

KEMAMPUAN *GENDER* MEMODERASI PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS PADA *AUDIT JUDGMENT*

I Made Sadha Suardikha¹, Ketut Budiarta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain empirical evidence of the influence of self-efficacy and task complexity on audit judgment and gender roles in moderating the influence of self-efficacy and task complexity in audit judgment taken by the auditor. Based on a population of 86 auditors, with the method of selecting samples purposive sampling, then obtained a sample of 52 auditors. This study uses regression analysis techniques and moderation analysis techniques in processing research data obtained through the distribution of questionnaires. Based on data analysis can give result that task complexity have negative effect on audit judgment. This condition illustrates the higher the complexity of the task, the lower the audit judgment will occur. On the contrary, the lower the complexity of the task, the better the audit judgment will occur. Self efficacy has a positive effect on audit judgment. This condition illustrates the higher the self-efficacy, the better the audit judgment will occur. Vice versa, the lower the self-efficacy, the lower the audit judgment will occur. While gender is not able to moderate the effect of task complexity on audit judgment. However, gender is able to moderate the effect of self-efficacy on audit judgment.

Keywords: gender, self-efficacy, task complexity, audit judgment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *self-efficacy* dan kompleksitas tugas pada *audit judgment* serta peran *gender* dalam memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompleksitas tugas pada *audit judgment* yang diambil oleh auditor. Berdasarkan populasi sebanyak 86 auditor, dengan metode pemilihan sampel purposive sampling, maka diperoleh sampel sebanyak 52 auditor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi serta teknik analisis moderasi dalam mengolah data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan analisis data dapat memberikan hasil bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada *audit judgment*. Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi kompleksitas tugas, semakin rendah *audit judgment* yang akan terjadi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kompleksitas tugas, maka semakin baik *audit judgment* yang akan terjadi. *Self efficacy* berpengaruh positif pada *audit judgment*. Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin baik *audit judgment* yang akan terjadi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy*, maka semakin rendah *audit judgment* yang akan terjadi. Sedangkan *gender* tidak mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada *audit judgment*. Namun demikian, *gender* mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* pada *audit judgment*.

Kata Kunci: *gender, self-efficacy, kompleksitas tugas, audit judgment*

PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga agar pertanggungjawaban keuangan yang disajikan kepada pihak luar dapat dipercaya, sedangkan pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dapat dipercaya sebagai dasar keputusan-keputusan yang diambil oleh mereka. Melihat pentingnya peran akuntan dalam masyarakat bisnis, maka sewajarnya pula

profesi akuntan menuntut adanya kemampuan dalam memproses informasi untuk menentukan *audit judgment* pada sebuah penugasan audit (Jamilah *et al.*, 2007)

Opini atau pendapat tersebut memberikan gambaran mengenai posisi keuangan dan kinerja perusahaan. Laporan keuangan yang disajikan harus konsisten dan sesuai standar akuntansi yang telah ditetapkan. Profesi akuntan diperlukan oleh manajemen suatu perusahaan atau entitas dan pihak luar perusahaan untuk kepentingan mereka. Pihak manajemen perusahaan memerlukan jasa akuntan untuk menyakinkan bahwa laporan keuangan dilaporkan telah mengikuti standar akuntansi dan telah disajikan secara wajar, sedangkan pihak eksternal membutuhkan keyakinan bahwa laporan yang disajikan telah sesuai standar akuntansi dan tidak menyimpang, keyakinan tersebut sangat dibutuhkan untuk dasar pengambilan keputusan oleh pihak eksternal.

Audit judgment merupakan suatu pertimbangan yang mempengaruhi dokumentasi bukti dan keputusan pendapat yang dibuat oleh auditor (Prmono, 2007 dalam Puspitasari, 2011). Paragraf 16 SA200 menyebutkan bahwa auditor harus menggunakan pertimbangan profesional dalam merencanakan dan melaksanakan audit atas laporan keuangan. *Audit judgment* memainkan peran penting dalam pembentukan pendapat audit (Iskandar, 2009). Proses *judgment* tergantung dari asal informasi, karena setiap langkah dalam proses *judgment* akan muncul pertimbangan, pilihan, dan keputusan baru setiap ada informasi baru yang datang. Wedemeyer (2010) menyatakan bahwa *judgment* paling penting yang dibuat oleh auditor terkait dengan audit tertentu adalah keputusan untuk merilis laporan terhadap laporan keuangan yang diaudit atau menolak untuk melakukannya. Jika seorang auditor melakukan *judgment* yang kurang tepat, maka hal ini akan berpengaruh terhadap ketepatan opini akhir mengenai kewajaran laporan keuangan (Puspitasari, 2011).

