

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KLIEN DAN KOMPETENSI  
AUDITOR TERHADAP AUDIT *JUDGEMENT* PADA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MAKASSAR**

**Skripsi**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Akuntansi



**Diajukan Oleh :**

**Windi Rahman Sarjono**

**2015221714**

**KONSENTRASI AKUNTANSI KORPORASI  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
NOBEL INDONESIA  
2019**

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KLIEN DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP AUDIT *JUDGEMENT* PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DIKOTA MAKASSAR

diajukan oleh

**Nama : WINDI RAHMAN SARJONO**  
**Nim : 2015221714**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi  
STIE Nobel Indonesia pada tanggal 26 Februari 2019  
dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Akademik **Sarjana Akuntansi – S. Ak**

*Makassar, Maret 2019*

Tim Penguji

Ketua : Muhammad Fachrul Syarlis, ST,SE,M.Pd :1.....

Sekretaris : Indrawan Azis, SE., M.Ak : 2. ....

Anggota : Nun Fadilah Salam, SE., M.Ak : 3. ....



*School Of Business*  
Mengesahkan

Wakil Ketua I  
Bidang Akademik

Ketua Jurusan

( Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si )

(Indrawan Azis, SE., M.Ak )

Mengetahui  
Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar

( Dr. H. Mashur Razak, SE., M.Si )

## ABSTRAK

**Windi Rahman Sarjono, 2019** “Pengaruh Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit *Judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Pembimbing Muhammad Fachrul Syarlis.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 29 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yang adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 For windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh secara parsial terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji secara simultan budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Dari kedua variabel independen yang diteliti yaitu budaya organisasi klien dan kompetensi auditor yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kompetensi auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi ada pada variabel kompetensi auditor yakni sebesar 0,567. Berdasarkan hasil *adjusted R square* ditemukan bahwa pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap audit *judgement* dijelaskan sebesar 0,781 atau 78,1%. Sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya pendidikan dan gender.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi Klien, Kompetensi Auditor dan Audit *Judgement*.

## ABSTRACT

**Windi Rahman Sarjono, 2019** "Effect of Client Organizational Culture and Competency of Auditors on Audit Judgment at Makassar City Public Accountants Office. Advisor Muh. Fachrul Syarlis, ST, SE, M. Pd.

The purpose of this research is to find out the effect partially and simultaneously between the client's organizational culture and the auditor's competence in making a judgment audit at the Makassar City Public Accounting Office. The number of samples examined in this study were 29 auditors working at the Makassar City Public Accountant Office.

Testing the hypothesis in this study uses data analysis methods that are quantitative analysis using multiple linear regression analysis, validation tests, and reliability tests using SPSS 16.0 For Windows.

The results of the study indicate that the client's organizational culture and auditor competence partially influence the judgment audit at the Makassar City Public Accountant Office. Based on the results of the simultaneous testing of client organizational culture and auditor competency, it influences the judgment audit at the Makassar City Public Accountant Office. Of the two independent variables studied, the client's organizational culture and auditor's competency which have the most dominant influence are auditor competency variables. This can be seen from the highest regression coefficient in the auditor competency variable which is equal to 0.567. Based on the results of the adjusted R square, it was found that the influence of client organizational culture and auditor competency on the audit audit was explained by 0.781 or 78.1%. While the remaining 21.9% is influenced by other variables not examined in this study. For example education and gender.

**Keywords: Client Organizational Culture, Auditor Competence and Audit Judgment.**

## **MOTTO**

” Memulai sesuatu harus diawali dengan do’a dan penuh keyakinan serta menjalani dengan penuh keiklasan karena Allah dan jangan menyerah sebelum berusaha dan berdo’a, karena do’amu dan do’a orang-orang di sekitarmu adalah penguatnya  
Maka dari itu bersabarlah ”

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya istimewa ini untuk Ayahandaku  
Arif Rahman sarjono dan ibundaku Siti Nuraini  
yang telah memberikan kasih sayang, memberikan nasehat yang  
terbaik dan yang selalu menyemangati untuk terus belajar,  
serta memotivasi putrinya untuk selalu sabar dalam menghadapi  
setiap hambatan dan rintangan dalam rangka meraih cita-cita  
dan impian yang di inginkan.  
Terima kasih ayah ..... Terima kasih ibu

