

Pengaruh Job Complexity, Job Knowledge dan Job Experience dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Audit Judgment

Ahmad Luqmanul Hakim¹⁾, Saiful Anwar²⁾

^{1), 2)} Program Studi Akuntansi, UPN Veteran Jawa Timur, Surabaya
Email: ahmadluqman12.al@gmail.com¹⁾, saifulupn@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the influence of job complexity against audit judgment; job knowledge against audit judgment; job experience against audit judgment and self-efficacy moderating job complexity, job knowledge also job experience against audit judgment. In this study using several related theories, namely theory of planned behaviour, social cognitive theory and also attribution theory. The method used in this research is quantitative method by using primary data obtained by spreading questionnaire and measured using likert scale. The object of this research is auditors at public accounting firms in East Surabaya. This study uses proportional random sampling techniques. The sample used in this study was 100 respondents. The analytical technique used in this study was Partial Least Square (PLS) using WarpPLS 6.0. the results of this research are interpreting that job complexity has not influences against audit judgment; job knowledge has a positive and significant influences against audit judgment; job experience has a positive and significant influences against audit judgment; self-efficacy has a moderating influence with negative and significant effect of job complexity, job knowledge and job experience against audit judgment.

Keywords: Job Complexity, Job Knowledge, Job Experience, Self-Efficacy, Audit Judgment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job complexity* terhadap *audit judgment*; *job knowledge* terhadap *audit judgment*; *job experience* terhadap *audit judgment* dan *self-efficacy* memoderasi *job complexity*, *job knowledge* serta *job experience* terhadap *audit judgment*. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori terkait yaitu *theory of planned behavior*, teori kongnitif sosial dan juga teori atribusi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuisioner dan diukur menggunakan skala likert. Objek penelitian ini adalah auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya Timur. Penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) menggunakan WarpPLS 6.0. Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa *job complexity* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*; *job knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*; *job experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*; *self-efficacy* berpengaruh memoderasi secara negatif dan signifikan *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment*.

Kata Kunci: Job Complexity, Job Knowledge, Job Experience, Self-Efficacy, Audit Judgment

1. Pendahuluan

Saat ini revolusi industri dan inovasi yang dihasilkan dalam pertumbuhan aktivitas bisnis dapat menyebabkan adopsi metode audit yang meluas. Secara khusus, perusahaan menjadi sadar akan perlunya mekanisme deteksi penipuan dan akuntabilitas keuangan dan investor semakin bergantung pada *financial statement* yang disajikan oleh perusahaan yang berpartisipasi dalam pasar saham. Masalah ini mendorong perluasan dalam penggunaan mekanisme akuntansi dan audit (Byrnes *et al.*, 2018). Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi dunia, ada banyak sekali pelaku usaha bermunculan dengan persaingan yang begitu sangat ketat. Dengan adanya fenomena kemunculan pelaku bisnis yang bersaing semakin ketat maka para pelaku usaha tentunya membutuhkan layanan

akuntan seperti *independent public accountant* untuk melakukan audit laporan keuangan perusahaan miliknya sehingga peran akuntan publik sangatlah penting terutama pada materialitas (Green & Cheng, 2018; Yustrianthe, 2013). Semakin kompleks suatu bisnis dengan dibarengi oleh peningkatan aktivitas bisnis yang tinggi pada perusahaan menyebabkan semakin meningkatnya informasi kondisi keuangan perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan baik itu *internal interest* (karyawan maupun manajemen) dan juga yang berasal dari pihak eksternal (pemerintah, kreditur dan investor). Jika laporan keuangan disajikan hanya untuk pihak internal saja maka tidak memerlukan audit dari pihak eksternal seperti Akuntan Publik, namun jika laporan keuangan akan disajikan kepada pihak-pihak eksternal

yang berkepentingan maka akan timbul kewajiban untuk dilakukan pemeriksaan oleh auditor eksternal (Akuntan publik) sehingga akuntabilitas perusahaan dapat dipertanggung jawabkan secara jelas dan andal.

Dalam rangka mencapai kualitas yang relevan dan dapat diandalkan dari laporan keuangan, maka harus diaudit oleh auditor untuk mendapatkan kepastian kepada pengguna informasi (*users*) bahwa *financial statement* yang telah dipersiapkan berdasarkan standar maupun kriteria tertentu, yaitu *financial accounting standard* yang telah berlaku di Indonesia (Rahardjo & Farouk, 2019). *Public accountant* merupakan sebuah profesi yang berkewajiban memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan audit serta berkewajiban untuk mempunyai pengetahuan yang cukup serta independensi yang tinggi dari pihak manapun karena profesi *public accountant* merupakan profesi yang dipercaya oleh masyarakat (Agustini & Merkusiwati, 2016). Selain itu dalam Rahmina & Agoes (2014) menyatakan bahwa profesi *public accountant* mempunyai *responsibility* dalam melakukan peningkatan keandalan pada *management financial statement*, sehingga para pembaca laporan keuangan dan juga masyarakat luas dapat memperoleh informasi laporan keuangan yang dapat diandalkan dan juga relevan. Menurut Zamzami *et al.*, (2013:121) dalam *auditing* sudah seharusnya seorang auditor mempertimbangkan mengenai berbagai macam kemungkinan risiko atas perusahaan klien sehingga dengan adanya penilaian risiko (*risk assessment*) *audit practice* yang akan dilaksanakan dapat dijalankan sesuai dengan prosedur juga pada ketentuan yang telah ditetapkan. Sebelum melakukan *assessing* terhadap klien, akan ada banyak risiko yang akan menjadi tanggung jawab dan harus dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dari suatu perikatan audit dengan kliennya, maka setiap KAP harus menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menjalankan *pre-engagement assessment* (Hayes & Gortemarker, 2017:21). Apabila suatu KAP telah menerima perikatan audit maka dapat dikatakan bahwa KAP wajib untuk menanggung segala risikonya, oleh karena itu dibutuhkan kepatuhan pada standar audit yang berlaku saat dilakukan proses audit (Mahsun *et al.*, 2020:2).

Proses audit bertujuan untuk menentukan apakah angka dan juga deskripsi termasuk dalam pelaporan keuangan yang wajar mewakili kondisi posisi keuangan dan hasil operasinya. Pada kualitas audit yang semakin bagus maka tingkat akurasi dalam deteksi penipuan akan semakin tinggi, sedangkan jika tingkat kualitas audit berada pada tingkat yang rendah maka dapat menurunkan tingkat kualitas laba. Kualitas audit yang rendah akan mengarah pada berbagai hasil tambahan yang negatif serta berpengaruh terhadap kepercayaan investor, pelanggan, pemasok dan dapat mengakibatkan kerugian yang besar (Bahaeddin, 2018). Misalnya U.K. *Financial Reporting Council* (FRC) mendenda PwC \$5,8 juta atas kegagalan yang terkait dengan auditnya pada laporan keuangan 2015 dan 2016 dari perusahaan layanan IT Redcentric. Denda itu awalnya \$8,25 juta tetapi berkurang setelah perusahaan setuju untuk

menyelesaikan dengan cara yang lebih solutif. Pernyataan Redcentric tahun 2016 dimodifikasi secara luas, dengan aset bersih ditulis sebesar £15.8 juta, kemudian laba setelah pajak sebesar £5,3 juta dimodifikasi menjadi kerugian £4,2 juta. Modifikasi tersebut mengakibatkan pelanggaran terhadap perjanjian utang Redcentric menurut FRC. Regulator mengatakan PwC membuat banyak kesalahan dalam auditnya, beberapa di antaranya bersifat mendasar, hal ini membuktikan kurangnya kompetensi yang serius dalam melakukan pekerjaan audit. Skeptisisme profesional kurang dalam audit ini, Claudia Mortimore wakil penasihat eksekutif di FRC mengatakan bahwa jika itu diterapkan, kemungkinan kesalahan material tertentu akan terdeteksi. PwC telah didenda atas auditnya terhadap *department store* BHS yang runtuh, RSM Tenon Grup, dan untuk audit perusahaan pemeliharaan yang gagal *connaught*. Dibawah penyelesaian, PwC setuju untuk memantau pekerjaan dengan cermat dalam praktik audit *Leeds*-nya. Pada 2017, Redcentric meninggalkan PwC dan mulai bekerja dengan auditor saingan KPMG (William, 2019).

Selain PwC, perusahaan konsultan Big 4 EY menandai masalah dalam laporan keuangan sembilan dari 10 perusahaan terdaftar yang diauditnya dalam dekade terakhir yang kemudian runtuh. Sherwin Iron salah satu perusahaan tidak menandai masalah dalam pelaporan keuangan sebelum perusahaan tersebut jatuh. Sherwin Iron merupakan perusahaan tambang yang masuk ke administrasi pada Juli 2014 setelah gagal mengumpulkan \$36 juta dari pemegang saham untuk mengembangkan tambang di *Northern Territory* (Wotton, 2020). EY menandatangani laporan keuangan terakhir Sherwin Iron tanpa kualifikasi sebelum kegagalannya, dengan direksi perusahaan yang mengatakan dana tambahan akan diperlukan dalam bentuk penggalangan ekuitas lebih lanjut atau strategi pendanaan lainnya dalam rangka bagian dari diskresi bisnis. Direksi juga mengatakan dalam laporan bahwa setiap proyeksi tentang masa depan perusahaan tunduk pada variabilitas harga bijih besi. Keruntuhannya datang karena penurunan harga bijih besi yang berkelanjutan membuat beberapa perusahaan dengan ukuran yang sama berisiko gagal. Untuk perusahaan yang dipilih EY berkaitan dengan masalah *audit failure* mengidentifikasi ketidakpastian material terkait dengan kekhawatiran yang rendah. Klien-klien ini adalah *LMI Management*, manajer aset *BSA Investments* dan, perusahaan *Brierty Constructions*, perusahaan cendana Quintis, kontraktor pertambangan Delta SBD, perusahaan tambang *Discovery Metals*, penyedia *broadband Newsat*, produsen kimia *Penrice Soda Holdings*, perusahaan perekrutan *Bluestone Global*, dan pengembang perangkat lunak *Ultrapay*. Untuk semua laporan tahunan akhir atau setengah tahun, sembilan perusahaan sebelum keruntuhan mereka, EY mengidentifikasi ketidakpastian material terkait dengan kekhawatiran yang terjadi. Laporan keuangan terbaru *Ultrapay* sebelum keruntuhan 2010 dirilis dalam laporan setengah tahun Desember 2006. Lamanya waktu tanpa laporan keuangan

dipertanyakan oleh Komisi Sekuritas dan Investasi Australia (Wotton, 2020).

