgment* auditor, jadi dapat diartikan auditor lebih cenderung menggunakan kode etik dari pada standar profesional dalam *judgment* auditor. Ketiga, tidak terdapat perbedaan tekanan kesesuaian pada individu dan kelompok dalam *judgment* auditor, dengan kata lain tidak pengaruh masalah tersebut diselesaikan secara individu atau kelompok, tetapi *judgment* auditor harus sesuai pemeriksaan. Keempat, tidak ada perbedaan taat

pada standar profesional dan kode etik yang dimoderasi *locus of control* dalam pembuatan *judgment* auditor, karena auditor dengan loc eksternal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat membuat *judgment* yang tidak tepat, begitupun dari individu dengan loc internal jika mendapat tekanan ketaatan dan tugas audit yang kompleks dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan tetap bersikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai auditor. Kelima, tidak ada perbedaan tekanan kesesuaian pada individu yang dimoderasi komitmen profesional dalam pembuatan *judgment* auditor, karena auditor yang digolongkan dari sudut dimensi APC, CPC, dan NPC tetap mempunyai komitmen profesional dan tidak ada perbedaan individu dan kelompok dalam memberikan suatu *judgment*.

### Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan informasi, pemikiran dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberi informasi bagi Kantor Akuntan Publik yang menjadi sampel penelitian, khususnya bagi para auditor ataupun pemilik Kantor Akuntan Publik dalam meningkatkan integritas dan profesionalisme *judgment*, serta mengembalikan tingkat kepercayaan masyarakat. Dan diharapkan dapat membantu peneliti lain yang menggunakan topik yang sama dalam melengkapi temuan-temuan empiris di bidang akuntansi khususnya dengan judul yang terkait, untuk kemajuan dan pengembangannya di masa yang akan datang sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan atau perbandingan dalam melakukan penelitiannya.

### Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang

Keterbatasan peneliti: Pertama, pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya pada KAP yang menjadi auditor bank di Indonesia yang berada di Provinsi DKI Jakarta, tetapi tidak pada seluruh KAP yang menjadi auditor bank di Indonesia yang berada di Provinsi DKI Jakarta secara keseluruhan dijadikan sampel. Kedua, Ukuran sampel relatif kecil yang terdiri dari 77 responden dari KAP yang menjadi auditor bank di Indonesia. Ketiga, Belum banyaknya literature yang membahas faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja *audit judgment*, terutama dengan prosedur pengukuran menggunakan kuesioner sehingga menyulitkan penulis dalam menetapkan indikator yang tepat untuk setiap variabelnya. Keempat, Kemungkinan adanya bias yang disebabkan karena perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui kuesioner, terutama pada kuesioner yang mengalami pengalihbahasaan.

Jadi disarankan untuk penelitian masa depan: Pertama, dapat melakukan penambahan jumlah KAP sebagai sampel sehingga cakupannya lebih luas dan dapat meningkatkan validitas peneliti. Kedua, menambahkan variabel eksternal yang berkaitan dengan *judgment* auditor. Ketiga, jangan membagikan kuisisioner pada waktu-waktu sibuk.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chung, J. dan G. S. Monroe. (2001). "A Research Note on The Effect of Gender and Task Complexity on Audit judgment". *Journal of Behavioral Research*, 13: 111-125.
- Fitriani, Seni, Idris. (2012). "Pengaruh tekanan ketaatan, kompleksitasn tugas, pengetahuan dan persepsi etis terhadap audit judgment". Skripsi, Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate : dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Ghozali, Imam. (2001). Analisis Multivariate : *dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hall, M. and Langfield-Smith, K. (2005), "Accountant's commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 17 No. 1, pp. 89-109.
- Hardjanti, Rani (2008). Menkeu Bekukan Izin KAP Tahrir Hidayat dan AP Dody Hapsoro. <https://www.okezone.com>
- Hofstede, G. (1983), "The Cultural relativity of organizational practices and theories", *Journal of International Business Studies*, Vol. 14 No. 2, pp. 75-89.
- Hofstede, G. (1998), "Attitudes, values and organizational culture: desentangling the concepts", *Organization Studies*, Vol. 19 No. 3, pp. 477-93.
- Jamilah, Siti, et. al (2007), "Pengaruh Gender , Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment". Simposium Nasional Akuntansi C, AUPE-06: 1-29.
- Lin, K.Z. and Fraser, I.A.M. (2008), "Auditors' ability to resist client pressure and culture: perception in China and the United Kingdom", *Journal of International Financial Management and Accounting*, Vol. 19 No. 2, pp. 161-83.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lord, A.T. and DeZoort, T.F. (2001), "The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure", *Accounting, Organization and Society*, Vol. 26 No. 3, pp. 215-35.
- Nasution, Damai dan Ostermark, Ralf. (2012). "The impact of social pressures, locus of control, and professional commitment on auditors' judgment. Impact of social pressures", *Asian Review of Accounting* Vol. 20 No. 2, 2012 pp. 163-178
- Robin, S.P., dan Judge, T.A. 2007. *Organizational Behavior*, Pearson Educations, 12th ed.
- Ruegger, D., dan E.W. King. (1992). "A Study of The Effect of Age and Gender Upon Student Business Ethics". *Journal of Business Ethics*, 11: 179-186.
- Smith, A. and Hume, E.C. (2005), "Linking culture and ethics: a comparison of accountants' ethical belief systems in the individualism/collectivism and power distance context", *Journal of Business Ethics*, Vol. 62 No. 3, pp. 209-20.
- Smith, D. and Hall, M. (2008), "An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20 No. 1, pp. 75-92.
- Suci, A,P dan Indira, J, (2012). "Analisis faktor-faktor yang mengenai audit judgment". Simposium Nasional Akuntansi 15 Banjarmasin.
- Suparto, Agus. (2013). 26 KAP tidak mempunyai klien. <https://www.akuntanonline.com>
- Zulaikha, 2006, *Pengaruh interaksi gender, kompleksitas tugas, dan pengalaman asuditor terhadap audit judgment*. Simposium Naional Akuntansi. Bandung.