Penelitian mengenai hubungan antara kompleksitas tugas dengan *audit judgment* telah dilakukan sebelumnya di mana menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda. Kontradiksi hasil penelitian sebelumnya menjadi motivasi untuk meneliti variabel *self-efficacy*, kompleksitas tugas, *gender* dan *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik Bali. Jadi penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *self-efficacy* dan kompleksitas tugas pada *audit judgment* serta peran *gender* dalam memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompleksitas tugas pada *audit judgment* yang diambil oleh auditor.

Motivasi adalah sebuah keinginan, kemauan yang berarah, sebuah tekad kuat untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dari awal. Sebagian orang menganggap bahwa motivasi adalah sebuah sifat pribadi manusia, beberapa manusia memiliki motivasi dan yang lainnya tidak. Dalam dunia kerja nyata, manajemen perusahaan yang lebih berpengalaman sering menyebut karyawan mereka yang terlihat kurang termotivasi sebagai karyawan malas. Pendapat demikian memberi asumsi bahwa karyawan tersebut malas atau kurang termotivasi.

Tiga elemen utama yang harus ada untuk termotivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas sangat erat kaitannya dengan kegigihan seseorang dalam berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi, namun semua ini tidak akan baik ketika intensitas yang tinggi tidak ditujukan untuk menguntungkan perusahaan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kualitas dan intensitas seseorang tidak boleh dilewatkan, keduanya harus dipertimbangkan dengan benar. Elemen terakhir dari motivasi adalah dimensi ketekunan. Indikator dari sebuah ketekunan adalah mengenai usaha seorang karyawan mempertahankan secara konsisten tujuannya dalam jangka waktu yang panjang. Seseorang yang memiliki motivasi yang besar untuk tujuannya akan menjalankan ketekunan dalam waktu yang cukup lama demi tercapainya tujuan tersebut.

Kognitif teori menyatakan lingkungan berperan penting untuk mempengaruhi pengetahuan dan perilaku anggota dalam organisasinya dan akan terus mengalami perkembangan pola pikir terhadap informasi baru yang didapat. *Self-efficacy* merupakan sebuah rasa percaya diri, kepercayaan dan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu. *Self-efficacy* diduga berpengaruh terhadap audit judgment. Penelitian yang dilakukan oleh Sanusi dan Iskandar (2011) konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trianavent (2014) dimana keduanya mendapatkan bukti empiris bahwa auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi menunjukkan penilaian audit yang lebih baik daripada auditor dengan *self-efficacy* rendah.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh (2010) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Berdasarkan hasil penelitian diatas, masih terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian terdahulu, apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada *audit judgment* atau sebaliknya *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *audit judgment*.

Self-efficacy dapat diartikan sebagai rasa percaya diri seseorang dalam menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. *Self-efficacy* diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi untuk mencapai tujuan dari tugas. *Self-efficacy* individu dapat dilihat dari tingkat (*level*), keluasan (*generality*), kekuatan (*strenght*). Pada tingkat level tertentu setiap individu *Self-efficacy* akan merasa kesulitan pada tingkatan level yang berbeda beda. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau sebaliknya pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

Keahlian dalam menyelesaikan tugas berkaitan dengan keluasan auditor dalam memahami bidang atau tugas pekerjaannya. Auditor dapat memposisikan dirinya sebagai auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi jika auditor dapat memahami beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Sebaliknya mereka yang belum mampu menyelesaikan berbagai bidang tugas sekaligus dikategorikan sebagai auditor yang memiliki *self-efficacy* rendah. Tingkatan yang ketiga lebih menekankan pada kekuatan dan kemantapan auditor terhadap keyakinan yang dimilikinya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi indikator dasar melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Hal ini sesuai dengan penelitian Sanusi dan Iskandar (2011) dan Triavenant (2014), dimana auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi menunjukkan penilaian audit yang lebih baik daripada auditor dengan *self-efficacy* rendah.