Beberapa kasus kegagalan audit diakibatkan karena *audit judgment* yang kurang tepat. *audit judgement* merupakan *perceptions judgment* dalam menanggapi *financial statement* yang didapat, termasuk dengan adanya faktor dari dalam diri auditor, sehingga memunculkan *fundamental evaluation* untuk auditor tersebut (Drupadi & Sudana, 2015). Menurut penilaian profesional *International Standards on Auditing* (ISA) 200 pertimbangan audit merupakan pengaplikasian pengalaman serta pengetahuan yang relevan, hal ini mengacu pada pengerjaan audit dan *standard of ethics*, ketika ingin mencapai target yang sesuai dengan keputusan pada keadaan atau situasi saat perikatan audit. Ketika menjalankan *auditor professions*, seorang auditor harus menaati kode etik yang ada dengan tujuan untuk dapat diketahui apakah auditor telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan *standard of ethics* yang ditetapkan oleh profesi tersebut. Kenyataan yang terjadi tidak seluruh auditor dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan betul dan masih terdapat beberapa *public accountant* yang melakukan kesalahan (Agustini & Merkusiwati, 2016). Tingkat profesionalisme akuntan publik banyak dipertanyakan, karena opini yang dikeluarkan oleh auditor atau hasil laporan audit tidak sesuai. Kualitas *audit judgment* mampu mempengaruhi kualitas audit secara kompleks dan kemampuan untuk membuat penilaian dan keputusan berkualitas tinggi di berbagai tingkat kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi mereka serta berbagai faktor yang menentukan *audit judgment* yang dilaksanakan oleh seorang auditor (McKnight & Wright, 2011; Sanusi *et al.*, 2018). Sedangkan itu, Suandi (2015) menyatakan bahwa *audit judgment* dapat dikatakan sebagai sebuah pertimbangan yang dapat berpengaruh terhadap dokumentasi *audit evidence* dan juga keputusan mengenai pendapat (opini) yang akan diberikan kepada auditor. Saat melakukan pembuatan *judgment* ini tentunya seorang auditor sangat paham betul bahwa *responsibility* dari seorang auditor atas perikatan dengan klien mengenai audit atas laporan keuangannya merupakan hal yang sangat penting. Kang, Trotman & Trotman (2015) menyatakan bahwa dengan adanya *audit judgment rule* maka skeptisisme yang dilakukan auditor akan lebih baik lagi serta dapat meningkatkan akuntabilitas.

Suatu pertimbangan (*judgment*) merupakan sebuah aspek pengetahuan yang dilakukan sebelum auditor mengambil keputusan pemberian opini dengan mencerminkan perubahan opini, evaluasi dan juga sikap (Chan & Song, 2020). Kemudian nantinya kualitas *judgment* ini dapat diukur sejauh mana kinerja auditor dapat dipertanggung jawabkan karena tentunya seseorang yang melakukan *audit judgment* atas opininya merupakan individu yang berkompoten dan telah memiliki ijin untuk menjadi seorang auditor. Hogarth (1992) mengemukakan bahwa *audit judgment* merupakan sebuah proses pengetahuan (kognitif) yaitu salah satu perilaku dalam pemilihan keputusan.

Pertimbangan audit atau yang biasa disebut sebagai pengambilan keputusan dalam audit yang dilakukan oleh auditor berdasarkan suatu pemikiran, kemudian opini maupun estimasi mengenai data dan informasi dari *audit evidence* yang didapatkan dan terdapat pengaruh dari faktor teknis maupun faktor non teknis sehingga kemudian auditor diharapkan untuk dapat menentukan bagaimana tingkat kewajaran pada *financial statement* yang dipaparkan oleh kliennya yang sesuai dengan asersi manajemen (Nuarsih & Metha, 2017). Lee (2012) mengemukakan bahwa suatu pertimbangan (*judgment*) dapat didasarkan pada peristiwa masa lampau, masa saat ini dan juga di masa mendatang. Dalam hal ini *audit judgment* dipandang sebagai pertimbangan privat atau bisa disebut sebagai sudut pandang seorang auditor dalam mengekspresikan tanggapannya atas informasi yang berpengaruh terhadap *audit evidence* serta pengambilan keputusan atas opini auditor pada *financial statement* yang disajikan suatu badan usaha. Urgensi dalam pertimbangan audit ini berlangsung saat auditor menghadapi *uncertainty, limited* informasi ataupun data yang diperoleh, untuk selanjutnya pemeriksa laporan keuangan dituntut oleh *professional ethics* akuntan publik untuk membuat asumsi yang andal kemudian digunakan dalam *audit judgment*. Kualitas pertimbangan audit ini yang kemudian akan memperlihatkan tingkat keandalan dan keakuratan kinerja auditor saat melaksanakan tugasnya (Nadhiroh, 2010). Kemampuan auditor dalam penyusunan serta perumusan *judgment* ini merupakan bagian yang penting, karena seorang auditor akan mempertanggung jawabkan kepada hukum apabila terdapat salah saji material dalam *judgment* yang kemudian dituangkan dalam opini yang diberikannya (Joyce & Biddle, 2017). Beberapa faktor yang diperhitungkan dapat memiliki pengaruh terhadap *audit judgment* adalah *self-efficacy, job complexity, job knowledge*, dan *job experience*.

Self-efficacy merupakan salah satu bagian dari *social cognitive theory* yang disebarluaskan oleh Bandura (1986) yang mengemukakan bahwa pada hasil kerja seorang individual mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor yang tidak hanya berasal dari lingkungan saja, namun juga bisa dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti motivasi yang ada dalam diri. Efikasi diri (*self-efficacy*) bisa dikatakan sebagai kepercayaan diri seorang auditor bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan betul, dengan begitu kepercayaan pada diri sendiri dan *self-control* yang baik diharapkan agar dapat melahirkan *audit judgment* yang andal (Mullis & Hatfield, 2018). Efikasi diri atau yang disebut *self-efficacy* merupakan penilaian secara individu pada kepercayaan pribadi mengenai tugas yang sedang dijalankan kemudian bisa memberikan hasil yang selaras dengan estimasi atau harapan di awal perencanaan. *Self-efficacy* ini berangkat dari pendapat mengenai seberapa jauh dirinya memiliki suatu kapasitas kemampuan dalam melakukan aktivitas dengan betul serta seberapa besar potensi yang ada didalam dirinya (Iskandar & Sanusi, 2011). Oleh karena itu dapat menjadi sebuah konsensus jika seorang auditor dengan mempunyai tingkat *self-*

efficacy yang cukup (tidak berlebihan) pada dirinya akan mampu mengerjakan tugas audit dengan baik dan benar. Muttiwijaya & Ariyanto (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa dengan adanya *self-efficacy* yang memadai maka akan memberikan sumbangsi terhadap pengaruh motivasi internal yang semakin kuat untuk mengerahkan segala upaya yang ada demi memperoleh *judgment* yang relevan dan dapat diandalkan oleh seorang auditor. Hal ini mendapatkan dukungan dari beberapa penelitian lain (Yowanda *et al.*, 2019; Suardikha *et al.*, 2017; Pertiwi, 2015) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memberikan pengaruh secara positif serta dapat meningkatkan kinerja *audit judgment*. Namun hal ini berseberangan pada penelitian Nadhiroh (2010) yang mengemukakan bahwa faktor *self-efficacy* tidak mempunyai pengaruh pada *audit judgment* seorang auditor, hal ini dikarenakan *self-efficacy* dan kinerja dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan masing-masing individu, apabila imbal hasil yang diberikan pada auditor memiliki nilai yang rendah, maka *self-efficacy* yang tinggi tidak akan memberikan pengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, penyebab yang lain yaitu subjektivitas auditor yang tergantung pada persepsi individu masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh Sanusi *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa banyak dan ragam penugasan audit (*job complexity*) mampu menjelaskan dan menunjukkan secara langsung dimensi orientasi tujuan terhadap kinerja pertimbangan audit (*audit judgment*). Individu dengan tingkat *convidence* yang besar memberikan sesuatu yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *convidence* yang rendah karena tugas yang kompleks memerlukan aktivitas pemrosesan kognitif yang lebih tinggi untuk kemudian membatasi perolehan kerja untuk individu dengan kepercayaan diri yang tinggi. Dengan adanya kompleksitas tugas, maka kemampuan untuk melakukan pengintegrasian masalah dan tugas yang ada akan semakin besar karena informasi yang harus dikumpulkan untuk kemudian dilakukan analisis akan semakin banyak dan beragam (Yendrawati & Mukti, 2015). Beberapa penelitian yang telah selesai dianalisis oleh Putri (2017); Suwandi (2015); Hasnidar *et al.*, (2018) menginterpretasikan hasil bahwa kompleksitas penugasan audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan audit. Selain itu, Arifuddin (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas dapat memoderasi atas hubungan upaya dengan pertimbangan audit. Hasnidar *et al.*, (2018) juga menyatakan bahwa kompleksitas penugasan mampu memoderasi dengan memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dengan *audit judgment*. Pertimbangan audit dilakukan oleh peneliti lain seperti (Muttiwijaya & Ariyanto, 2019; Suardikha *et al.*, 2017; Sari & Ruhayat, 2017) memperlihatkan hasil bahwa kompleksitas penugasan audit mempunyai pengaruh negatif dan memiliki signifikansi kepada pertimbangan audit. Bahkan penelitian yang diselesaikan oleh Riantono (2018) memberikan pernyataan bahwa dengan adanya

kompleksitas penugasan audit tidak memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap pertimbangan audit.