## KATA PENGANTAR

*Assalamu Alaikum Wr. Wr*

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala , adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaiakannya skripsi ini. Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Klien Dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit Judgement Pada Kantor Akuntan Publik Dikota Makassar” ini penulis susun dalam rangka penyelesaian studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan penulis menemukan banyak kendala. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pembimbing, arahan, motivasi, dan materi. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahandaku Arif Rahman Sarjono dan Ibundaku Siti Nuraini tercinta serta saudara-saudaraku yang telah banyak memberikan bantuan moril dan motivasi serta do'a kalian selama ini.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE, MM selaku ketua STIE Nobel Indonesia yang telah memberikan persetujuan untuk mengadakan penelitian.
3. Bapak Dr. Ahmad Firman, SE, M.Si selaku wakil ketua satu bidang akademik yang telah memberikan arahan dan masukan bagi penulis.
4. Bapak Indrawan Azis, SE., M. Ak selaku ketua jurusan akuntansi dan sebagai penguji yang telah membantu dan memberikan masukan serta saran kepada penulis.
5. Bapak Muh. Fachrul Syarlis, ST, SE, M. Pd selaku pembimbing yang memiliki peran besar dalam penulisan skripsi ini dengan meluangkan waktunya untuk membimbing, serta memberi masukan kepada penulis selama proses penulisan.
6. Ibu Nun Fadilah salam, SE.,M.Ak selaku penguji yang telah membantu dan memberikan masukan serta saran kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

7. Ibu Fitriani Latief, SP, MM selaku ketua P3M yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
8. Bapak /Ibu dosen yang telah begitu tulus memberikan penulis dengan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga.
9. Bapak/Ibu pimpinan seluruh Kantor Akuntan Publik di kota Makassar yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Kendatipu terwujudnya dalam format yang sangat sederhana dan penuh keterbatasan, penulis tetap berharap agar hasil karnya ini menjadi sebuah titipan Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang melalui tangan penulis dapat memberikan faedah kepada kita semua.

Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala semoga segala sumbansi yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, Februari 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Audit <i>Judgement</i> .....	7
2.1.1 Pengertian Audit <i>Judgement</i> .....	7
2.1.2 Proses Audit <i>Judgement</i> .....	8
2.1.3 Tingkat Audit <i>Judgement</i> .....	10
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Audit <i>Judgement</i> .....	13
2.2 Budaya Organisasi.....	17
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.2.2 Elemen Budaya Organisasi.....	19

2.2.3	Karakteristik Budaya Organisasi.....	24
2.2.4	Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dan Kredibilitas Klien.....	26
2.2.5	Menerima, Mempertahankan dan Memahami Bisnis Klien.....	27
2.3	Kompetensi Auditor.....	28
2.3.1	Pengertian Kompetensi Auditor.....	28
2.3.2	Komponen Kompetensi Auditor.....	30
2.3.3	Kategori Kompetensi Auditor.....	33
2.4	Kantor Akuntan Publik.....	33
2.5	Penelitian Terdahulu.....	35
2.6	Kerangka Pikir.....	38
2.7	Hipotesis.....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.5	Metode Analisis Data.....	43
3.5.1	Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.5.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	47
3.5.5	Uji Hipotesis.....	47