H₁: *Self-efficacy* berpengaruh positif pada *audit judgment*

Kompleksitas tugas dikaitkan sebagai tugas yang banyak dan terdiri atas berbagai bagian, berbeda-beda namun memiliki keterikatan satu sama lain. Pengujian pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kompleksitas tugas sangatlah penting. Beberapa alasan mendasar perlunya pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit yaitu: pertama, adanya dugaan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Kedua, pengalaman terdahulu dalam membuat keputusan akan membantu para auditor ketika mengalami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. Ketiga, pengalaman dan teknik dalam menyelesaikan kompleksitas tugas dapat membantu tim auditor ataupun manajemen perusahaan dalam menemukan solusi terbaik.

Kemampuan sumberdaya manusia yang kurang karena pemahaman dan pengalaman yang rendah akan menyebabkan kompleksitas tugas yang tinggi. Hasil penelitian Chung dan Monroe (2001) mengatakan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi berpengaruh terhadap *judgment* yang diambil oleh auditor. Selain itu, tugas yang cukup rumit dapat memicu kekhawatiran, kegagalan dan keyakinan karyawan yang lebih rendah pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Hal ini didukung pula oleh penelitian Yustrianthe (2013) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Menurut Wood (1986) tugas-tugas yang banyak dan kompleks yang memerlukan keterampilan khusus membutuhkan lebih banyak keahlian auditor itu sendiri seperti kapasitas pengolahan, informasi usaha dan ketekunan. Kompleksitas tugas yang melebihi kemampuan sumber daya auditor akan menyebabkan kinerja auditor menurun.

Menghadapi berbagai tugas yang berbeda beda dan terikat satu sama lain menjadi tanggung jawab seorang auditor. Kompleksitas tugas timbul karena kurangnya pemahaman terhadap cara menghadapi atau menyelesaikan masalah dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini yang dimaksud kompleksitas tugas adalah tugas yang memiliki karakteristik yang tidak terstruktur, berbeda beda, membingungkan dan sulit. Tugas yang tidak terstruktur akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan, oleh karenanya auditor junior yang bertugas sebagai staf anggota memerlukan keahlian, kemampuan dan kesabaran yang tinggi. Semakin kompleks tugas yang dihadapi auditor, maka motivasi seorang auditor harus semakin tinggi, hal ini guna menunjukkan penilaian audit kinerja yang lebih baik.

H₂: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada *audit judgment*.

Gender merupakan pembedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologis atau seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya. Wanita pada umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada laki-laki, sehingga membuat adanya perbedaan persepsi etika pada saat proses pengambilan keputusan. Pertimbangan moral yang berbeda antara wanita dan laki-laki diduga dapat mempengaruhi kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

H₃: *Gender* memoderasi pengaruh *self-efficacy* pada *audit judgment*.

Gender adalah salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja auditor ketika dalam menjalankan kompleksitas tugas yang memerlukan *judgment*. Opini yang berbeda dapat dihasilkan oleh auditor pria dan wanita. Ini karena perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh pria dan wanita. Auditor pria diduga kurang komprehensif dalam pengambilan keputusannya ini dikarenakan sifat auditor pria yang umumnya tidak menggunakan seluruh informasi yang tersedia dalam mengelola informasi yang akan dijadikan dasar pengambilan keputusan nanti. Sedangkan auditor wanita selalu mempertimbangkan seluruh informasi yang diperoleh. Selain lebih teliti, wanita memiliki daya ingat yang tajam dan juga memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada pria.