Sementara itu selain *job complexity*, pengetahuan seorang auditor (*job knowledge*) mengenai teknis akuntansi dan audit serta kemampuan dalam pemecahan masalah merupakan suatu yang penting dalam kinerja *audit judgment* (Christanti & Dwirandra, 2017). Ketepatan pertimbangan audit yang dibuat oleh auditor berasal dari *knowledge* yang dipunyai oleh auditor. Pengetahuan yang mendukung pertimbangan audit tersebut tentunya pada bidang *accounting and auditing* serta wawasan tentang *business environment* klien. Pengetahuan yang telah didapatkan oleh auditor diperoleh melalui pendidikan formal, dan juga keterampilan serta banyaknya pengalaman. Tugas seorang auditor yang begitu melimpah akan memberikan peningkatan pengetahuan dan pengalamannya. *Statement* tersebut sejalan dengan penelitian Sanusi *et al.*, (2018) yang memaparkan jika auditor yang belum mempunyai banyak jam terbang (pengalaman) memiliki kadar kesalahan yang lebih signifikan daripada auditor yang telah memiliki jam terbang yang tinggi. Auditor yang menjalankan pekerjaan audit dengan banyaknya wawasan yang telah dipunyai merupakan nilai *plus* jika dibandingkan dengan auditor yang belum memiliki cukup wawasan untuk menjalankan tugasnya. Hal ini mendapatkan dukungan dari penelitian Christanti & Dwirandra, 2017; Putri, 2017; Yendrawati & Mukti, 2015 yang memaparkan bahwa pengetahuan auditor memiliki pengaruh positif kepada pertimbangan audit. Dilain sisi, *research* yang telah dilaksanakan oleh Riantono (2018) menghasilkan pernyataan bahwa kemahiran audit/pengetahuan audit tidak memunculkan pengaruh dan juga signifikansi atas *audit judgment*.

Selain *job complexity* dan *job knowledge* terdapat pengalaman auditor (*job experience*) yang dimungkinkan dapat memberikan pengaruh pada *audit judgment*. *Experience* dimaksudkan sebagai salah satu penyebab terciptanya *audit judgment* baik yang bersifat *technique* maupun *non technique*. Pengalaman secara *general* memiliki relevansi yang kuat dengan keterampilan berbagai penugasan, pengetahuan dan juga lama bekerja. *Job experience* pada auditor memiliki asumsi fundamental bahwa tugas audit yang telah dilaksanakan secara berulang dalam interval waktu tertentu dapat menghasilkan peluang pengerjaan audit yang semakin baik. Auditor dengan mempunyai ja, terbang yang tinggi akan memperoleh banyak *experience* yang dapat meningkatkan kinerjanya pada penugasan audit, auditor yang telah berpengalaman akan mampu melakukan *screening* yang lebih baik untuk mendeteksi kesalahan saji material pada laporan keuangan klien. Sehingga peningkatan kinerja pada auditor dengan jam terbang yang tinggi akan berpengaruh terhadap pertimbangan auditnya (Yowanda *et al.*, 2019). Jika melihat penelitian Riantono (2018); Maryani & Ilyas (2017); Christanti & Dwirandra (2017) akan dapat terlihat temuan bahwa pengalaman auditor memiliki pengaruh dengan *audit judgment* yang dirumuskan oleh auditor. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan *audit judgment* yang

dilakukan oleh auditor dengan jam terbang yang tinggi daripada jam terbang yang rendah.

Berdasarkan pada beberapa penjelasan diatas sehingga peneliti memiliki keinginan yang kuat dalam melaksanakan penelitian yang lebih lanjut atas faktor yang diduga dapat mempunyai pengaruh dalam merumuskan *audit judgment* oleh auditor dengan menjadikan efikasi diri sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah faktor tersebut. *audit judgment* merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi pemberian pendapat auditor atas *financial statement* yang diaudit. Selain itu, penelitian ini dilakukan juga didorong oleh adanya beberapa penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang berbeda dengan variabel yang sama. Peneliti juga ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* yang didasarkan pada *audit judgment* dengan menggunakan variabel moderasi *self-efficacy* untuk mengetahui apakah dapat memperlemah atau sebaliknya memperkuat variabel independen dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini memberikan pandangan baru yaitu dengan melakukan modifikasi variabel seperti pembedaan penggunaan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi karena pada penelitian sebelumnya variabel *self-efficacy* hanya digunakan sebagai variabel independen saja serta masih terdapat *research gap* antara hasil penelitian yang satu dengan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan populasi auditor dengan KAP yang berdomisili di wilayah Surabaya Timur mengingat kondisi saat ini sedang pandemi Covid-19. Pemilihan wilayah Surabaya Timur karena wilayah ini memiliki jumlah kantor akuntan publik terbanyak di kota Surabaya dibandingkan dengan wilayah Surabaya yang lain.

2. Landasan Teori

2.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) atau yang biasa disebut sebagai teori perilaku perencanaan merupakan peningkatan dan perkembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). TPB merupakan suatu pengembangan teori dari TRA yang membahas 3 pokok utama yang dapat memprediksi perilaku, yang pertama adalah norma subjektif, tingkah laku seseorang dan pengendalian perilaku (*perceived behavioral control*). Pengembangan teori TPB ini ditemukan oleh Ajzen pada tahun 1985 yang memunculkan tatanan yang disebut sebagai kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) yaitu individu yang melakukan pengaturan atas kontrol perilaku dengan adanya batasan dan juga kekurangan pada keperluan untuk berperilaku (Ajzen, 1991). Ajzen (1985) mengusulkan konsep ini dengan mempunyai tujuan agar menjadi perbaikan pada teori TRA dengan melakukan substitusi kontrol persepsian. Dengan adanya teori TPB ini maka dapat dipergunakan untuk memprediksi apa saja yang memberikan pengaruh pada motivasi perilaku, baik dari internal individu maupun eksternal individu. Ajzen melakukan perancangan teori ini karena seseorang memiliki tingkat yang tinggi terhadap kontrol atas kemauannya (*volitional control*)

serta memberikan asumsi jika seluruh perilaku merupakan psikologi sosial dan juga merupakan domain dari personality (Ajzen, 1991).

Menurut Hasnidar *et al.*, (2018) *theory of planned behaviour* dapat memberikan prediksi pada kontrol perilaku seperti pengukuran tingkah laku dengan menyertakan pengukuran norma subjektif terdahulu, kemudian apabila ingin mengestimasi intensi seseorang maka mengetahui sikap seseorang menjadi hal yang sangat penting. Pengendalian perilaku atas persepsi seseorang pada keinginan mereka untuk berperilaku dapat mempengaruhi intensi berperilaku. Terdapat kemungkinan yang cukup besar pada kausalitas kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) pada perilaku. Etos kerja seseorang dalam perilakunya tidak hanya bergantung pada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut namun juga pengendalian yang cukup atas perilaku yang dilakukan (Cyr & Fontaine, 2020). Oleh karena itu, perilaku dapat dipengaruhi oleh kontrol perilaku persepsian melalui minat secara *non direct* dan perilaku juga dapat diprediksi secara langsung. Namun perlu dipertimbangkan bahwa TPB tidak berhubungan secara langsung pada keseluruhan pengendalian pada seseorang, akan tetapi pada teori ini lebih memperhatikan dengan adanya kontrol perilaku maka pengaruh apa yang mungkin akan muncul untuk selanjutnya dipersepsikan pada suatu pemerolehan tujuan perilaku. Apabila suatu intensi atau niat menunjukkan ketertarikan pada perilaku tertentu, maka dalam kontrol persepsian lebih memperhatikan beberapa kendala-kendala yang secara riil memiliki kemungkinan besar terjadi seperti pada *audit judgment* pada auditor.

Sehingga dalam melakukan pengaturan atas perilaku kontrol individu dengan adanya batasan-batasan dalam melakukan perilaku dapat dilihat melalui pertimbangan audit (*audit judgment*) yang akan lebih memperhatikan kontrol perilaku yang memiliki kemungkinan untuk kemudian dipersepsikan pada pemerolehan tujuan-tujuan perilaku seperti kompleksitas tugas auditor (*job complexity*), pengetahuan auditor atas audit yang dilakukannya (*job knowledge*) dan juga pengalaman auditor dalam melaksanakan audit (*job experience*) serta memperlihatkan faktor yang memperkuat atau dapat memperlemah perilaku kontrol individu melalui motivasi internal efikasi diri (*self-efficacy*).

2.2 Social Cognitive Theory

Social cognitive theory (SCT) yang biasanya disebut sebagai teori kognitif sosial memberikan sebuah *framework* sebagai suatu pengetahuan, tanggung jawab serta estimasi mengenai perilaku seseorang. Dalam teori SCT ini perilaku manusia diidentifikasi atas faktor individual dan juga lingkungan. SCT diperkenalkan oleh Bandura di tahun 1986, yaitu penyempurnaan pada teori sebelumnya *social learning theory* yang disebarluaskan oleh Bandura pada tahun 1977. Pernyataan Bandura (1977) bahwa dalam proses pengamatan dan juga peniruan sikap serta perilaku orang lain sebagai *role model* merupakan tindakan pembelajaran. Teori mengenai pembelajaran yang disebarluaskan oleh

bandura tersebut sepertinya dapat berlaku secara *general* pada segala pendidikan komunikasi, sosial dan institusional baik yang secara formal ataupun informal. SCT dipergunakan untuk pengenalan serta estimasi perilaku individual ataupun secara berkelompok dengan melihat identifikasi yang tepat untuk melakukan perubahan perilaku tersebut. Dalam SCT sendiri banyak dikaitkan dengan proses belajar individu untuk menjadi lebih baik. SCT juga memberikan penjelasan bahwa seseorang dapat menjadi lebih baik saat seseorang tersebut mau untuk belajar, karena dalam pembelajaran adanya *personal experience, knowledge* serta *personal characteristics* dalam berinteraksi dapat mengidentifikasi perilaku manusia (Bandura, 1986).

