PENGARUH TEKANAN KETAATAN DAN INSENTIF KINERJA TERHADAP *AUDIT JUDGMENT*

(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI)

Oleh :

Dr. Surtikanti,SE.,M.Si.,Ak,CA

Nurul Amalia

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

Obidience Pressure is one of the things that need to be considered for any public accountant in producing optimum Audit Judgment, as well as the attitude of Perfomance Incentives which is owned by an auditor in order to reduce the error rate in auditing and Audit Judgment produce optimal. This study aims to provide empirical evidence about the influence of Obidience Pressure and Perfomance Incentives on the Audit Judgment on Public Accounting Firm (KAP) in Bandung are listed in BPK RI.

The population in this study was 29 auditors from 13 Public Accounting Firm (KAP) in Bandung Bandung are listed in BPK RI. The sample selection is done by using a saturated sample is to use the entire population of 29 auditors from 13 Public Accounting Firm (KAP) in Bandung Bandung are listed in BPK RI. The methode used is descriptive analysis and verification with quantitative approach. The analysis model is multiple regression analysis.

The results of testing the hypothesis in this study showed that (1) Obidience Pressure has a significant positive effect on Audit Judgment, (2) Perfomance Incentives has a significant positive effect on Audit Judgment.

Keywords : Obidience Pressure, Perfomance Incentives, Audit Judgment

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Melakukan pemeriksaan keuangan merupakan salah satu kebijakan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan. Laporan keuangan yang kewajarannya lebih bisa dipercaya adalah laporan keuangan yang sudah diperiksa oleh Akuntan Publik. Laporan keuangan yang sudah diaudit oleh akuntansi publik diharapkan bebas dari salah saji dan bisa dipercaya kebenarannya sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia (Yunitasari, 2013).

Menurut DeZoort dan Lord dalam Hartanto (1999) juga menyatakan bahwa tekanan ketaatan mempengaruhi *audit judgment*. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh tekanan dari atasan pada *judgment* yang diambil auditor. Ashton (1990), telah mencoba untuk melihat pengaruh tekanan dari atasan pada seorang auditor dalam menentukan *judgment*. Paradigma kekuasaan ini dikembangkan oleh Milgram (1974), dalam teorinya dikatakan bahwa bawahan yang mengalami tekanan ketaatan dari atasan akan mengalami perubahan psikologis dari seseorang yang berperilaku autonomis

menjadi perilaku agen dari sumber kekuasaan, dan dirinya terlepas dari tanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

Menurut Locke dan Latham (1990) dalam Ariffudin (2014) menyatakan bahwa insentif kinerja akan memotivasi dan mengarahkan upaya auditor untuk meningkatkan kualitas pembuatan *judgment*. Insentif bagi beberapa kalangan dianggap sebagai penghargaan dalam bentuk material maupun non-material yang diberikan oleh pihak yang berwenang agar auditor bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasikan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya kasus pelanggaran PT Muzatek Jaya yang telah melakukan kecurangan dengan KAP Petrus Mitra Winata. Menekankan agar auditor hanya mengaudit laporan keuangan umum saja sesuai keinginan klien. Kondisi tersebut memicu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir seorang auditor.
2. Adanya kasus keterlibatan auditor KAP Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan yang telah melakukan manipulasi laporan keuangan PT Katarina Utama Tbk. Dugaan kuat dengan hasil yang dikeluarkan KAP yaitu opini wajar. Dalam hal ini auditor KAP dianggap tidak objektif dalam pembuatan *judgment* dengan diterimanya sejumlah suap dari PT Katarina Utama Tbk.

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*?
2. Seberapa besar pengaruh Skeptisme Profesional terhadap *Audit Judgment*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap Audit *Judgment*
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Insentif Kinerja terhadap Audit *Judgment*

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP)
   Memberikan informasi tentang sejauh mana Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional sehingga dapat digunakan sebagai masukan bagi auditor dalam meningkatkan kualitas *Audit Judgment*.
2. Bagi Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilaian (PPAJP)
   Memberikan referensi tambahan di bidang akuntansi dalam pengembangan penelitian mengenai kualitas *Audit Judgment* pada KAP di Indonesia dan memberikan gambaran tentang Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional terhadap *Audit Judgment*.