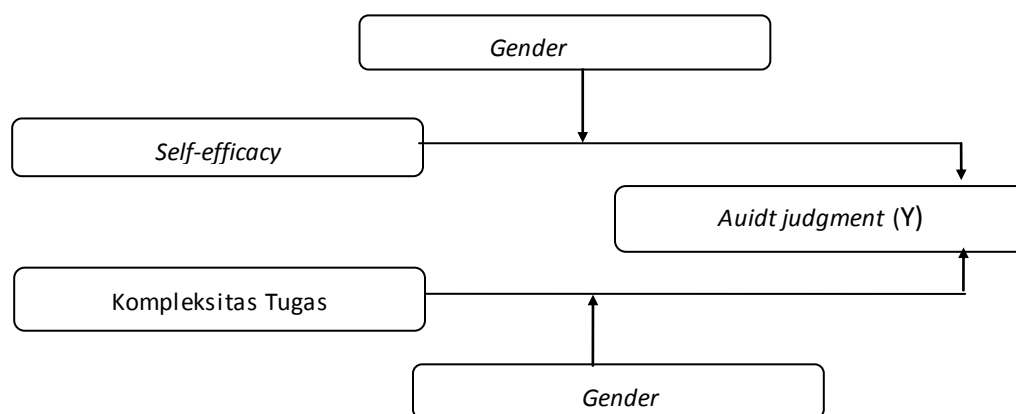
Dengan pembebanan tugas yang kompleks kepada auditor, akan mempengaruhi baik auditor pria maupun wanita dalam menghasilkan *judgment*. Auditor wanita cenderung lebih teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengolah informasi yang ada sehingga saat tugas yang diberikan kepada auditor adalah tugas yang sulit dan kompleks, maka akan melemahkan *judgment* yang dihasilkan oleh auditor namun tidak bagi auditor wanita. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Chung dan Monroe (2001) dan sesuai dengan temuan literatur psikologis kognitif dan pemasaran

bahwa wanita lebih efisien dan efektif dalam memproses suatu informasi ketika menghadapi kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan.

H₄: *Gender* memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada *audit judgment*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausal yang dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *gender* pada hubungan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment* dan untuk mengetahui pengaruh *gender* pada hubungan *self-efficacy* pada *audit judgment*. Berikut ini disajikan alur desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini data kuesioner yang merupakan jawaban responden yang diukur menggunakan skala *likert*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori IAPI tahun 2015 dan pernah melakukan audit laporan keuangan minimal satu kali. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai *self-efficacy*, kompleksitas tugas dan *audit judgment*.

Dalam membuat laporan audit seorang auditor harus mempertimbangkan beberapa permasalahan yaitu materialitas, resiko, dan *judgment* (Arifuddin, 2002). *Audit Judgment* diukur dengan menggunakan kuisisioner yang berisikan enam butir pernyataan yang diadopsi dari kuisisioner pada penelitian Trianevant (2014) dengan modifikasi. Bandura (1993) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap penetapan tujuan. Variabel *Self-efficacy* ini diukur dengan empat butir pernyataan yang diadopsi dari kuisisioner pada penelitian Sanusi et al(2007) dengan modifikasi. Kompleksitas tugas diukur dengan menggunakan kuisisioner yang berisikan enam butir pernyataan yang diadopsi dari kuisisioner pada penelitian Jamilah et al(2007) dengan modifikasi.

Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalis, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan. *Gender* merupakan

variabel moderator yang dibagi 2 kategori laki-laki dan perempuan. *Gender* merupakan variabel dummy yang menggunakan skala nominal 0-1. Laki-laki diberi skor 1 dan perempuan diberi skor 0.

Masing-masing item pernyataan tersebut diukur dengan skala likert enam poin yaitu: (1) sangat tidak setuju sampai dengan (6) sangat setuju. *Gender* merupakan variabel moderator yang dibagi 2 kategori laki-laki dan perempuan dan diukur sebagai variabel dummy dengan menggunakan skala nominal 0-1. Laki-laki diberi skor 1 dan perempuan 0.

Perhitungan analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Regresi Linear untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X dan Y, yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi, metode ini menghubungkan variabel dependen dengan variabel independen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan dependen digunakan analisis regresi dimana variabel bebas (X_1) *Self-efficacy*, (X_2) Kompleksitas Tugas dan (Y) adalah *Audit judgment*.