Bandura (1986) melakukan perumusan mengenai aturan secara kognitif pada aturan pribadi yang dikaitkan dengan sebuah usaha. Usaha pada masing-masing individual akan mencapai titik yang mereka yakini sebagai kemampuan diri (*self-efficacy*) yang merupakan sebuah kepercayaan diri apakah seseorang dapat bertindak sesuai dengan target yang telah ditetapkan agar bisa mencapai tujuan tertentu. Penentuan tujuan yang difokuskan pada kemampuan dalam diri seseorang sebagai *main ways* untuk melakukan pengaturan *personal behavior*, akan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk faktor lainnya. Pada motivasi dan langkah-langkah kognitif diantaranya estimasi, *goal orientation*, serta strategi dalam pemecahan masalah yang andal. Kompetensi individual dapat dilakukan pengaturan saat sebelum melaksanakan kinerja tugas, dan selanjutnya dapat menurunkan tingkat emosional saat penugasan pekerjaan. Kemudian, kompetensi individual dapat berpengaruh terhadap seleksi awal penugasan saat kompetensi individual tinggi akan memberikan opsi penugasan yang lebih kompleks dan menantang. Sehingga, jika *self-efficacy* yang tinggi dapat dimiliki oleh auditor maka akan menghasilkan pengaruh pada pertimbangan audit karena dengan efikasi diri yang telah dimiliki akan memberikan *judgment* dengan kualitas yang tinggi.

Bandura (1977) menjelaskan bahwa *social cognitive theory* menghasilkan estimasi, perubahan perilaku individual serta pemahaman dengan melakukan interaksi sosial. SCT mendasari pemahaman bahwa saat terjadi interaksi sosial maupun kognitif merupakan titik kumpul mengenai emosional, motivasi serta bagaimana manusia bertindak. Selain itu, proses sosial ketika manusia berinteraksi secara aktif dan dinamis dalam mendapatkan berbagai informasi dan proses kognitif dapat menjelaskan ketika manusia sebagai individu yang dinamis mampu melihat, mengingat, belajar dan memproses informasi. Penerapan SCT dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagaimana seorang auditor dapat menghasilkan suatu pertimbangan audit (*audit judgment*) berdasarkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki saat melakukan penugasan audit. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa auditor yang berpengalaman akan lebih berkualitas dalam *audit judgment*.

2.3 Theory of Attribution

Theory of attribution (Teori atribusi) adalah teori yang berhubungan dengan karakteristik serta sikap masing-masing individu. Teori ini mampu menjelaskan perilaku suatu individu yang dipengaruhi dari faktor eksternal dan internal. Faktor internal didapat dari faktor yang ada dalam kendali individu (kecerdasan diri) sedangkan faktor eksternal didapat dari luar kendali individu (keberuntungan) (Munthe, 2018; Safi'i & Jayanto, 2015; Weiner, 1972). Salah satu faktor penentu dalam teori ini adalah pencapaian yang diperoleh masing-masing individu. Jika individu tersebut berhasil dalam mencapai targetnya, maka hal tersebut seharusnya dikarenakan kemampuan dan usaha sendiri (faktor internal). Sedangkan jika individu lain berhasil mencapai targetnya, akan ada asumsi bahwa hal itu dapat dilakukan karena disebabkan oleh faktor keberuntungan atau faktor eksternal (Heider, 1958). Selain itu, teori atribusi menjelaskan bahwa ide yang telah dibentuk seseorang mengenai individu yang lain dengan lingkungan sekitar yang akan membentuk perilaku individu dalam persepsi sosial (*dispositional attributions*) maupun secara situasi (*situational attributions*). Dalam teori atribusi juga menjelaskan bahwa manusia menggunakan akal pikirannya yang dituntut memahami serta melakukan identifikasi penyebab perubahan struktur pada lingkungannya. Sehingga dapat memberikan penjelasan bahwa suatu perilaku memiliki relevansi dengan karakteristik dan sikap seseorang, oleh karena itu karakteristik serta sikap tersebut akan dapat menghadapi situasi pada lingkungan yang sama halnya dengan mengawasi dan memeriksa *financial statement* serta asersi manajemen yang mengharuskan auditor melakukan pekerjaan audit sesuai dengan standar/aturan maupun prosedur yang berlaku (Sari & Tannar, 2019).

Jika dilihat pada penelitian dengan konteks audit, maka akan dikaitkan dengan pertimbangan audit (*audit judgment*), perumusan keputusan audit serta pengukuran kinerja auditor. Dalam teori atribusi mempunyai relevansi dengan penjelasan serta pengukuran seperti apa auditor harus bersikap dan berperilaku. Saat pembuatan pertimbangan audit yang berdasarkan pada kemampuan auditor dapat ditentukan melalui atribusi internal, karena kemampuan auditor lebih besar mendapatkan pengaruh dari dalam dirinya. Kompetensi dapat diraih oleh seseorang dengan mempelajari hal dan pengetahuan yang baru, efikasi diri (*self-efficacy*), independensi serta skeptisisme profesional dan pengalaman yang telah didapat (Maryani & Ilyas, 2017). Kelly (1973) memaparkan bahwa dalam *theory of attribution* dapat memberikan jawaban mengenai *social perception* serta memiliki kausalitas dan relevansi atas *self perception*. Saat auditor menghadapi peristiwa yang memiliki kejanggalan ketika mengerjakan penugasan audit, maka faktor yang ada dalam dirinya digunakan untuk mencari penyebab terjadinya kejanggalan tersebut serta bagaimana konsekuensi dari adanya kejanggalan tersebut. Oleh karena itu, auditor dengan memiliki persepsi diri memiliki kontribusi yang penting saat perumusan pertimbangan audit auditor.

2.4 Job Complexity

Job complexity (kompleksitas tugas) merupakan suatu pendapat seseorang mengenai seberapa sulit suatu tugas, tingkat kesulitan tersebut dapat disebabkan karena adanya keterbatasan kapasitas dalam pengintegrasian permasalahan yang terjadi pada auditor dalam melaksanakan proses audit yang dijalankannya (Sanusi *et al.*, 2018). Menurut Putri (2017) kompleksitas penugasan audit terlihat dari ketidakpastian serta pengendalian struktur yang lemah pada berbagai tugas yang dijalankan auditor. *Job complexity* (kompleksitas tugas) pada penelitian ini dimaknai sebagai suatu penugasan pekerjaan audit yang memiliki keberagaman, rumit dan memiliki cakupan yang luas sehingga membuat pengelola pekerjaan audit harus memiliki kemampuan analitis dan daya pikir yang kuat serta kesabaran dan ketekunan dalam menghadapi penugasan pekerjaan tersebut. Pernyataan ini diadopsi pada penelitian yang dipaparkan oleh Sanusi *et al.*, (2018). Tingkat kompleksitas penugasan audit yang banyak menyebabkan auditor sering mendapatkan beban dan kesulitan apabila auditor memiliki kapabilitas yang kurang, sehingga perumusan pertimbangan audit menjadi kurang relevan dan andal. Penelitian mengenai *audit judgment* dilakukan oleh (Muttiwijaya & Ariyanto, 2019; Bucaro, 2018; Suardikha *et al.*, 2017) menginterpretasikan riset yang menyatakan bahwa kompleksitas penugasan audit menghasilkan pengaruh yang negatif dan juga memiliki signifikansi atas pertimbangan audit. Bahkan hasil penelitian Riantono (2018) menunjukkan bahwa penugasan audit yang kompleks tidak memiliki pengaruh serta signifikansi terhadap *audit judgment*. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa:

H₁: *Job complexity* berpengaruh terhadap *audit judgment*.

2.5 Job Knowledge

Dengan ilmu dan wawasan yang telah didapat oleh auditor, maka diharapkan agar auditor mampu untuk melaksanakan penugasan audit dengan efektif serta dapat memberikan pandangan yang lebih luas mengenai proses pekerjaan audit serta isu audit terkini. Pengetahuan seorang auditor (*job knowledge*) mengenai teknis akuntansi dan audit serta kemampuan dalam pemecahan masalah merupakan suatu yang penting dalam kinerja *audit judgment* (Christanti & Dwirandra, 2017). *Job knowledge* (pengetahuan auditor) dalam penelitian ini dimaknai sebagai suatu pemahaman yang dimiliki auditor pada pekerjaan audit yang dilakukannya, baik secara konseptual atau teoritis maupun secara praktik di lapangan. Pengetahuan auditor dalam pekerjaan audit dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun sertifikasi profesi agar dapat diakui secara legal bahwa auditor tersebut memiliki pengetahuan yang memadai dalam pekerjaan audit. Pernyataan ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Christanti & Dwirandra (2017). *Audit judgment* yang tepat dapat dirumuskan auditor dengan dukungan dari pengetahuan yang telah diperoleh auditor, baik pengetahuan dalam *accounting* dan *auditing* maupun mengenai *business environment*

melalui pendidikan formal dan juga pelatihan. Mactavish & Schultz (2019) mengemukakan bahwa ditemukan perbedaan pemikiran yang dimiliki oleh *male* dengan pemikiran yang dimiliki oleh *female* dalam keandalan pengauditan. Banyaknya penugasan yang diperoleh akan menjadikan auditor lebih tangguh dan berwawasan luas. Pendapat ini mendapatkan dukungan dari *research* Sanusi *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa seorang auditor dengan tidak mempunyai orientasi tujuan menghasilkan peluang terjadi kekeliruan yang lebih besar jika dibandingkan dengan auditor yang mempunyainya. Apabila auditor mengerjakan penugasan audit dengan berdasarkan ilmu dan wawasan yang dimilikinya, maka akan memperoleh hasil yang bagus dan begitupun juga sebaliknya. Hal ini memperoleh dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Christanti & Dwirandra, 2017; Putri, 2017; Yendrawati & Mukti, 2015 yang memperlihatkan hasil bahwa pengetahuan auditor memiliki pengaruh positif terhadap *audit judgment*. Dilain sisi, hasil penelitian Riantono (2018) menyatakan hasil bahwa kemahiran audit/pengetahuan audit tidak terlihat adanya signifikansi terhadap *audit judgment*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa:

H₂: *Job knowledge* berpengaruh terhadap *audit judgment*.