1.5.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu *Auditing*
   Penelitian ini dijadikan sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori yang diperoleh di perkuliahan terkait dengan Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional terhadap *Audit Judgment*.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terkait Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional terhadap *Audit Judgment*.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Tekanan ketaatan

2.1.1.1 Pengertian Tekanan ketaatan

Menurut Mangkunegara (2005 : 29) mendefinisikan tekanan ketaatan sebagai berikut:

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

Menurut Veithzal (2004 : 516) mendefinisikan tekanan ketaatan sebagai berikut:

"Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan"

Menurut Seni, (2012) mendefinisikan tekanan ketaatan sebagai berikut:

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

2.1.1.2 Indikator Tekanan ketaatan

Menurut Mangkunegara (2005:30) Tekanan Ketaatan mengatakan bahwa indikator tekanan ketaatan, yaitu:

1. Perintah Dari Atasan
   Bawahan yang mengalami tekanan dari atasan akan mengalami perubahan psikologis.
2. Keinginan Dari Klien
   Tekanan yang dialami oleh auditor supaya bekerja tidak sesuai dengan standar professional, melainkan sesuai keingin dari klien.
3. Stress Kerja
   Ada dua faktor yang berkaitan langsung dengan stress, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri.

2.1.2 Insentif Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2010:183-184) yang berpendapat bahwa insentif adalah:
"Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya".

Selain itu, menurut Wibowo (2011:355) juga berpendapat bahwa insentif adalah:
"Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja".

2.1.2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Suwatno (2011:196) yang berpendapat bahwa kinerja sebagai berikut:
"Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya".

Sedangkan menurut Supriyanto dan Machfud (2010:132) juga berpendapat bahwa kinerja adalah:
"Kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu".

2.1.2.2 Indikator Insentif Kinerja

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2007 : 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

a. Piece Work (Upah Per Output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
b. Production Bonus (Bonus Produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
c. Commisions (Komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
d. Executifes Incentives (Insentif Eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
e. Maturity Curve (Kurva "Kematangan") adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya

2.1.3 *Audit judgment*

2.1.3.1 Pengertian *Audit judgment*

Menurut Bonner, et al (2008: 214) mendefinisikan *Audit Judgment* sebagai berikut:

"*Judgment* merupakan pembentukan ide, pendapat, atau pemikiran tentang objek, peristiwa, keadaan atau jenis dari fenomena. *Judgment* cenderung mengambil prediksi tentang peristiwa masa depan atau evaluasi dari situasi saat ini."

Menurut Rai (2008 : 181) mendefinisikan *Audit Judgment* sebagai berikut:

"Suatu pertimbangan professional auditor yang menjadi faktor dominan dalam menetapkan tingkat materialitas atau tingkat pentingnya suatu permasalahan audit."

Menurut Puspa (2013:20) mendefinisikan *Audit Judgment* sebagai berikut:

"Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya."

2.1.3.2 Indikator *Audit judgment*

Menurut Puspa (2013:21), terdapat tiga macam indikator pertimbangan audit, yaitu:

1. Penentuan tingkat materialitas
   Materilitas memberikan suatu pertimbangan penting dalam menentukan jenis laporan audit mana yang tepat untuk diterbitkan dalam suatu kondisi tertentu (Arens, et al 2012:68). Financial Accounting Standard Board (FASB) mengartikan materialitas sebagai:"Besarnya suatu penghilangan atau salah saji informasi akuntansi yang dipandang dari keadaan-keadaan yang melingkupinya, memungkinkan pertimbangan

yang dilakukan oleh orang yang mengandalkan pada informasi menjadi berubah atau dipengaruhi oleh penghilangan atau salah saji tersebut." Pengertian diatas mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan: (1) keadaan –keadaan yang berhubungan dengan satuan usaha (perusahaan klien), dan (2) informasi yang diperlukan oleh mereka yang akan mengandalkan pada laporan keuangan yang telah diaudit. Dalam konsepnya, tingkat materilitas berpengaruh langsung terhadap jenis opini yang diterbitkan (Arens, et al 2012:68). Pada berbagai tingkat materialitas tertentu yang diikuti dengan pengaruh yang dapat ditimbulkannya terhadap keputusan yang dihasilkan oleh pengguna laporan keuangan, jenis opini audit yang dikeluarkan auditor akan sangat berbeda-beda. Implementasinya, merupakan suatu *judgment* yang cukup sulit untuk memutuskan beberapa materialitas sebenarnya dalam suatu situasi tertentu. Dalam merencanakan suatu auditor harus mempertimbangkan materialitas pada dua tingkatan, yaitu tingkatan laporan keuangan dan tingkat saldo rekening. Idealnya, menentukan pada awal audit jumlah gabungan dari salah saji laporan keuangan yang dianggap material. Penetapan ini tidak harus dikuantifikasikan, namun biasanya demikian. Hal di atas pada umumnya disebut pertimbangan awal mengenai materialitas karena menggunakan unsur *judgment* profesional dan masih dapat berubah jika sepanjang audit yang akan dilakukan ditemukan perkembangan baru.