Selain itu digunakan juga Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Uji interaksi atau disebut dengan MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Pengujian interaksi inilah yang digunakan menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan *audit judgment* di mana *gender* digunakan sebagai variabel pemoderasi dan untuk menguji hubungan antara kompleksitas tugas dengan *audit judgment* di mana *gender* digunakan sebagai variabel moderasi. Adapun model rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Model 1

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots 1)$$

Keterangan :

Y = *Audit judgment*
 a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien regresi
 X_1 = Kompleksitas Tugas
 X_2 = *Self-Efficacy*
 e = Error

b. Model 2

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_3 + \beta_5 X_2 X_3 + e \dots\dots\dots 2)$$

Keterangan :

Y = *Audit judgment*
 a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi
 X_2 = *Self-efficacy*
 X_3 = *Gender*
 $X_1 X_3$ = Interaksi antara Kompleksitas Tugas dengan *Gender*
 $X_2 X_3$ = Interaksi antara *Self-efficacy* dengan *Gender*
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Kuesioner yang disebar sebanyak 60 kuesioner dan hanya 51 kuesioner yang kembali. Ini dikarenakan terdapat Kantor Akuntan Publik yang menolak untuk mengisi kuesioner secara keseluruhan. Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2.
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	60
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Kuesioner yang dikembalikan	56
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap)	5
Kuesioner yang digunakan	51
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	93,33%
$\frac{\text{Kuesioner yang dikembalikan}}{\text{Kuesioner yang dikirim}} \times 100\%$	
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable response rate</i>)	85%
$\frac{\text{Kuesioner yang diolah}}{\text{Kuesioner yang dikirim}} \times 100\%$	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 60 kuesioner yang disebar kepada responden, sebanyak 56 kuesioner yang kembali. Kuesioner yang kembali kemudian diperiksa kelengkapan isinya dan terdapat 5 kuesioner yang digugurkan dikarenakan ketidaklengkapan dalam pengisian sehingga hanya 51 kuesioner yang layak untuk dianalisis.

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan profil dari 51 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Profil responden menerangkan jenis kelamin, pendidikan formal serta pengalaman di bidang audit.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	45,10
Perempuan	28	54,90
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 3 memperlihatkan proporsi jenis kelamin responden pada penelitian ini, bahwa dari 51 responden sebanyak 23 responden (45,1 persen) merupakan auditor laki-laki dan sebanyak 28 responden (54,9 persen) merupakan auditor perempuan.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Formal	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
D3	4	7,84
S1	41	80,39
S2	6	11,76
S3	-	-
Total	51	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat tingkat pendidikan yang ditempuh oleh responden yang paling banyak adalah tingkat S1 yaitu sebanyak 41 orang (80,39 persen), sisanya adalah tingkat S2 sebanyak 6 orang (11,76%) dan tingkat D3 sebanyak 4 orang (7,84%).

Tabel 5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman di Bidang Audit		
Pengalaman di Bidang Audit	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1 kali	0	0
1-2 kali	3	5,88
2-3 kali	13	25,49
>3 kali	35	68,63
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel di atas menunjukkan proporsi pengalaman kerja di bidang audit pada Kantor Akuntan Publik yang bersangkutan. Terlihat bahwa sebanyak 3 responden (5,88 persen) memiliki pengalaman di bidang audit satu sampai dua kali, selain itu terdapat 13 responden (25,49 persen) memiliki pengalaman audit yaitu dua sampai tiga kali, dan terdapat 35 responden (68,63 persen) yang memiliki pengalaman audit lebih dari tiga kali.

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik dari masing masing variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: kompleksitas tugas, *self-efficacy gender*, *audit judgment*, yang terdiri atas jumlah pengamatan (N), nilai minimum (Max), nilai maksimum (Min), nilai rata-rata (Mean), dan standar deviasi. Tabel 6 akan menyajikan hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 6.

Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Kompleksitas Tugas (X_1)	51	6	30	18,53	6,259
<i>Self-Efficacy</i> (X_2)	51	5	20	13,08	3,888
<i>Gender</i> (X_3)	51	0	1	0,45	0,503
<i>Audit Judgment</i> (Y)	51	7	32	17,90	5,866

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 6 memperlihatkan bahwa variabel kompleksitas tugas (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 30, mean sebesar 18,53, dan standar deviasi sebesar 6,259. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kompleksitas tugas yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 6,259. Variabel risiko.