2.6 Job Experience

Suyono & Farooque (2019) menyatakan bahwa auditor dengan jam terbang yang tinggi akan memiliki kekeliruan yang lebih sedikit daripada auditor yang tidak mempunyai jam terbang yang tinggi. Pengalaman mengenai penugasan audit merupakan indikator yang dianggap mampu mempengaruhi dan terdapat signifikansi pada pertimbangan audit auditor. Pengalaman secara *general* memiliki kausalitas dengan pengetahuan dan keterampilan serta masa kerja yang telah dilalui. *Job experience* didasarkan pada pengulangan penugasan audit yang mempunyai interval waktu untuk pelaksanaan penugasan audit sehingga pelaksanaan audit akan lebih baik. Auditor dengan mempunyai pengalaman atau jam terbang yang tinggi akan sangat menunjang karir nya dalam pelaksanaan penugasan audit seperti informasi yang dikelola oleh auditor kemudian ditemukan informasi yang tidak relevan maupun informasi yang memiliki potensi terjadi *fraud* serta *material misstatement*. *Job experience* (pengalaman auditor) dalam penelitian ini dimaknai sebagai suatu intensitas auditor dalam melaksanakan pemeriksaan penugasan audit yang banyak, berbeda-beda serta lamanya waktu dalam menjalankan profesi auditor. Sehingga auditor dengan mempunyai pengalaman yang banyak diyakini memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam audit dan dapat mendeteksi kekeliruan dengan tepat dan andal. Pernyataan ini diadopsi pada penelitian yang dipaparkan oleh Yowanda *et al.*, (2019). Berdasarkan interpretasi penelitian Suyono & Farooque (2019); Maryani & Ilyas (2017); Jamilah *et al.*, (2007) menginterpretasikan temuan bahwa pengalaman auditor mempengaruhi *audit judgment* yang

diputuskan oleh auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa:

H₃: *Job experience* berpengaruh terhadap *audit judgment*

2.7 Self-Efficacy

Efikasi diri (*self-efficacy*) dapat dikatakan sebagai kepercayaan diri seorang auditor bahwa dirinya mampu melaksanakan penugasan audit secara baik, dengan begitu maka kepercayaan dengan diri sendiri dan *self-control* yang baik diharapkan agar dapat melahirkan *audit judgment* yang andal (Mullis & Hatfield, 2018). *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan suatu pengukuran individual atas kepercayaan seseorang pada penugasan yang sedang berlangsung/dilakukan dengan tujuan agar memperoleh hasil yang sesuai dengan estimasi. *Self-efficacy* (efikasi diri) dalam penelitian ini dimaknai sebagai suatu keyakinan dan kepercayaan dalam diri bahwa dia dapat melakukan sebuah penugasan yang diberikan kepadanya pada suatu tingkatan, untuk kemudian memberikan pengaruh dalam ekspektasi pencapaian tujuan. *Self-efficacy* diyakini sebagai motivasi yang membangun untuk menjalankan pilihan aktivitas, ketekunan, tingkat pencapaian dan kinerja seorang auditor. Pernyataan ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Warren *et al.*, (2019). Selanjutnya, Muttiwijaya & Ariyanto (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa dengan adanya *self-efficacy* yang memadai maka akan memberikan sumbangsi terhadap pengaruh motivasi internal yang semakin kuat untuk mengerahkan segala upaya yang ada demi memperoleh *judgment* yang relevan dan dapat diandalkan oleh seorang auditor. Hal ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian lain (Yowanda *et al.*, 2019; Suardikha *et al.*, 2017; Pertiwi, 2015) yang menginterpretasikan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif serta dapat meningkatkan suatu *audit judgment*. Namun hal ini berseberangan dengan hasil interpretasi penelitian Nadhiroh (2010) yang mengemukakan bahwa faktor *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment* pada seorang auditor, hal ini dikarenakan *self-efficacy* dan kinerja dipengaruhi oleh imbal hasil yang diberikan kepada auditor berdasarkan kemampuan masing-masing individu, jika imbal hasil yang diberikan pada auditor bernilai rendah, maka *self-efficacy* yang besar tidak akan memiliki pengaruh pada penugasan kerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa:

H₄: *Self-efficacy* berpengaruh memoderasi *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment*.

3. Metodologi

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Penyebutan pendekatan/metode kuantitatif didasarkan pada penggunaan data/informasi yang berupa angka untuk kemudian dilakukan analisis lanjutan dengan menggunakan instrumen statistik. Penelitian ini memiliki sifat deduktif, yaitu peneliti akan berusaha untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian

menggunakan kajian teori terlebih dahulu kemudian ditemukanlah suatu hipotesis. *Quantitative method* dilandasi oleh adanya filsafat *positivism* untuk dipergunakan dalam melakukan penelitian suatu populasi dengan sampel yang ditentukan. Data dikumpulkan secara kolektif untuk selanjutnya dilakukan pengujian dugaan sementara (*hypothesis*) yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017:7). Sehingga perlu adanya pengujian pada hipotesis yang telah disebutkan dengan tujuan agar metode yang digunakan dapat dianalisis sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* pada variabel dependen *audit judgment* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Pengukuran variabel digunakan sebagai pemberi simbol atau angka pada karakteristik maupun atribut dari suatu objek, dan bisa berasal dari peristiwa yang sesuai dengan aturan tertentu (Nuryaman & Christina 2015:89). Pada penelitian ini menggunakan pengukuran berupa skala likert untuk menjawab kuisioner. Skala likert menurut Nuryaman & Christina (2015:93) dirancang untuk responden agar dapat menyatakan sikapnya mengenai seberapa kuat responden setuju ataupun tidak atas suatu pernyataan tertentu. Pengukuran skala likert yaitu dengan 5 tingkatan yaitu skor 1 digunakan untuk pengisian jawaban sangat tidak setuju, skor 2 digunakan untuk pengisian jawaban tidak setuju, skor 3 digunakan untuk pengisian jawaban netral, skor 4 digunakan untuk pengisian jawaban setuju dan skor 5 digunakan untuk pengisian jawaban sangat setuju. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Surabaya Timur. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 21 Kantor Akuntan Publik dengan total auditor sebanyak 133 auditor (IAPI, 2020). Wilayah Surabaya Timur meliputi kecamatan Gubeng; Rungkut; Tenggiling Mejoyo; Mulyorejo; Tambak Sari; Sukolilo; Gunung Anyar (Surabaya.go.id, 2015).

Menurut Sugiyono (2017:149) sampel adalah sebagian dari populasi yang kurang dari 100% yang harus merepresentasikan atau bersifat mewakili keseluruhan populasi. Pada penelitian ini digunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *random sampling*. Sugiyono (2017:118) mengemukakan bahwa teknik *random sampling* dapat diambil sampel dari suatu populasi yang dilakukan pengambilan secara acak serta tidak melihat stratifikasi tertentu dalam populasi tersebut. Teknik *random sampling* digunakan dalam penelitian ini karena peneliti menganggap bahwa dengan menggunakan teknik ini mampu menjangkau seluruh elemen populasi dan memberikan hasil penelitian yang umum dan lebih meluas. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi/Ketidakteletian (5%)

$$n = \frac{133}{(1 + 133(0,05)^2)}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

Nilai n = 99,8123 atau jika dibulatkan menjadi 100.

Berdasarkan rumus slovin dan substitusi jumlah populasi penelitian diatas, dapat diinterpretasikan bahwa ketika ingin menghitung jumlah sampel pada populasi dengan tingkat *error* sebesar 5% maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 auditor. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel melalui sampel acak (*random sampling*) dengan mengambil data pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya Timur menggunakan 100 auditor dari total keseluruhan populasi sebanyak 133 auditor. Teknik analisis dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* Warp PLS 6.0. Penggunaan metode PLS sebagai teknik analisis dan uji hipotesis memiliki kelebihan seperti ukuran sampel tidak harus besar dan data tidak diharuskan menggunakan *multivariate normal distribution*. Kelebihan lain dari penggunaan *software* Warp PLS 6.0 dalam menganalisis model moderasi adalah dapat memberikan hasil koefisien dan nilai probabilitas (*p-value*) secara langsung. Menurut Gendro (2011:403) dalam menganalisis PLS dilakukan dalam tiga tahapan yaitu *outer model analysis*, *inner model analysis* serta dilakukan pengujian hipotesis.