3.6 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6.1 <i>Audit Judgement</i> .....	49
3.6.2 Budaya Organisasi.....	49
3.6.3 Kompetensi Auditor.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.2 Deskripsi Umum Responden.....	52
4.2.1 Deskripsi Usia Responden.....	53
4.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	54
4.2.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	54
4.2.4 Deskripsi Lama Kerja Responden.....	55
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3.1 <i>Audit Judgement</i> .....	58
4.3.2 Budaya Organisasi Klien.....	58
4.3.3 Kompetensi Auditor.....	59
4.4 Uji Validasi dan Reabilitas.....	60
4.4.1 Uji Validasi.....	60
4.4.2 Uji Reabilitas.....	61
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.1 Uji Normalitas.....	62
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
4.8 Uji Hipotesis.....	66
4.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	66
4.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	68
<b>4.9.....</b>	<b>Pembah</b>
asan Hasil Penelitian.....	69
4.9.1 Pengaruh Secara Parsial Antara Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap <i>Audit Judgement</i> pada Kantor Akuntan Publik Kota di Makassar.....	69
4.9.2 Pengaruh Secara Simultan Antara Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap <i>Audit Judgement</i> pada Kantor Akuntan Publik Kota di Makassar.....	73
BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Elemen Budaya Organisasi.....	22
Tabel 3.2	Daftar Nama Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.....	41
Tabel 4.3	Usia Responden.....	53
Tabel 4.4	Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir Responden.....	55
Tabel 4.6	Lama Kerja Responden.....	56
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Audit <i>Judgement</i> .....	58
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Klien.....	59
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kompetensi Auditor.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial ( Uji t).....	67
Tabel 4.16	Hasil Simultan (Uji F).....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lapisan Budaya Organisasi.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	40
Gambar 4.3 Normal P-P Plot.....	62
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> (Alur Sebaran).....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Akuntan Publik merupakan pihak eksternal dalam jasa audit yang bertugas untuk memeriksa dan memberikan opini atas laporan keuangan yang disajikan manajemen. Akuntan publik adalah akuntan yang memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Akuntan Publik bisa juga disebut sebagai auditor, karena Akuntan Publik melakukan tugas pengauditan. Dalam melakukan audit, auditor dituntut untuk melakukan audit dengan sebaik-baiknya, dimana pekerjaan audit yang dilaksanakan auditor harus melibatkan pertimbangan audit (*audit judgement*) dengan menggunakan *professional judgement*.

Seorang auditor dalam melakukan tugasnya membuat *audit judgement* dipengaruhi oleh banyak faktor, baik bersifat teknis maupun non teknis. Aspek budaya, sebagai salah satu faktor yang banyak mempengaruhi pembuatan *audit judgement*, sekarang ini semakin banyak menerima perhatian dari para praktisi akuntansi ataupun dari akademisi.

Dalam membuat suatu *judgment*, auditor mengumpulkan bukti relevan dalam waktu yang berbeda, kemudian mengintegrasikan perolehan informasi (umpan balik dan tindakan sebelumnya). Kedatangan informasi dapat mempengaruhi pilihan teknik dan proses dalam mengaudit, yang nantinya akan mempengaruhi hasil akhir audit berupa opini. Banyak faktor yang mempengaruhi

audit *judgment*. Beberapa diantaranya terkait dengan diri auditor sendiri dan organisasi klien.

Dalam berbagai standar *auditing* disebutkan bahwa syarat bukti audit yang baik adalah bukti yang cukup, kompeten, dan relevan harus diperoleh untuk menjadi dasar yang memadai dalam perumusan temuan audit. Suatu bukti dikatakan cukup ketika kuantitasnya memenuhi syarat untuk mendukung keyakinan atas validitas dan keandalan temuan audit. Bukti disebut kompeten sepanjang hal tersebut konsisten dengan fakta, yakni sah dan valid. Sedangkan bukti dikatakan relevan untuk mendukung suatu temuan audit jika bukti tersebut jelas, mempunyai hubungan yang logis dan rasional dengan tujuan dan kriteria audit, serta dapat dipahami dengan temuan audit tersebut. Untuk menentukan bagaimana suatu bukti audit dikatakan cukup dan kompeten, belum terdapat suatu standar baku yang dapat dijadikan acuan dan pedoman sehingga diperlukan pertimbangan profesional (*professional judgment*) auditor dalam penentuannya (Arens dkk, 2010: 5).

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) seksi 341 menyebutkan bahwa audit *judgment* atas kemampuan kesatuan usaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya harus berdasarkan pada ada tidaknya kesaingan dalam diri auditor itu sendiri terhadap kemampuan suatu kesatuan usaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam periode satu tahun sejak tanggal laporan keuangan auditan.

Dalam perumusan audit *judgment* seorang auditor, dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, baik yang bersifat teknis maupun nonteknis (Jamilah dkk,



2007:2). Faktor-faktor teknis contohnya berdasarkan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor. Sedangkan faktor nonteknis misalnya gender dan tekanan waktu. *Judgment* terkait dengan aspek kognitif seseorang dalam proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini, dan sikap.

Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini antara lain meliputi faktor pengetahuan, kompetensi, pengalaman, budaya organisasi klien serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. Faktor perilaku auditor yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi dan kompetensi auditor.