2. Tingkat risiko audit
   Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit dihadapkan pada risiko audit yang dihadapinya sehubungan dengan *judgment* yang ditetapkannya. Dalam merencanakan audit, auditor harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan tingkat risiko audit yang cukup rendah dan pertimbangan awal mengenai tingkat materialitas dengan suatu cara yang diharapkan, dalam keterbatasan bawaan dalam proses audit, dapat memberikan bukti audit yang cukup untuk mencapai keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. *Judgment* auditor mengenai risiko audit dan materialitas bersama dengan hal-hal lain, diperlukan dalam menentukan sifat, saat, dan lingkup prosedur audit serta dalam mengevaluasi hasil prosedur tersebut. Risiko audit terdiri dari risiko bawaan (inherent risk), risiko pengendalian (control risk), dan risiko deteksi (detection risk). Cara yang digunakan oleh auditor untuk mempertimbangkan komponen tersebut dan kombinasinya melibatkan *judgment* profesional auditor dan tergantung pada pendekatan audit yang dilakukannya (Arens, et al 2012:69). Auditor juga menggunakan *judgment* profesional dalam menetapkan risiko pengendalian untuk suatu asersi yang berhubungan dengan suatu saldo akun atau golongan transaksi. Penetapan risiko pengendalian didasarkan atas cukup atau tidaknya bukti audit yang mendukung efektifitas pengendalian dalam mencegah dan mendeteksi salah saji asersi dalam laporan keuangan (Arens, et al 2012:70). Lebih lanjut, dalam disebutkan bahwa khusus mengenai risiko pengendalian, auditor harus memahami pengendalian internal dan melaksanakan pengujian pengendalian yang sesuai. Namun diperlukan *judgment* profesional untuk menafsirkan, menerapkan, atau memperluas alat serupa yang berlaku umum tersebut agar sesuai dengan keadaan.
3. Audit mengenai *going concern*
   Kegagalan dalam mendeteksi kemungkinan ketidakmampuan klien untuk going concern, seperti kasus Enron dan WorldCom, menimbulkan social cost yang besar bagi auditor karena tingkat kepercayaan masyarakat menjadi menurun. Statement of audit standars (SAS) no. 59 yang dikeluarkan oleh American Institute of Certified Public Accountans (1998), merupakan pernyataan dari badan regulasi audi untuk mereskon keputusan going concern. SAS 59 menuntut auditor harus mempertimbangkan apakah terdapat keraguan yang substansial pada kemampuan entitas terus berlanjut sebagai usaha yang going concern untk periode waktu yang layak pada setia penugasan audit. Secara umum SAS 59 membahas tentang going concern, akan tetapi memberikan definisi operasional going concern. Dengan kata lain keputusan audior mengenai going concern membutuhkan judgmenet auditor yang berpengalaman SAS 59 menuntut auditor untuk memperhatikan rencana, strategi, dan kemampuan manajemen klien untuk mengatasi kesulitan keuangan

bisnis. Auditor juga harus menilai keadaan dan kejadian lain dalam organisasi klien, dan juga berkaitan dengan perusaaan, perusahaan lain dalam sektor industri yang sama dan keadaan ekonomi secara umum. Auditor harus memonitor semua kejadian yang mempengaruhi keadaan keuangan klien, bahkan sebelum terdapat tingkat kesulitan yang signifikan pada keuangan klien. Auditor harus memperhatikan semua faktor yang terkait dengan entitas pada saat akan mengambil keputusan tentang going concern. Jika auditor mempunyai kesimpulan terhadap keraguan yang substansial tentang kelangsungan hidup suatu entitas, SAS 59 meminta auditor untuk mempertimbangkan pengaruhnya terhadap laporan keuangan dan apakah pengungkapan going concern tersebut sudah mencakupi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan intisari dari teori yang telah dikembangkan dan mendasariperumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel berdasarkan pembahasan teoritis. Berdasarkan telaah pustaka serta penelitian terdahulu, maka penelitian ini menjelaskan *audit judgment* yang dipengaruhi oleh tekanan ketaatan dan insentif kinerja

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, dan menurut teori yang mendukung maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *Audit judgment*

H_2 : Insentif kinerja berpengaruh terhadap *Audit judgment*

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis".