Variabel *Self-Efficacy* (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 13,08, dan standar deviasi sebesar 3,888. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *Self-Efficacy* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,888.

Variabel *Gender* (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 0, nilai maksimum sebesar 1, mean sebesar 0,45, dan standar deviasi sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *Gender* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 0,503.

Variabel *Audit Judgment* (Y) memiliki nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 32, mean sebesar 17,90, dan standar deviasi sebesar 5,866. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *Audit Judgment* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 5,866.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompleksitas tugas (X_1)	X1.1	0,928	Valid
	X1.2	0,853	Valid
	X1.3	0,856	Valid
	X1.4	0,866	Valid
	X1.5	0,922	Valid
	X1.6	0,884	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	X2.1	0,850	Valid
	X2.2	0,803	Valid
	X2.3	0,730	Valid
	X2.4	0,850	Valid
<i>Audit judgment</i> (Y)	Y.1	0,788	Valid
	Y.2	0,858	Valid
	Y.3	0,786	Valid
	Y.4	0,786	Valid
	Y.5	0,700	Valid
	Y.6	0,783	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dalam suatu penelitian yang menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesisnya. Terlebih dahulu data kuisioner tersebut harus dinyatakan valid. Tabel.7 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Kompleksitas tugas, *Self Efficacy*, dan *Audit judgment* memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompleksitas tugas (X_1)	0,941	Reliabel
2	<i>Self efficacy</i> (X_2)	0,818	Reliabel
3	<i>Audit judgment</i> (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kompleksitas Tugas sebesar 0,941. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel *Self efficacy* sebesar 0,818. Nilai

cronbach alpha untuk variabel *Audit judgment* sebesar 0,720. Hal ini berarti bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas Regresi 1

		Unst. Residual
N		51
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,137811
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,074
Kolmogorov-Smirnov Z		0,665
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,769

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa unstandardized residu memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,769 atau diatas 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal. Untuk dapat melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 10 yaitu sebagai berikut.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas Regresi 2

		Unst. Residual
N		51
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,820877
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,076
	Negative	-0,053
Kolmogorov-Smirnov Z		0,543
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,929

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa unstandardized residu memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,929 atau diatas 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Jika signifikansi t dari hasil meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas lebih dari

0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 10 dibawah ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Regresi 1	Kompleksitas Tugas	0,995	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Self-Efficacy</i>	0,523	Bebas Heteroskedastisitas
Regresi 2	Kompleksitas Tugas	0,602	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Self-Efficacy</i>	0,685	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Gender</i>	0,638	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Gender*Kompleksitas</i>		
	Tugas	0,986	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Gender*Self-Efficacy</i>	0,426	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pengujian hipotesis pertama dan kedua bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua dapat dilihat pada Tabel 10. yaitu sebagai berikut.

Tabel 11.
Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,509	3,209		3,898	0,000
	Kompleksitas Tugas	-0,296	0,099	-0,316	-2,981	0,005
	<i>Self-Efficacy</i>	0,832	0,160	0,552	5,199	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut.

$$Y = 12,509 - 0,296 X_1 + 0,832 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_1 = -0,296$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada *audit judgment*. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan audit maka akan semakin rendah *audit judgment* yang diambil oleh auditor karena tugas-tugas yang rumit dan kompleks membutuhkan kemampuan yang lebih untuk mengatasi tugas-tugas tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yustrianthe (2013), yang menyatakan bahwa

kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada *audit judgment*. Namun, tidak konsisten dengan penelitian Nadhiroh (2010) dan Praditaningrum (2012) yang menyatakan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_2 = 0,832$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel *self-efficacy* berpengaruh positif pada *audit judgment*, maka hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan audit maka akan semakin baik *audit judgment* yang diambil oleh auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trianevant (2014) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanusi dan Iskandar (2011) yang menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *self-efficacy* tinggi menunjukkan penilaian audit yang lebih baik daripada auditor dengan *self-efficacy* rendah. Namun, tidak konsisten dengan penelitian Nadhiroh (2010) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Hipotesis ketiga dan keempat diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda berganda yaitu dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil pengujian hipotesis ketiga dan keempat dapat dilihat pada Tabel 11 yaitu sebagai berikut. Berdasarkan Tabel 12 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut.