Organisasi klien dipandang dalam sudut audit merupakan organisasi yang akan menggunakan jasa para auditor untuk melakukan penilaian kinerja yang dilakukan organisasi baik berupa keuangan maupun non keuangan (Jumastang, 2016: 8). Kerjasama yang dilakukan auditor dengan organisasi klien telah meliputi persiapan-persiapan yang dilakukan auditor untuk menunjang pelaksanaan tugas audit. Persiapan yang dilakukan auditor mulai dari menjalin kerjasama dan mempertahankan kerjasama dengan klien, memahami bisnis dan industri yang dijalankan klien, hingga memberikan opini atas audit laporan keuangan yang dikeluarkan organisasi klien. Pemahaman auditor akan kredibilitas klien akan menjadi penunjang terlaksananya proses audit dengan baik.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pimpinan hingga pegawai pada level terendah. Keberhasilan suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi dan yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor.

Selain budaya organisasi klien, kompetensi auditor merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk melaksanakan audit dengan baik dan benar. Untuk memperoleh kompetensi yang dipersyaratkan, diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan bagi auditor, atau yang dikenal dengan pendidikan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*) (Rai,2011:18). Kompetensi auditor menjadi isu penting karena dalam Standar Auditing yang berlaku umum pada standar umum yang menekankan kualitas pribadi yang harus dimiliki auditor disebutkan bahwa audit harus dilakukan oleh orang yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis memadai atau yang biasa disebut dengan kompetensi pribadi auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi, kompetensi dan *audit judgement* dengan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap *Audit Judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh secara parsial terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar ?
2. Apakah budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh secara simultan terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar secara persial.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar secara simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat dicapai yaitu:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang akuntansi publik, khususnya tentang mengetahui pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi dalam penyelesaian studi yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan dan *auditin*.

3. Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan kontribusi khususnya kepada akuntan publik agar menjadi lebih baik dalam membuat audit *judgment* yang sesuai dengan standar auditin.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Audit *Judgement***

##### **2.1.1 Pengertian Audit *Judgement***

Audit *Judgement* merupakan suatu pertimbangan auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pembuatan keputusan auditor atas informasi keuangan yang diterima. Pemahaman auditor dalam menanggapi informasi yang diterima akan memiliki implikasi dengan pertanggungjawaban serta resiko audit yang akan dihadapi auditor atas *judgement* yang dihasilkan dalam suatu proses audit (Siti Jamilah, dkk. 2007: 4).

Menurut Nadhiro dalam (Dewi Mustiasan, 2017: 3), audit *judgment* merupakan suatu pertimbangan pribadi atau cara pandang auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pemberian opini auditor atas laporan keuangan suatu entitas. *Judgment* juga sangat

tergantung dari persepsi individu mengenai suatu situasi yang ada dimana audit judgment diperlukan pada saat berhadapan dengan ketidakpastian dan keterbatasan informasi maupun data yang didapat. Hal ini menuntut pemeriksa untuk bisa membuat asumsi yang bisa digunakan untuk membuat judgment dan mengevaluasi *judgment*. Kualitas dari judgment ini yang akan menunjukkan seberapa baik kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya.

Audit judgment melekat pada setiap tahap dalam proses audit laporan keuangan, yaitu penerimaan perikatan audit, perencanaan audit, pelaksanaan pengujian audit dan pelaporan audit. *American Institute of Certified Public Accountant* (AICPA) menyatakan bahwa judgment merupakan faktor penting dalam semua tahap pengauditan, tetapi dalam banyak situasi adalah tidak mungkin secara praktikal untuk menetapkan standar mengenai bagaimana pertimbangan diterapkan oleh auditor (Dewi Mustiasan, 2017: 15-16).

Menurut Mulyadi (2010: 29) audit *judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lain.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dipaparkan diatas, maka audit judgment dapat diartikan sebagai suatu kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya berdasarkan informasi mengenai suatu peristiwa, status, dan peristiwa lain.

### **2.1.2 Proses Audit Judgment**

*Judgement* auditor diperlukan karena audit tidak dilakukan terhadap seluruh bukti, karena akan memakan waktu yang panjang dan biaya yang tidak sedikit, sehingga tidak efisien. Bukti ini lah yang digunakan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan. Audit judgment diperlukan empat tahap dalam

proses audit atas laporan keuangan, yaitu penerimaan perikatan, perencanaan audit, pelaksanaan audit, dan pelaporan audit (Mulyadi 2010: 96).