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) mendefinisikan operasional variabel adalah sebagai berikut:
"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh tekanan ketaatan dan insentif kinerja terhadap *audit judgment* (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI). Maka operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian tentang Pengaruh Tekanan Ketaatan dan Insentif Kinerja terhadap *Audit judgment* adalah data primer

1. Data Primer
   Menurut Sugiyono (2008:137) mengemukakan definisi data primer adalah:
   "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan *(Library Research*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
   a. Metode pengamatan (Observasi), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung pada KAP di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI.
   b. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak- pihak yang terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
   c. Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tetutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor eksternal, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut
2. Penelitian kepustakaan *(Library Research)*
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelah literatur berupa buku-buku (text book), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.4 Populasi, Sampel dan Tempat serta Waktu Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 29 auditor dari 13 KAP yang menjadi populasinya.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), mendefiniskan sampel sebagai berikut:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"

3.4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 13 Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK-RI. Dalam penelitian ini dilakukan studi kasus terhadap Kantor Akuntan Publik Wilayah Bandung. Dengan waktu penelitian bulan Februari 2016 – selesai.

3.5 Metode Pengujian Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Cooper yang dikutip Umi Narimawati, dkk. (2010:42) validitas didefinisikan sebagai berikut :

"*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan defenisi di atas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper yang dikutip oleh Umi Narimawati, dkk. (2010:43) realibitas adalah sebagai berikut :

"*Reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and concistency*".

Uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan dan kepercayaan alat pengungkapan dari data.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:159) mendefinisikan hipotesis sebagai adalah berikut:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk persamaan"

Ho : β = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment*.

Ha : β ≠ 0 : Terdapat pengaruh antara Tekanan Ketaatan terhadap *Audit Judgment.*

Ho : β = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara Insentif Kinerja terhadap *Audit Judgment.*

Ha : β ≠ 0 : Terdapat pengaruh antara Insentif Kinerja terhadap *Audit Judgment*.

IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan responden mengenai tekanan ketaatan, insentif kinerja dan *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung.

4.1.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Ketaatan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.14 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 3 indikator kompleksitas tugas. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 3 indikator adalah sebesar 63% dan terkategorikan "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01% – 68,00%".

4.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Insentif Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.20 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 5 indikator sikap insentif kinerja. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 5 indikator adalah sebesar 60% dan terkategorikan "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01% – 68,00%". Berdasarkan nilai persentase skor yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bandung memiliki sikap sekeptisisme yang cukup baik.

4.1.1.3 Tanggapan Responden Mengenai *Audit Judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.24 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 3 indikator *audit judgment*. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 3 indikator adalah sebesar 64% dan termasuk dalam kategori "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01%–68,00%". Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa KAP di Kota Bandung memiliki *audit judgment* yang tergolong cukup baik.

4.1.2 Analisis Verifikatif

1. Pengujian Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas ini dapat dilihat bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,889 > 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa residu pada model regresi yang akan dibentuk berdistribusi secara normal.
b) Uji Multikolinearitasdapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0,547 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,829 < 10. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel bebas dalam model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.
c) Uji Heteroskedastisitas pada gambar grafik scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta *observed* tersebar secara acak, di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda yang tersaji pada tabel 2,300, diketahui nilai konstanta (*a*) yang diperoleh adalah sebesar 1,743 dengan nilai koefisien regresi (b_i) sebesar 0,392 X_1 dan 0,558 X_2, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}743 + 0{,}392\ X_1 + 0{,}558\ X_2}$$

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,743 menunjukan nilai *audit judgment* jika kompleksitas tugas dan skeptisme profesional tidak dilaksanakan.
2. Nilai koefisien regresi untuk kompleksitas tugas adalah sebesar 0,392 dan bertanda positif, artinya semakin pelaksanaan kompleksitas tugas tidak terlalu pendek atau tidak terlalu panjang, maka akan berdampak pada semakin optimalnya *audit judgment* yang dihasilkan. Secara statistik, koefisien regresi menunjukan besarnya nilai *audit judgment* jika tekanan ketaatan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi untuk skeptisme profesional adalah sebesar 0,558 dan bertanda positif, artinya semakin baik sikap insentif kinerja auditor, akan berdampak pada semakin optimalnya *audit judgment* yang dihasilkan. Secara statistik, nilai koefisien regresi menunjukan besarnya nilai *audit judgment* jika skeptisme profesional meningkat.