Penggunaan *outer model analysis* digunakan untuk melakukan validasi bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dijadikan sebagai pengukuran (valid dan reliabel). Gendro (2011:402) menginterpretasikan bahwa dalam *outer model analysis* secara reflektif dapat dilihat dari beberapa pengujian seperti nilai *convergent validity/loading factor* yang diharapkan adalah >0,7 namun nilai *loading factor* 0,6 masih dianggap memadai. Kemudian *discriminant validity/cross loading factor* yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak dengan cara melakukan perbandingan *loading factor* pada konstruk tujuan, hasilnya harus menunjukkan *loading factor* dengan nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading factor* pada konstruk yang lainnya. Serta pengujian *composite reliability*, jika data memiliki nilai *composite reliability* >0,7 maka data tersebut memiliki keandalan/reliabilitas yang tinggi. *Inner model analysis* atau bisa disebut sebagai *structural model analysis* dapat dilihat melalui *coefficient of determination* yaitu angka yang memiliki indikasi bahwa besarnya gabungan/kombinasi variabel independen/bebas secara serentak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, apabila semakin mendekati angka satu dapat diinterpretasikan bahwa model yang dihasilkan dari regresi tersebut akan semakin baik. Kemudian analisis *predictive relevance* digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan pengukuran mengenai seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dan juga estimasi parameternya dalam sebuah model struktural. Menurut

Sholihin & Ratmono (2013:95) terdapat indikator *fit model* untuk memberikan model terbaik. Indikator fit tersebut antara lain *Average R-Squared* (ARS), *Average Path Coefficient* (APC), dan *Average Variance Inflation Factor* (AVIF). Kriteria yang ditentukan dari indikator tersebut adalah *p-value* untuk APC dan ARS <0,05 kemudian AVIF dan AFVIF <3,3 namun <5 masih dapat diterima serta *p-value* untuk *path coefficient* <0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, kuisioner disebarakan sebanyak 112 pada auditor yang berada di wilayah Surabaya Timur. Kemudian jumlah kuisioner yang telah kembali kepada peneliti adalah sebanyak 100 sehingga memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan rumus slovin yang telah dihitung pada tingkat eror sebesar 5%. Deskripsi sampel yang digunakan dalam penelitian beserta identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia	20-30 Tahun	68	68%
		31-40 Tahun	21	21%
		41-50 Tahun	10	10%
		>50 Tahun	1	1%
		Total	100	100%
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	59	59%
		Perempuan	41	41%
		Total	100	100%
3	Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	4	4%
		Sarjana (S1)	86	86%
		Master (S2)	10	10%
		Doktor	0	0%
		Total	100	100%
4	Jabatan	Junior Auditor	54	54%
		Senior Auditor	28	28%
		Lainnya	18	18%
		Total	100	100%
5	Lama Bekerja	<5 Tahun	65	65%
		5-10 Tahun	30	30%
		11-15 Tahun	2	2%
		>15 Tahun	3	3%
		Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dan dianalisis bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 68 auditor atau 68% dari total sampel,

kemudian responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 21 auditor atau 21%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 10 auditor atau 10% dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 1 auditor atau 1%. Pada tabel 1 dapat diketahui dan dianalisis bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 59 auditor atau 59% dari total sampel, kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 41 auditor atau 41% dari total sampel. Pada tabel 1 dapat diketahui dan dianalisis bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 86 auditor atau 86% dari total sampel, kemudian responden dengan pendidikan terakhir master sebanyak 10 auditor atau 10%, responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 4 auditor atau 4% dan responden dengan pendidikan terakhir doktor sebanyak 0 auditor atau 0%. Pada tabel 1 dapat diketahui dan dianalisis bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki jabatan junior auditor yaitu sebanyak 54 auditor atau 54% dari total sampel, kemudian responden dengan jabatan senior auditor sebanyak 28 auditor atau 28%, responden dengan jabatan lainnya sebanyak 18 auditor atau 18%, pada jabatan lainnya diisi oleh responden seperti supervisor, staf audit dan juga partner. Pada tabel 1 dapat diketahui dan dianalisis bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja <5 Tahun yaitu sebanyak 65 auditor atau 65% dari total sampel, kemudian responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 30 auditor atau 30%, responden dengan lama bekerja > 15 tahun sebanyak 3 auditor atau 3% dan responden dengan lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 2 auditor atau 2%. Pada penelitian ini analisis deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diteliti agar dapat dimengerti dan dipahami oleh para pembacanya. Dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, serta simpangan baku (*standard deviation*).

Tabel 2. Nilai Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Job Complexity	2	5	4,07	0,434
Job Knowledge	3	5	4,13	0,561
Job Experience	2	5	4,15	0,493
Self-Efficacy	3	5	4,08	0,451
Audit Judgment	2	5	4,12	0,489

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui dan dianalisis bahwa pada variabel *job complexity* (JOC) memiliki nilai terendah sebesar 2, nilai tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,07 dan nilai standar deviasi sebesar 0,434 yang menginterpretasikan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan oleh peneliti serta rata-rata jawaban responden cenderung mengarah pada nilai

tertinggi. Pada variabel *job knowledge* (JOK) memiliki nilai terendah sebesar 3, nilai tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,13 dan nilai standar deviasi sebesar 0,561 yang menginterpretasikan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan oleh peneliti serta rata-rata jawaban responden cenderung mengarah pada nilai tertinggi. Pada variabel *job experience* (JOE) memiliki nilai terendah sebesar 2, nilai tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,15 dan nilai standar deviasi sebesar 0,493 yang menginterpretasikan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan oleh peneliti serta rata-rata jawaban responden cenderung mengarah pada nilai tertinggi. Pada variabel *self-efficacy* (SEF) memiliki nilai terendah sebesar 3, nilai tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,08 dan nilai standar deviasi sebesar 0,451 yang menginterpretasikan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan oleh peneliti serta rata-rata jawaban responden cenderung mengarah pada nilai tertinggi. Serta pada variabel *audit judgment* (AUJ) memiliki nilai terendah sebesar 2, nilai tertinggi sebesar 5, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,12 dan nilai standar deviasi sebesar 0,489 yang menginterpretasikan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan oleh peneliti serta rata-rata jawaban responden cenderung mengarah pada nilai tertinggi.

4.2 Outer Model Discriminant Validity

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh analisis uji validitas diskriminan yang dapat diinterpretasikan melalui nilai *cross loading*. Hasil pengujian pada *discriminant validity* setelah mengeliminasi beberapa indikator variabel yang tidak valid dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Cross Loading Indikator Variabel

Indikator	JOC	JOK	JOE	SEF	AUJ	P value	Hasil
JOC.1	0.771	0.270	-0.019	-0.019	-0.147	<0.001	Valid
JOC.3	0.764	-0.150	-0.276	0.131	0.012	<0.001	Valid
JOC.4	0.816	0.054	0.052	0.057	0.021	<0.001	Valid
JOC.6	0.768	-0.179	0.238	-0.171	0.113	<0.001	Valid
JOK.1	0.068	0.669	-0.192	0.437	-0.474	<0.001	Valid
JOK.2	0.035	0.795	0.221	0.053	-0.471	<0.001	Valid
JOK.3	0.002	0.851	-0.323	-0.057	-0.090	<0.001	Valid
JOK.4	-0.233	0.715	0.096	-0.204	0.681	<0.001	Valid
JOK.5	0.115	0.793	0.201	-0.176	0.355	<0.001	Valid
JOE.1	-0.256	-0.335	0.862	0.039	0.451	<0.001	Valid
JOE.3	0.291	0.061	0.735	-0.296	-0.112	<0.001	Valid
JOE.6	0.010	0.342	0.714	0.258	-0.430	<0.001	Valid
SEF.2	-0.094	0.238	0.084	0.633	-0.533	<0.001	Valid
SEF.5	0.158	0.007	0.265	0.834	-0.215	<0.001	Valid
SEF.6	-0.160	-0.569	0.077	0.796	0.413	<0.001	Valid
SEF.7	-0.042	0.515	-0.296	0.664	-0.100	<0.001	Valid
SEF.8	0.111	-0.062	-0.187	0.743	0.342	<0.001	Valid
AUJ.1	0.033	-0.045	-0.029	-0.154	0.827	<0.001	Valid
AUJ.2	-0.138	-0.014	0.267	-0.186	0.837	<0.001	Valid
AUJ.3	0.271	0.113	0.169	0.131	0.761	<0.001	Valid
AUJ.4	-0.330	0.155	-0.322	0.230	0.768	<0.001	Valid
AUJ.8	0.165	-0.190	-0.099	0.009	0.821	<0.001	Valid

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dan dianalisis bahwa pernyataan pada indikator variabel JOC yang meliputi JOC.1, JOC.3, JOC.4 dan JOC.6 masing-masing memiliki nilai *cross loading* sebesar 0.771; 0.764; 0.816; 0.768 sehingga memenuhi syarat validitas data. Pernyataan pada indikator variabel JOK yang meliputi JOK.1, JOK.2, JOK.3, JOK.4 dan JOK.5

masing-masing memiliki nilai *cross loading* sebesar 0.669; 0.795; 0.851; 0.715; 0.793 sehingga memenuhi syarat validitas data. Pernyataan pada indikator variabel JOE yang meliputi JOE.1, JOE.3, dan JOK.6 masing-masing memiliki nilai *cross loading* sebesar 0.862; 0.735; 0.714 sehingga memenuhi syarat validitas data. Pernyataan pada indikator variabel SEF yang meliputi SEF.2, SEF.5, SEF.6, SEF.7 dan SEF.8 masing-masing memiliki nilai *cross loading* sebesar 0.633; 0.834; 0.796; 0.664; 0.743; sehingga memenuhi syarat validitas data. Pernyataan pada indikator variabel AUJ yang meliputi AUJ.1, AUJ.2, AUJ.3, AUJ.4 dan AUJ.8 masing-masing memiliki nilai *cross loading* sebesar 0.827; 0.837; 0.761; 0.768; 0.821. jika dilihat secara *general loading* masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* (variabel yang diukur atau dimensinya) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel yang lainnya, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan indikator tersebut telah valid.