Lebih lanjut Mulyadi (2010: 96), penjelasan proses audit *judgment* tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan Perikatan

Saat auditor menerima suatu perikatan audit, maka harus melakukan audit *judgment* terhadap beberapa hal yaitu integritas manajemen, indenpendensi, objektivitas, kemampuan untuk menggunakan kemahiran profesionalnya dengan kecermatan dan yang pada akhirnya diambil keputusan menerima atau tidak suatu perikatan audit.

2. Perencanaan Audit

Pada saat tahap perencanaan audit, auditor harus mengenali resiko-resiko dan tingkat materialitas suatu saldo akun yang telah ditetapkan. Judgment pada tahap ini digunakan untuk menentukan prosedur-prosedur audit yang selanjutnya dilaksanakan, karena *judgment* pada tahap awal audit ditentukan berdasarkan pertimbangan pada tingkat materialitas yang diramalkan.

3. Pelaksanaan Pengujian Audit

Dalam kaitannya dengan laporan keuangan, *judgment* yang diputuskan oleh auditor akan berpengaruh terhadap opini seorang auditor mengenai kewajaran laporan keuangan. Ada berbagai faktor pembentuk opini seorang auditor mengenai kewajaran laporan keuangan kliennya, yaitu keandalan sistem pengendalian intern klien, kesesuaian transaksi akuntansi dengan prinsip akuntansi berterima umum, ada tidaknya pembatasan audit yang dilakukan oleh kliem dan konsisten pencatatan transaksi akuntansi.

Karenanya, dapat dikatakan bahwa judgment merupakan aktivitas pusat dalam melaksanakan pekerjaan audit.

#### 4. Pelaporan Audit

Ketetapan *judgment* yang dihasilkan oleh auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya memberikan pengaruh signifikan terhadap kesimpulan akhir (opini) yang akan dihasilkannya. Sehingga secara tidak langsung juga akan memengaruhi tepat atau tidak tepatnya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan yang mengandalkan laporan keuangan auditan sebagai acuannya.

#### 2.1.3 **Tingkat Audit Judgment**

Menurut Meyer dalam Siti Jamilah, dkk (2007) menyebutkan bahwa berdasarkan tingkatnya, judgement auditor dibedakan menjadi tiga :

##### 1. *Judgement Auditor* Mengenai Tingkat Materialitas.

Konsep materialitas mengakui bahwa beberapa hal, baik secara individual atau keseluruhan adalah penting bagi kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, sedangkan beberapa hal lainnya adalah tidak penting. Materialitas memberikan suatu pertimbangan penting dalam penentuan jenis laporan audit mana yang tepat untuk diterbitkan dalam suatu kondisi tertentu (IAI, 2011: 312).

*Financial Accounting Standart Board* (FASB) mendefinisikan 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. Definisi di atas 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 di audit.

Implementasinya, merupakan suatu *judgement* yang cukup sulit untuk memutuskan beberapa materialitas sebenarnya dalam suatu situasi tertentu. SPAP SA Seksi 312 menyebutkan bahwa pertimbangan auditor mengenai tingkat materialitas merupakan pertimbangan profesional dan dipengaruhi oleh persepsi auditor atas kebutuhan orang yang memiliki pengetahuan yang memadai dan yang akan meletakkan kepercayaan atas laporan keuangan.

Materialitas dan risiko audit dipertimbangkan oleh auditor pada saat perencanaan dan pelaksanaan audit atas laporan keuangan berdasarkan pada pendapat Arens, dkk (2010: 319), yaitu :

- a. Menetapkan pertimbangan pendahuluan tentang materialitas.
- b. Mengalokasikan pertimbangan pendahuluan tentang materialitas ke segmen-segmen.
- c. Mengestimasi total salah saji dalam segmen.
- d. Memperkirakan salah saji gabungan.
- e. Membandingkan salah saji gabungan dengan pertimbangan pendahuluan atau yang direvisi tentang materialitas.

## 2. *Judgement* Auditor Mengenai Tingkat Risiko Audit

Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit, dihadapkan pada risiko audit yang dihadapinya sehubungan dengan *judgement* 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 (IAI, 2011: 312). *Judgement 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.