3 Analisis Korelasi

a) Korelasi Simultan

Pada tabel *output SPSS* dapat dilihat bahwa nilai korelasi simultan (R) yang diperoleh antara tekanan ketaatan dan insentif kinerja dengan *audit judgment* adalah sebesar 0,692. Nilai korelasi tersebut memiliki derajat asosiasi yang tergolong "Kuat" berada pada interval korelasi antara "0,60-0,799". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat antara tekanan ketaatan dan insentif kinerja dengan *audit judgment* pada KAP di wilayah Kota Bandung.

b) Korelasi Parsial

1)Hubungan antara Tekanan Ketaatan dengan *Audit judgment*

Pada tabel *output SPSS* di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi parsial yang diperoleh antara tekanan ketaatan dengan *audit judgment* adalah sebesar 0,704 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Sedang" (0,40-0,599). Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara tekanan ketaatan dengan *audit judgment*, dimana semakin auditor tidak memiliki tugas yang kompleks maka akan menghasilkan *audit judgment* yang optimal

2)Hubungan antara Insentif Kinerja Auditor dengan *Audit judgment*

Pada tabel *output SPSS* di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi parsial yang diperoleh antara insentif kinerja dengan *audit judgment* adalah sebesar 0,759 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat" (0,60-0,799). Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara sikap skeptisme auditor dengan *audit judgment*, dimana semakin baik sikap skeptisme auditor akan menghasilkan *audit judgment* yang optimal .

4. Koefisien Determinasi

Tekanan ketaatan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34% terhadap *audit judgment*, sedangkan insentif kinerja audit memberikan pengaruh sebesar 34%, sehingga total pengaruh yang diberikan keduanyan adalah sebesar 68%.

5. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap *Audit judgment*

Nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho (2,524>2,110) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya insentif kinerja berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*

2) Pengujian Hipotesis Kedua pengaruh Insentif Kinerja terhadap *Audit judgment*

Nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho (2,473>2,110) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya insentif kinerja berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap *Audit judgment*

Hasil dari pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh secara signifikan atau sangat berpengaruh terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI.

Hasil dari nilai korelasi yang diperoleh antara tekanan ketaatan dengan *audit judgment*. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara tekanan ketaatan dengan *audit judgment* adalah sebesar 0,762 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat" dan menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang berarti dimana semakin tinggi tekanan ketaatan yang dialami oleh auditor maka audit *judgment* yang dihasilkan akan mengalami penurunan sehingga audit *judgment* yang dihasilkan kurang tepat.

Hasil dari koefisien determinasi tekanan ketaatan memberikan pengaruh sebesar 34% yang berarti tekanan ketaatan memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 34% terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman auditor, etika profesi dan tekanan ketaatan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa H_0 ditolak dikarenakan hasil uji t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel}. Hasil dari pengujian hipotesis

nilai t_{hitung} untuk tekanan ketaatan sebesar 2,524 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan ketaatan terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif dapat disimpulkan bahwa Tekanan Ketaatan mempengaruhi *audit judgment*, sesuai dengan hasil Praditaningrum dan Januarti (2012) menyatakan bahwa bahwa tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment*. Demikian juga penelitian Kadek Evi Ariyanti, dkk (2014) juga menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap audit *judgment*..

4.2.2 Pengaruh Insentif Kinerja Terhadap *Audit judgment*

Hasil dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa insentif kinerja berpengaruh atau sangat berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI.

Hasil dari nilai korelasi yang diperoleh antara insentif kinerja dengan *audit judgment.* Mengacu pada nilai korelasi parsial yang diperoleh antara insentif kinerja dengan *audit judgment* adalah sebesar 0,759 ddan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat" berada pada interval korelasi. Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara insentif kinerja dengan *audit judgment,* dimana semakin baik sikap insentif auditor akan menghasilkan *audit judgment* yang optimal.