4.3 Outer Model Composite Reliability

Pernyataan pada indikator variabel penelitian diukur kendalannya melalui nilai *composite reliability*. Suatu hasil penelitian dapat dikatakan mempunyai reliabilitas komposit yang baik apabila nilai *composite reliability* >0,70. Selain dianalisis dari nilai *composite reliability*, keandalan data juga dapat diketahui dan dianalisis melalui nilai *cronbach's alpha coefficient*, sehingga terdapat dua opsi dalam menilai keandalan data.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
JOC	0.861
JOK	0.877
JOE	0.816
SEF	0.855
AUJ	0.901

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dan dianalisis bahwa secara keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Hal ini menginterpretasikan bahwa seluruh *outer model analysis* konstruk reflektif dalam penelitian telah teruji keandalannya.

4.4 Inner Model R-Squared

Pengujian inner model (*goodness of inner model*) dapat dipergunakan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kemampuan variabel endogen dalam menjelaskan keberagaman variabel eksogen. Hasil pengujian inner model dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Tabel 5. Nilai R-Squared

Variabel	R-Squared Contributions
JOC	-0.005
JOK	0.506
JOE	0.104
Total	0.605

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Analisis nilai *R-Squared* digunakan sebagai pengukuran tingkat perubahan variabel independen

terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui dan dianalisis bahwa nilai *R-Squared* secara keseluruhan pada variabel independen adalah sebesar 0.605. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel AUJ dapat dijelaskan oleh variabel JOC, JOK dan JOE sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi variabel lainnya.

4.5 Inner Model Quality Indices

Tabel 6. Nilai Fit Model dan Quality Indices

Indikator	Indeks	P value	Hasil
APC	0.341	<0.001	Diterima
ARS	1.098	<0.001	Diterima
AVIF	2.820	-	Diterima

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui dan dianalisis bahwa nilai *P-value* pada APC dan ARS masing-masing sebesar <0.001 telah memenuhi standar <0.05 serta nilai AVIF sebesar 2.820 telah memenuhi standar <5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penelitian ini telah memenuhi syarat fit model.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menentukan kausalitas serta efek moderasi yang dikembangkan dalam model penelitian ini. Pengujian hipotesis ini menggunakan *partial least square* (PLS) dengan instrumen statistik WarpPLS 6.0. pengujian hipotesis ini dapat melalui nilai probabilitas (*P-value*) dengan tingkat signifikan 1%, 5% dan 10%.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Indikator	Indeks	P value	Hasil
JOC → AUJ	-0.030	0.383	H1 Ditolak
JOK → AUJ	0.669	<0.001	H2 Diterima
JOE → AUJ	0.183	0.028	H3 Diterima
Moderating Effect JOC → SEF → AUJ	-0.328	<0.001	H4 Diterima
Moderating Effect JOK → SEF → AUJ	-0.377	<0.001	H4 Diterima
Moderating Effect JOE → SEF → AUJ	-0.459	<0.001	H4 Diterima

Sumber: *Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui dan dianalisis bahwa hasil penelitian variabel *job complexity* (JOC) terhadap variabel *audit judgment* (AUJ) menghasilkan nilai koefisien regresi (*original sample*) sebesar -0.030 dengan nilai *P-value* sebesar 0.383. oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa *job complexity* terhadap *audit judgment* tidak berpengaruh (memiliki nilai signifikansi yang rendah pada tingkat >10%). Hal ini membuat hipotesis 1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kompleksitas penugasan audit (*job complexity*) mempengaruhi pertimbangan audit (*audit*

judgment) tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riantono (2018); Praditaningrum & Januarti (2012); Nadhiroh (2010) yang menyatakan bahwa *job complexity* (kompleksitas penugasan audit) tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Namun dilain sisi, Muttiwijaya & Ariyanto (2019); Suardikha et al., (2017); Sari & Ruhayat (2017) menunjukkan hasil bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*.

Pada tabel 7 dapat diketahui dan dianalisis bahwa hasil penelitian variabel *job knowledge* (JOK) terhadap variabel *audit judgment* (AUJ) menghasilkan nilai koefisien regresi (*original sample*) sebesar 0.669 dengan nilai *P-value* sebesar <0.001 . oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa *job knowledge* terhadap *audit judgment* berpengaruh positif (memiliki nilai signifikansi yang tinggi pada tingkat 1%). Hal ini membuat hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengetahuan penugasan audit (*job knowledge*) mempengaruhi pertimbangan audit (*audit judgment*) terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christanti & Dwirandra (2017); Putri (2017); Yendrawati & Mukti (2015) yang menyatakan bahwa *job knowledge* (pengetahuan penugasan audit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment* (pertimbangan audit).

Pada tabel 7 dapat diketahui dan dianalisis bahwa hasil penelitian variabel *job experience* (JOE) terhadap variabel *audit judgment* (AUJ) menghasilkan nilai koefisien regresi (*original sample*) sebesar 0.183 dengan nilai *P-value* sebesar 0.028. oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa *job experience* terhadap *audit judgment* berpengaruh positif (memiliki nilai signifikansi yang cukup pada tingkat 5%). Hal ini membuat hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengalaman penugasan audit (*job experience*) mempengaruhi pertimbangan audit (*audit judgment*) terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yowanda et al., (2019); Riantono (2018); Maryani & Ilyas (2017) yang menyatakan bahwa *job experience* (pengalaman penugasan audit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment* (pertimbangan audit).

Pada tabel 7 dapat diketahui dan dianalisis bahwa hasil penelitian variabel *job complexity* (JOC), *job knowledge* (JOK), *job experience* (JOE) terhadap variabel *audit judgment* (AUJ) yang dimoderasi oleh *self-efficacy* (SEF) menghasilkan nilai koefisien regresi (*original sample*) masing-masing sebesar -0.328, -0.377, -0.459 dengan nilai *P-value* masing-masing sebesar <0.001 , <0.001 , <0.001 . oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa *self-efficacy* dapat memoderasi dengan memperlemah pengaruh *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment* (memiliki efek negatif dan nilai signifikansi yang tinggi secara keseluruhan pada tingkat 1%). Hal ini membuat hipotesis 4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai *self-efficacy* dapat memoderasi *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap

audit judgment terbukti kebenarannya. *Self-efficacy* (efikasi diri) dapat diinterpretasikan sebagai suatu keyakinan auditor bahwa didalam diri auditor tersebut mampu untuk mengerjakan serta menyelesaikan penugasan audit dengan baik dan benar, namun auditor dengan mempunyai tingkat *self-efficacy* yang terlalu tinggi akan memperlemah hubungan antara *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment*. Hal ini menginterpretasikan bahwa meskipun auditor memiliki *self-efficacy* dalam pengerjaan audit sebagai upaya dalam meningkatkan *audit judgment* pada tugas yang kompleks, pada pengetahuan auditor mengenai penugasan audit, serta pada pengalaman yang dibangun oleh auditor, namun ketika auditor terlalu percaya diri (*over confidence*) akan memperlemah hubungan *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment*. Sehingga perlu adanya *self-control* yang baik dari seorang auditor dalam menguasai dirinya saat menjalankan penugasan audit. Sejalan dengan teori atribusi bahwa kemampuan auditor dalam membuat *judgment* yang baik dipengaruhi oleh atribusi internal (*self-efficacy*) dimana faktor-faktor yang menentukan kemampuan lebih banyak berasal dari dalam diri auditor. Kemampuan ini dapat dibentuk melalui pencarian pengetahuan, mempertahankan independensi dan skeptisisme, kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas yang kompleks serta melalui pengalaman-pengalaman yang pernah dilalui oleh auditor.

5. Kesimpulan

Job complexity tidak memiliki pengaruh terhadap *audit judgment*. Besar kecilnya suatu penugasan (kompleksitas penugasan audit) yang dijalankan oleh seorang auditor tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *audit judgment* yang diambil oleh auditor. Dalam hal ini setiap *audit judgment* yang dibuat oleh auditor akan memiliki bobot yang sama pada setiap penugasan audit yang diberikan kepadanya. Hal ini juga menginterpretasikan bahwa ketika berada dalam situasi penugasan yang kompleks dan bermacam-macam tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *audit judgment*. *Job knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Banyaknya tugas yang dijalankan oleh auditor akan menambah wawasan serta pengetahuannya, auditor yang tidak mempunyai pengetahuan dan orientasi tujuan memiliki tingkat kesalahan yang signifikan dibandingkan dengan auditor yang tidak mempunyainya. Hal ini menginterpretasikan bahwa ketika *job knowledge* (pengetahuan penugasan audit) menurun maka *audit judgment* (pertimbangan audit) yang dibuat oleh auditor akan menurun juga, begitu juga ketika pengetahuan penugasan audit meningkat maka pertimbangan audit yang dibuat oleh auditor akan meningkat juga (*positive slope*). Auditor yang melakukan pekerjaan audit berdasarkan pengetahuan yang memadai akan memberikan *output* laporan audit independen yang memadai juga. *Job experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*.