### 3. *Judgement Auditor Mengenai Going Concern*

Kegagalan dalam mendeteksi kemungkinan ketidakmampuan klien untuk *going concern*, seperti kasus Enron dan World.com, menimbulkan *social cost* yang besar bagi auditor karena tingkat kepercayaan masyarakat menjadi menurun. Statement of audit standards (SAS) no. 59 yang dikeluarkan oleh *American Institute of Certified Public Accountants* (1998), merupakan pernyataan dari badan regulasi audi untuk merespon keputusan *going concern*. SAS 59 menuntut auditor harus mempertimbangkan apakah terdapat keraguan yang substansial pada kemampuan entitas terus berlanjut sebagai usaha yang *going concern* untuk periode waktu yang layak pada setia penugasan audit. Secara umum SAS 59 membahas tentang *going concern* akan tetapi memberikan definisi operasional *going concern*. Sedangkan keputusan *going concern* merupakan hal yang sulit, sehingga keputusan ini harus diambil oleh auditor yang memiliki keahlian yang memadai. Dengan kata lain keputusan auditor 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 perusahaan, 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*. Evaluasi kritis ini penting untuk memungkinkan auditor membuat penilaian yang akurat tentang kemampuan klien mempertahankan operasinya. 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.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Audit *Judgement***

Meyer dalam Rahmawati Hanny Yustrianthe (2012: 73) menyebutkan bahwa audit *judgment* dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Salah satu faktor teknisnya adalah adanya pembatasan lingkup atau waktu audit, sedangkan faktor non teknis adalah sebagai berikut :

1. Gender

Gender merupakan salah satu faktor yang dinilai mempengaruhi audit *judgment*. Gender dalam hal ini tidak hanya diartikan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, tetapi lebih dilihat dari segi sosial dan cara mereka dalam menghadapi dan memproses informasi yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan dan membuat keputusan. Dalam hal memberikan

*judgment*, auditor selalu dihadapkan pada informasi yang nantinya akan diproses dan melahirkan audit *judgment*.

## 2. Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan juga diduga memiliki andil dalam mempengaruhi *judgment* auditor. Auditor akan merasa berada dalam tekanan ketaatan pada saat mendapat perintah dari atasan ataupun permintaan klien untuk melakukan apa yang mereka inginkan yang mungkin bertentangan dengan standar dan etika profesi auditor. Tekanan personal, emosional atau keuangan juga dapat mengakibatkan independensi auditor berkurang dan memengaruhi kualitas audit serta pertimbangan (*judgment*) auditor.

## 3. Kompleksitas

Kompleksnya suatu pekerjaan juga dinilai dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Dengan kerumitan dan kompleksnya suatu pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Dalam bidang audit, kesalahan-kesalahan dapat terjadi pada saat mendapatkan, memproses dan mengevaluasi informasi.

## 4. Pengalaman

Pengalaman dinilai memiliki manfaat atau pengaruh yang besar terhadap penilaian kinerja auditor. Pengalaman sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, karena pengalaman seseorang yang bertambah akan meningkatkan pengetahuannya juga. Pengalaman auditor dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja pada profesi yang sama sebagai auditor. Semakin lama auditor dalam menekuni profesinya, maka mereka dinilai semakin berpengalaman.

## 5. Persepsi Etis

Persepsi etis sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberi arti bagi lingkungan mereka. Akuntan yang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti memiliki pedoman-pedoman yang mengikat seperti Kode Etik Akuntan Indonesia. Sehingga dalam melaksanakan aktivitasnya akuntan publik memiliki arah yang jelas dan dapat memberikan keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang menggunakan hasil keputusan auditor.

#### 6. Pemahaman Kode Etik

Pemahaman kode etik, dalam membuat auditor *judgment* seorang auditor juga harus memperhatikan kode etik karena kode etik merupakan kebutuhan profesi akuntansi akan kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa yang diserahkan oleh profesi akuntansi.

Menurut Jusmatan (2016: 34) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi audit *judgement* terdiri dari budaya organisasi dan kompetensi auditor.

##### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu perangkat yang istimewa untuk membentuk perilaku individu, kinerja dan pengambilan keputusan dan kepuasan kerja anggota.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Jumastang, 2016:34), budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Budaya organisasi klien dengan kredibilitas yang baik, harus mendukung dan menunjang aktivitas dan kinerja anggota dan membantu dalam pelaksanaan dan kelancaran proses audit.