Hasil dari koefisien determinasi insentif kinerja memberikan pengaruh sebesar 34% yang berarti tekanan ketaatan memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 34% terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman auditor, etika profesi dan tekanan ketaatan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa H_0 ditolak dikarenakan hasil uji t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel}. Hasil dari pengujian hipotesis nilai t_{hitung} untuk insentif kinerja sebesar 2,473 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif kinerja terhadap *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif dapat disimpulkan bahwa Demikian juga dengan Sanusi & Iskandar (2007) yang menyatakan insentif kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap audit *judgment*.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Tekanan Ketaatan dan Insentif Kinerja terhadap *Audit Judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tekanan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment* serta memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat". Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa apabila setiap auditor tidak memiliki tekanan ketaatan yang terlalu berat, maka, kemungkinan *judgment* yang diberikan auditor akan optimal. Untuk itu auditor sebaiknya menumbukan sikap tegas dalam menjalankan profesinya, agar tekanan dari luar dapat teratasi dengan baik. Namun, dalam pelaksanaan pada indikator perintah dari atasan dan keinginan klien yang sangat berpegaruh terhadap sikap setiap auditor dalam pemeriksaan auditnya.
2. Insentif kinerja berpengaruh signifikan terhadap *audit judgment* serta memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat". Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara sikap insentif kinerja dengan *audit judgment,* dimana semakin baik insentif

kinerja yang auditor terima, maka akan menghasilkan *judgment* yang optimal. Namun di samping itu, dalam pelaksanaanya pada indikator upah per output dan kurva kematangan masih dianggap kurang oleh para auditor.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional / Praktis

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Tekanan Ketaatan dan Insentif Kinerja terhadap *Audit Judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan dapat dijadikan masukan kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Bandung sebagai berikut:

1. Agar tekanan ketaatan dapat menghasilkan *audit judgment* yang optimal pada Kantor Akuntan Kublik (KAP) di wilayah Bandung yang terdaftar di BPK RI, maka perlu adanya tindakan tegas dari pimpinan yang diberikan kepada auditor agar dalam menjalankan pekerjaannya dan menjaga professional bagi seorang auditor.
2. Agar sikap insentif kinerja dapat menghasilkan *audit judgment* yang optimal pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Bandung yang terdaftar di BPK RI. Bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik agar memberikan kepada auditornya penambahan insentif secara baik dan terstruktur sesuai kinerjanya yang telah dilakukannya agar menjadi motivasi, bekerja lebih baik atau optimal dan bekerja sesuai dengan etika atau aturannya.

5.2.2 Saran Akademis

1. Bagi Pengembang Ilmu *Auditing*
   Disarankan pada penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian yang sama, dengan metode yang sama tetapi unit analisis dan sampel yang berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep *auditing* diterima secara umum.
2. Bagi Peneliti Lain
   Diharapkan agar para peneliti lain dapat lebih memberikan bukti empiris dari konsep yang telah dikaji bahwa *audit judgment* dipengaruhi oleh kompleksitas tugas dan skeptisme profesional yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Supangat. 2007. *Statistika dalam Kajian Deskriftif, Inferensi dan Nonparametrik. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Anugrah Suci Praditaningrum, dan Indira Januarti. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Audit Judgment*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ashton, A.H. (1990). *Experience and Error Frequency Knowledge as Potential Determinants of Audit Expertise*. The Accounting Review, 66,2,218.

Arifuddin, et. al. 2002. *Hubungan antara Judgment Audit dengan Resiko dan Materialitas*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Volume 4; 103-117.

DeZoort, F. T., and A. T. Lord. 1994. *An Investigation Of Obedience Pressure Effects On Auditors' Judgments*. Behavioral Research in Accounting 6: 1–30.

Fitriani, S, Daljono. 2012. *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan, dan Persepsi Etis terhadap Audit Judgement*. Diponegoro Journal of Accounting, vol. 1 hal. 1-12.

Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idris, Seni Fitriani.(2012). *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan, dan Persepsi Etis Terhadap Audit Judgment (Studi Kasus Pada Perwakilan BPKP provinsi DKI Jakarta)*. Semarang: Univesitas Diponerogo.

Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, Standar Profesional Akuntan Publik, Salemba Empat : Jakarta.

Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. 2007. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*, Simposium Nasional Akuntansi 10, Universitas Hasanudin Makassar.

Kadek Evi Ariyantini, Edy Sujana, Nyoman Ari Surya Darmawan. 2014. *Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment: Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Bali*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2.

Libby, R. dan Lipe, M. 1992. *Perfomance Incentives and The Cognitive Processes Involved in Audit Judgements*. Journal of Accounting Research 30: 249 – 273.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mashuri. 2009. *Penelitian Verifikatif. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi.

Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum.2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta: Media Bangsa.