Auditor dengan pengalaman yang banyak (jam terbang yang tinggi) akan menghasilkan lebih sedikit kesalahan dalam penugasan audit jika dibandingkan dengan auditor yang belum banyak mempunyai pengalaman. Hal ini menginterpretasikan bahwa ketika *job experience* (pengalaman penugasan audit) menurun maka *audit judgment* (pertimbangan audit) yang dibuat oleh auditor akan menurun juga, begitu juga ketika pengalaman penugasan audit meningkat maka pertimbangan audit yang dibuat oleh auditor akan meningkat juga (*positive slope*). Auditor dengan masa kerja yang tinggi akan memperoleh banyak pengalaman serta telah melalui banyak tantangan dalam penyelesaian penugasan audit, sehingga auditor memiliki kemampuan yang memadai dalam mengolah informasi laporan keuangan yang tidak relevan serta kemampuan dalam mendeteksi kecurangan dan salah saji material (*material misstatement*) akan menghasilkan laporan audit independen yang memadai dan dapat diandalkan oleh penggunaannya. *Self-efficacy* memoderasi secara negatif dan signifikan *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment*. Hal ini menginterpretasikan bahwa auditor membutuhkan *self-efficacy* sebagai upaya dalam meningkatkan *audit judgment* pada tugas yang kompleks, pada pengetahuan auditor mengenai penugasan audit, serta pada pengalaman yang dibangun oleh auditor dalam meningkatkan kompetensinya. Namun kepercayaan diri yang sangat tinggi akan memperlemah hubungan antara *job complexity*, *job knowledge* dan *job experience* terhadap *audit judgment* sehingga diperlukan adanya *self-control* yang baik dalam diri auditor.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K., & Merkusiwati, N. K. (2016). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Senioritas Auditor dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 433-462.
- Ajzen, & Icek. (1985). From Intentions to Actions: A theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action-Control: From Cognition to Behavior*. 1-39.
- Ajzen, & Icek. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Process*. 50, 179-211.
- Arifuddin. (2014). The Effect of Performance Incentive on Audit Judgment by Using The effort as The Intervening Variable and The Task Complexity as The Moderating Variable. *IJABER*, 12(4), 1305-1314.
- Bahaeddin, A. (2018). The Associations Between Audit Firm Attributes and Audit Quality-Specific Indicators: A Meta Analysis. *Managerial Auditing Journal*.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewoods Cliffs: Prentice Hall.
- Bucaro, A. C. (2018). Enhancing Auditors Critical Thinking in Audit of Complex Estimates. *Accounting, Organizations and Society*, 1-15. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.06.002>
- Byrnes, P. E., Al-Awadhi, A., Gulvist, B., Liburd, H. B., Teeter, R., Warren, J. D., & Vasharhelyi, M. (2018). Evolution of Auditing: from The Traditional Approach to The Future Audit. *Continuous Auditing: Theory and Application*, 285-297. doi:10.1108/978-1-78743-413-420181014
- Chan, S. H. & Song, Q. (2020). Insight into The Process of Responsibility Judgment of an Audit Failure. *International Journal of Accounting & Information Management*, 1834-7649. doi:10.1108/IJAIM-06-2020-0083
- Christanti, M. P., & Dwirandra, A. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor, Locus of Control dan Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 327-357.
- Cyr, D., Heroux, S., & Fontaine, R. (2020). Auditors Judgment Subordination and The Theory of Planned Behaviour. *Managerial Auditing Journal*, 0268-6902. doi:10.1108/MAJ-12-2018-2110.
- Drupadi, M. J., & Sudana, I. P. (2015). Pengaruh Keahlian Auditor, Tekanan Ketaatan dan Independensi pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 623-655.
- Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Green, W. J., & Cheng, M. M. (2018). Materiality Judgments in an Integrated Reporting Setting: The Effect of Strategic Relevance and Strategy Map. *Accounting, Organizations and Society*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.07.001>
- Hasnidar, Mediaty, & Kusumawati, A. (2018). The Effect of Self-Efficacy and Obedience Pressure on Audit Judgment by Using Task Complexity and Moral Reasoning As The Moderating Variable. *International Journal of Advanced Research*, 6(10), 238-248.
- Hayes, R., Wallage, P., & Gortemaker, H. (2017). *Prinsip-Prinsip Pengauditan: International Standards on Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Heider, F. (1958). The Psychology of Interpersonal Relations. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6>
- Hogarth, R. M., & Einhorn, H. J. (1992). Order Effects in Belief Updating: The Belief Adjustment Model. *Cognitive Psychology*, 24, 1-55.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2020). *Directory 2020 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik*. Retrieved January 4, 2021, from Institut Akuntan Publik: <https://iapi.or.id/iapi/detail/924>

- Iskandar, T. M., & Sanusi, Z. M. (2011). Assessing The Effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgment. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 7(1), 29-52.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi*, 10(2), pp. 1-30.
- Joyce, E. J., & Biddle, G. C. (2017). Are Auditors Judgments Sufficiently Regressive? *Journal of Accounting Research School of Business*, 19, 323-349.
- Kang, Y. J., Trotman, A. J., & Trotman, K. T. (2015). The Effect of an Audit Judgment Rule on Audit Committee Members Professional Skepticism: The Case of Accounting Estimates. *Accounting, Organizations and Society*, 1-22. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.aos.2015.03.001
- Kelly, & Harold, H. (1973). The Processes of Causal Attribution. *American Psychologist*, 107-128.
- Lee, H. (2012). Incentive Contracts and Time Pressure on Audit Judgment Performance. *Managerial Auditing Journal*, 27(3), 263-283. doi:10.1108/02686901211207492
- Mahsun, M., Nurdiono, Budianto, K., Sudarmana, Wicaksana, D. A., Satriya, I., & Sari, R. P. (2020). *Panduan Praktikum Audit Kontemporer*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Maryani, W., & Ilyas, F. (2017). Pengaruh Skeptisisme, Pengalaman Auditor dan Self-Efficacy Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi Faculty of Economics and Business Universitas Bengkulu*, 7(3), 35-32.
- McKnight, C. A., & Wright, W. F. (2011). Characteristics and Relatively High Performance Auditors. *Auditing; A Journal of Practice and Theory*, 30(1), 191-206.
- Mullis, C. E., & Hatfield, R. C. (2018). The Effects of Multitasking on Auditors Judgment Quality. *Contemporary Accounting Research*, 35, 314-333. doi: 10.1111/1911-3846.12392
- Munthe, M. P. (2018). Pengaruh Independensi, Etika Audit dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit Akuntan Publik di Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman*, 3(4), 2-22.
- Muttwijaya, G. T., & Ariyanto, D. (2019). Pengaruh Self-Efficacy, Skeptisisme Profesional, Independensi dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(2), 1290-1315.
- Nadhiroh, S. A. (2010). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nuarsih, P., & Mertha, M. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan dan Senioritas Auditor pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(1), 144-172.
- Nuryaman, & Christina, V. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Galia Indonesia.
- Pemerintah Kota Surabaya. (2015). *Pembagian Kecamatan per Wilayah*. Retrieved January 2021, 2021, from Pemkot Sby: <https://www.surabaya.go.id>
- Pertiwi, S. E., Gunawan, H., & Purnamasari, P. (2015). Pengaruh Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy Terhadap Audit Judgment (Studi Kasus pada PT. Inti Persero, PT. Asuransi Jasindo Persero dan PT Kereta Api Indonesia Persero. *Prosiding Penelitian Civitas Akademika (Sosial dan Humaniora)* (pp. 244-253). Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Putri, A. R. (2017). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan Auditor dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Fekon*, 4(1), 1282-1294.
- Rahardjo, B. T., & Farouk, U. (2019). Effect of Profesionalism of Auditors and Professional Ethics on Consideration of Materiality Levels (Empirical Study on Public Accounting Firm East Jakarta). *International Journal of Social Science and Public Policy*, 1(1), 44-53.
- Rahmina, L. Y., & Agoes, S. (2014). Influence of Auditor Independence, Audit Tenure and Audit Fee on Audit Quality of Members of Capital Market Accountant Forum in Indonesia. *Social and Behavioral Sciences*, 164(3), 324-331.
- Riantono, I. E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Judgment (Studi Empiris Big Four di Jakarta). *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 178-194.
- Safi'i, T. A., & Jayanto, P. Y. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment. *Accounting Analysis Journal*, 4(4), 1-19.
- Sanusi, Z. M., Iskandar, T. M., Monroe, G. S., & Saleh, N. M. (2018). Effects of Goal Orientation, Self-Efficacy and Task Complexity on The Audit Judgment Performance of Malaysian Auditor. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 31(1), 75-95.
- Sari, D. I., & Ruhayat, E. (2017). Locus of Control, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 9(2), 23-34.
- Sari, R. P., Hastuti, S., & Tannar, O. (2019). Audit Quality Based on Internal Audit Capability Model (IACM) and Gender as Moderating Variable In The Public Sector. *Journal of Economics, Business and Government Challenges*, 2(1), 22-38.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suandi, A. (2015). Pengaruh Kompetensi Auditor, Self-Efficacy dan Job Stress Terhadap Audit Judgment. *Skripsi* Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Suardikha, Sadha, I. M., & Budiarta, K. (2017). Kemampuan, Gender Memoderasi Pengaruh Self-Efficacy dan Kompleksitas Tugas pada Audit Judgment. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 12(3).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, E., & Farooque, O. A. (2019). Auditors Professionalism and Factors Affecting it: Insights from Indonesia. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 543-558. doi: 10.1108/JABS-03-2018-0073
- Suwandi. (2015). Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment Auditor. *Jurnal Fekon*, 2(1), 1-15.
- Warren, L., Reilly, D., Herdan, A., & Lin, Y. (2020). Self-Efficacy, Performance and The Role of Blended Learning. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 2050-7003. doi:10.1108/JARHE-08-2019-0210
- William, S. (2019). PwC Fined Over Audit Failure. Retrieved November 26, 2020, from CFO: <https://www.cfo.com/regulation/2019/06/pwc-fined-overauditfailure/#:~:text=The%20U.K.%20Financia1%20Reporting%20Council>
- Wotton, H. (2020). EY Reveals List of Audit Clients That Collapsed. Retrieved November 26, 2020, from Financial Review: <https://www.afr.com/companies/professional-services/ey-reveals-list-ofaudit-clients-that-collapsed-20200227-p54536>
- Yendrawati, R., & Mukti, D. K. (2015). Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 4(1), 1-8.
- Yowanda, V., Kristina, V., Pernando, R., Sherly, Erika, Sitepu, R. R., & Dinarianti, R. (2019). The Effects of Skepticism, Auditor Experience, and Self-Efficacy on Audit Judgments at The Public Accountant Office In Medan. *Jurnal Ilmiah ESAI*, 13(2), 124-140.
- Yustrianthe, R. H. (2013). Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Audit Judgment pada Auditor Pemerintah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 72-82.
- Zamzami, F., Faiz, I. A., & Mukhlis. (2013). *Audit Internal: Konsep dan Praktik Sesuai International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.