$$Y = 18,211 - 0,374 X_1 + 0,550 X_2 - 17,417 X_3 + 0,300 X_1 X_3 + 0,836 X_2 X_3 + e \dots (2)$$

Tabel 12.
Hasil Uji Hipotesis Ketiga dan Keempat

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,211	3,736		4,875	0,000
	Kompleksitas Tugas	-0,374	0,125	-0,399	-3,000	0,004
	Self-Efficacy	0,550	0,190	0,364	2,897	0,006
	Gender	-17,417	6,560	-1,492	-2,655	0,011
	X1X3	0,300	0,197	0,547	1,523	0,135
	X2X3	0,836	0,330	0,941	2,530	0,015

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_4 = 0,300$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,135 yang lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dalam hal ini variabel gender adalah jenis variabel *predictor*, karena variabel *audit judgment* berhubungan dengan kompleksitas tugas namun variabel *gender* tidak berinteraksi dengan kompleksitas tugas. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Yuslima (2011) yang menyatakan bahwa *gender* memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada *audit judgment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_5 = 0,836$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, maka hipotesis keempat (H_4) dapat diterima. Artinya gender mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* pada *audit judgment*. Dalam

hal ini variabel gender adalah jenis variabel *quasi moderator*, karena variabel audit judgment berhubungan dengan *Self-Efficacy* dan variabel gender berinteraksi dengan *Self-Efficacy*. Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Fakhri (2009) yang menyatakan bahwa tidak terdapat interaksi antara gender dan pengaruh *self-efficacy* terhadap *glass ceiling effect*.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,709	0,502	0,482	4,223

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai dari *adjusted r square* adalah 0,482 atau 48,2 %, ini artinya sebesar 48,2 persen variasi audit judgment dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh kompleksitas tugas (x1) dan *self-efficacy* (x2), sedangkan sisanya sebesar 51,8 persen dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 13.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759	0,576	0,529	4,028

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 13 dapat diketahui nilai dari *adjusted r square* adalah 0,529 atau 52,9 %, ini artinya sebesar 52,9 persen variasi audit judgment dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh kompleksitas tugas (x1), *self-efficacy* (x2), gender (x3), interaksi kompleksitas tugas dengan gender (x1x3), dan interaksi *self-efficacy* dengan gender (x2x3), sedangkan sisanya 47,1 persen dijelaskan oleh faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan yaitu, variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif (X_1) dan signifikan pada *audit judgment* (Y). Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi kompleksitas tugas, semakin rendah *audit judgment* yang akan terjadi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kompleksitas tugas, maka semakin baik *audit judgment* yang akan terjadi. Variabel *self efficacy* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *audit judgment* (Y). Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin baik *audit judgment* yang akan terjadi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy*, maka semakin rendah *audit judgment* yang akan terjadi. Gender (X_3) tidak memoderasi pengaruh kompleksitas tugas (X_1) pada *audit judgment* (Y). Gender (X_3) mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* (X_2) pada *audit judgment* (Y).

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali diharapkan dapat mempertahankan kinerja terbaiknya dalam *audit judgment* walaupun dengan kompleksitas tugas yang tinggi, karena menurut penelitian ini kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada *audit judgment*. Selain itu *self-efficacy* seorang auditor juga harus ditingkatkan karena menurut penelitian ini *self-efficacy* berpengaruh positif pada *audit judgment*.