Meyer, J.P. & Herscovitch, L. 2001. *Commitment in the Workplace : Toward General Model*. Human Resource Management Review, 11, 299-326.

Pritta Amina Putri, Herry Laksito. 2013. *Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment*. Jurnal Universitas Diponegoro. Volume 2; 1-11. ISSN: 2337-3806.

Reni Yendrawati, Dheane Kurnia Mukti. 2015. *Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja Dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgement*. Jurnal Universitas Islam Indonesia. Volume 4; 1-6.

Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, Cetakan 1*, Bandung: Alfabeta,

Sanusi, ZM, Iskandar, TM dan June M. L. Poon. 2007. *Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance.* Malaysian: Accounting Review. pp. 123-139 Tjhai Fung Jen.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Siti Amelia, dkk. 2014. *Pengaruh Insentif Kinerja, Persepsi Etis Dan Skeptisme Professional Terhadap Audit Judgment: Survey Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bandung*. Jurnal Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6561.

Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penulisan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, *dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Vergiawan Listianto, Pupung Purnamasari dan Hendra Gunawan. 2014. *Pengaruh Tekanan Ketaatan Dan Self Efficacy Terhadap Audit Judgment Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderasi: Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung*. Jurnal Universitas Islam Bandung. ISSN:2460-6561.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yunitasari, Arine. 2013. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor dan Pengetahuan Auditor terhadap Audit Jugdment: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta

LAMPIRAN

Tabel 3.1
Operasional Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	SKALA	NO. QUISIONER
Tekanan Ketaatan (X1)	Tekanan Ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika individu dengan perintah langsung dari perilaku individu lain. Seni (2012)	a. Perintah Dari Atasan	Ordinal	1,2
		b. Keinginan Dari Klien	Ordinal	3,4
		c. Stress Kerja Mangkunegara (2005:30)	Ordinal	5,6
Insentif Kinerja (X2)	Insentif adalah Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong	a. *Piece Work* (Upah Per Output)	Ordinal	7
		b. *Production Bonus* (Bonus Produksi)	Ordinal	8

	meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasibuan (2010:183-184) Kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu Supriyanto dan Machfud (2010:132)	c. *Commisions* (Komisi)	Ordinal	9
		d. *Executifes Incentives* (Insentif Eksekutif)	Ordinal	10
		e. *Maturity Curve* (Kurva "Kematangan") Siagian (2007 : 268)	Ordinal	11
Audit *Judgment* (Y)	Audit *Judgment* adalah Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggungjawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan judgment yang dibuatnya Puspa (2006)	a. Tingkat materialitas	Ordinal	12, 13
		b. Tingkat risiko audit	Ordinal	14, 15
		c. Audit mengenai *going concern* Puspa (2013:21)	Ordinal	16,17

Tabel 4.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Ketaatan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Perintah Dari Atasan	134	200	67	Cukup Baik
2	Keinginan Dari Klien	117	200	58,5	Cukup Baik
3	Stress Kerja	126	200	63	Cukup Baik
Total		**377**	**600**	**63%**	**Cukup Baik**

Tabel 4.20
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Insentif Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Upah Per Output	60	100	60%	Cukup Baik
2	Bonus Produksi	70	100	70%	Baik
3	Komisi	66	100	66%	Cukup Baik
4	Insentif Eksekutif	64	100	64%	Cukup Baik
5	Kurva Kematangan	63	100	63%	Cukup Baik
Total		**323**	**500**	**65%**	**Cukup Baik**

Tabel 4.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Tingkat Materialitas	129	200	64,5%	Cukup Baik
2	Tingkat Risiko Audit	130	200	66%	Cukup Baik
3	Audit Mengenai *Going Concern*	122	200	61%	Cukup Baik
Total		**383**	**600**	**64%**	**Cukup Baik**

HASIL PERHITUNGAN *SPSS*

Uji Validitas

Correlations

		TOTALX1
PERT1	Pearson Correlation	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT2	Pearson Correlation	,704**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
PERT3	Pearson Correlation	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT4	Pearson Correlation	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT5	Pearson Correlation	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	20
PERT6	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	,860**

Correlations

		TOTALX2
PERT7	Pearson Correlation	,688**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
PERT8	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT9	Pearson Correlation	,614**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	20
PERT10	Pearson Correlation	,665**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
PERT11	Pearson Correlation	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20

Correlations

		TOTALY
PERT12	Pearson Correlation	,448*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	20
PERT13	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT14	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT15	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	20
PERT16	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
PERT17	Pearson Correlation	,695**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,835
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	,813
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,811
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,895
	Unequal Length		,895
Guttman Split-Half Coefficient			,894

a. The items are: Pert1, Pert2, Pert3.

b. The items are: Pert4, Pert5, Pert6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,641
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	,685
		N of Items	2[b]
	Total N of Items		5

Correlation Between Forms		,511
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,676
	Unequal Length	,683
Guttman Split-Half Coefficient		,650

a. The items are: Pert7, Pert8, Pert9.

b. The items are: Pert9, Pert10, Pert11.

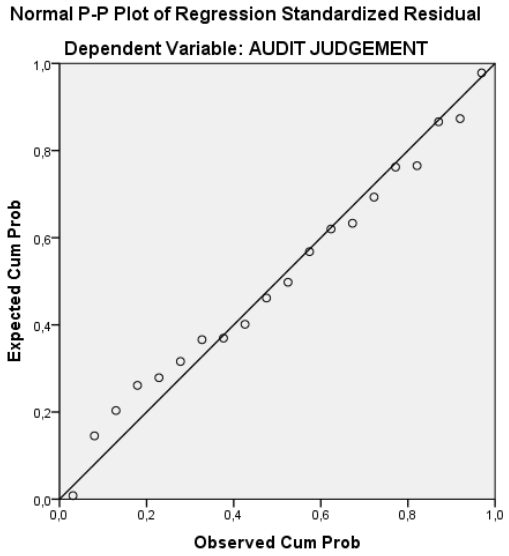
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,510
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	,612
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,862
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,926
	Unequal Length		,926
Guttman Split-Half Coefficient			,911

a. The items are: Pert12, Pert13, Pert14.

b. The items are: Pert15, Pert16, Pert17.

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17407454
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,072
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,444
Asymp. Sig. (2-tailed)		,989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

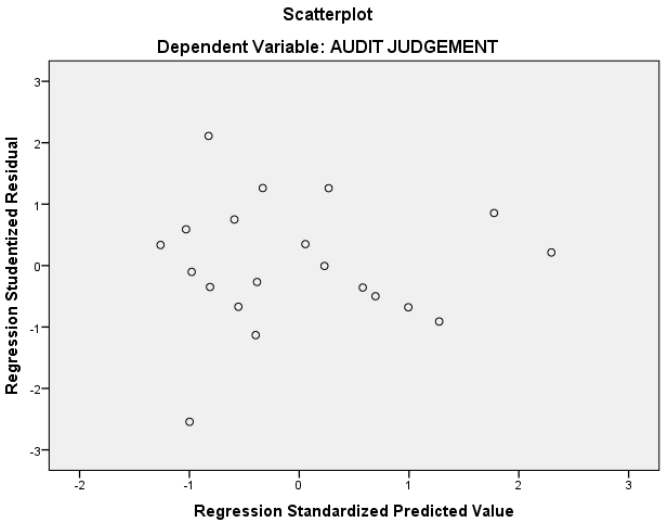
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tekanan Ketaatan (X1)	0,547	1,829
	Insentif Kinerja (X2)	0,547	1,829

a. Dependent Variable: *Audit judgment* (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,743	2,300		,758	,459
	TEKANAN KETAATAN	,392	,155	,459	2,524	,022
	INSENTIF KINERJA	,558	,226	,450	2,473	,024

a. Dependent Variable: *Audit judgment* (Y)

Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832[a]	,692	,656	2,298406

a. Predictors: (Constant), INSENTIF KINERJA, TEKANAN KETAATAN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

Korelasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
		Beta	Zero-order	Beta X Zo (%)
1	Tekanan Ketaatan (X1)	0,459	0,762	34%
	Insentif Kinerja (X2)	0,450	0,759	34%
Total Effect				**68%**

Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832[a]	,692	,656	2,298406

a. Predictors: (Constant), INSENTIF KINERJA, TEKANAN KETAATAN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
		Beta	Zero-order	Beta X Zo (%)
1	Tekanan Ketaatan (X1)	0,459	0,762	34%
	Insentif Kinerja (X2)	0,450	0,759	34%
Total Effect				**68%**

Uji *t* (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,743	2,300		,758	,459
	TEKANAN KETAATAN	,392	,155	,459	2,524	,022
	INSENTIF KINERJA	,558	,226	,450	2,473	,024

a. Dependent Variable: *Audit judgment* (Y)