Hasil penelitian ini agar dijadikan inspirasi bagi peneliti-peneliti yang lain yang tertarik untuk meneliti *audit judgment*, dan variabel *Gender* tidak hanya bisa diukur dengan laki-laki dan perempuan tetapi juga bisa dinilai berdasarkan sifat maskulinitas dan feminitas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel lain yang dapat mempengaruhi *audit judgment*, serta memperluas ruang lingkup sampel tidak hanya auditor yang bekerja di KAP namun juga auditor yang bekerja di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno. 2008. *Auditing2012. Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat
- Arifuddin, Faridah, Yusni Wahyudi. (2002), Hubungan Antara Judgment Audit Dengan Resiko dan Materialitas, *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Vol.4, No.1*
- Bandura, Albert. 1993. Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist, 28(2), 117-148*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chen, Jui-Chen dan Silverthorn, C. 2008. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal 29. 7: 572-582*
- Chung, J. and Monroe, G. S. 2001. A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit judgment. *Behavioral Research in Accounting, 13: 111-125*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Iskandar, Takish Mohd, Ria N.S., Zuraidah M.S., dan Rita A. 2010. Enchanging Auditors' Judgment Through Motivational Factors. Penerbitan Kertas Diskusi Fakultas Ekonomi dan Perniagaan
- Iskandar, Takish Mohd and Zuraidah M.S.. 2011. Assessing The Effects of Self-efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit judgment. *AAMJAF, Vol 7, No1, 29-52*
- Johari, R.J. dan Sanusi, Z.M. 2009. The Effect of Knowledge, Effort and Ethical Orientation on Audit judgment Performance. *Accounting Research Institute, Faculty of Accountancy, Universiti Teknologi MARA Shah Alam, Selangor*
- Jusup, Al.Haryono. 2014. *Auditing: Pengauditan Berbasis ISA*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Lee, T.W., L Mowday, R.T. 1987, Voluntary Learning an Organization : An Empirical Investigation of The Steers & Mowday 1981 Model of Turnover, *Academy of Management Journal*.
- Ozer, Gokhan dan Gunluk, Mehmet. 2010. The Effects of Discrimination Perception and Job Satisfaction on Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal of Business Management Vol. 4(8), pp. 1500-1509*
- Pratt, Michael J, and Karen Van Peurse. 1996. Auditing Risk, Materiality & Judgment Standards: An International Comparison. *Managerial Finance 22.9: 86-99*
- Puspitasari, Rahmi Ayu. 2011. Analisis Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor dalam Pembuatan Audit judgment. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*

- Raiyani, N.L. Kadek Puput 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, dan Locus Of Control terhadap Audit judgment. *E-Jurnal Akuntansi*, Universitas Udayana 6.3: 429-438
- Robbins, Stephen P. and Thimoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rong-Ruey Duh, C. Janie Chang, dan Elaine Chen. 2006. Accountability, Task Characteristics and Audit judgments. *The International Journal of Accounting Studies* pp. 51-75
- Sanusi, Z.M., Takiah M.I. June M.L.Poon. 2007. Effects of Goal Orientation and Task Complexity on Audit judgment Performance. *Malaysian Accounting Review*, Volume 6 No. 2
- Sari, Ria Nelly., Mardisar, Diani., dan Anugerah, Rita. 2009. A Study on Audit judgment Performance: The Effect of Accountability, Effort and Task Complexity. Department of Accounting, University of Riau
- Schmutte, James dan Duncan. James R.. 2009. Professional Judgment: A Model for Accounting and Auditing Decisions: Certified Public Accountant. *The CPA Journal* 79. 9
- Siti J, Zaenal F., dan Grahita G. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makasar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*. Bandung : Alfabeta
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Sosiohumaniora*, Vol. 7, No. 3 : 186 - 202
- Trianevaant, Marsha. 2014. Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, Self-efficacy, dan Pengalaman terhadap audit judgment
- Wedemeyer, Phil D.. 2010. A Discussion of Auditor Judgment as The Critical Component in Audit Quality - A Practitioner's Perspective. *International Journal of Disclosure and Governance*, The State and Future of Auditing 7. 4:320-333
- Wibowo, Ery. 2010. Pengaruh Gender, Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan terhadap Audit judgment. *Media Akuntansi Vol.1 No.1*, UNIMUS
- Yustrianthe, Hanny Rahmawati. 2012. Kajian Empiris Audit judgment pada Auditor. *Media Riset Akuntansi*, Vol. 2 No. 2
- Zulaikha. 2006. Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit judgment. SNA 9 Padang