Budaya organisasi klien sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien, semakin besar pula pengaruh terhadap kinerja auditor dalam ketersediaan informasi dan bukti yang diperoleh akuntan publik dalam melakukan audit judgement (Jumastang, 2016: 34).

## 2. Kompetensi Auditor

Wibowo dalam Jumastang (2016: 35), mengatakan bahwa “pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*personal attributes*)”. Oleh karena itu, secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

Semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang auditor maka akan meningkatkan kualitas kerja auditor khususnya pembuatan audit *judgement*. Sinergitas kedua faktor tersebut menjadikan peningkatan kinerja dan eksistensi kantor akuntan publik. Hal tersebut juga memengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kantor akuntan publik (Jumastang, 2016: 35).

## 2.2 Budaya Organisasi Klien

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi masih tergolong baru. Konsep ini diadopsi oleh teoritis dari disiplin antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi. Konsep budaya organisasi mendapat perhatian luar biasa pada tahun 1980-1990 ketika para sarjana mengeksplorasi

bagaimana dan mengapa perusahaan Amerika gagal bersaing dengan perusahaan Jepang.

Robbins dan Timoty (2008: 256), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Davis dalam Moeheriono (2012: 336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Creemers dan Reynolds dalam Soetopo (2010: 122) menyatakan bahwa *“organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members”*. Artinya budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Soetopo (2010: 122), menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Definisi lain oleh Peterson dalam Soetopo (2010: 122) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi

terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

### 2.2.2 Elemen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat behavioral (Sobirin, 2007: 152).

#### 1. Elemen Idealistik

Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung (*elusive*), tidak tampak ke permukaan (*hidden*), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan (Sobirin, 2007: 153).

Elemen idealistik melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi (Sobirin, 2007: 153).

#### 2. Elemen *Behavioral*

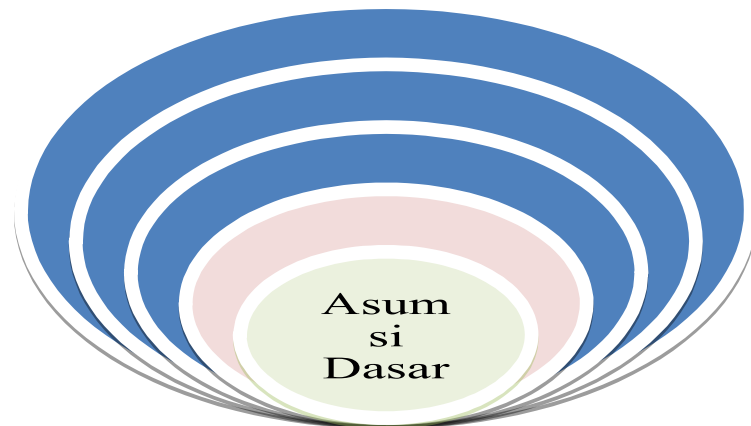
Elemen *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi, elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan (Sobirin, 2007: 156).

Schein (2010: 23), mengatakan bahwa kebiasaan sehari-hari muncul dalam bentuk artefak termasuk perilaku para anggota organisasi. Artefak bisa berupa bentuk/arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi.

### 3. Keterkaitan antara Elemen *Idealistik* dan *Behavioral*

Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen behavioral bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen behavioral lebih rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan oleh Rousseau (Sobirin, 2007: 156-157).

**Gambar 2.1 Lapisan Budaya Organisasi**



Sumber: Rousseau dalam (Sobirin, 2007: 157)

Berikut ini adalah 3 level budaya organisasi yang diungkapkan oleh

Schein (2010: 23-32).

1. Artefak



Schein (2010: 23) menyebutkan bahwa artefak berisi semua fenomena yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan ketika kita menjumpai suatu kelompok baru yang tidak biasa. Artefak berisi hasil yang tampak dari suatu

organisasi seperti :

- a. *Architecture*
- b. *Physical environment*
- c. *Language*
- d. *Technology and products*
- e. *Artistic creations*
- f. *Style*
- g. *As embodied in clothing*
- h. *Manners of address*
- i. *Emotional displays*
- j. *Myths and stories about organization*
- k. *Published list of values*
- l. *Rituals*
- m. *Ceremonial*

Artefak merupakan hasil budaya yang kasat mata dan mudah diobservasi oleh seseorang atau kelompok orang baik orang dalam maupun orang luar organisasi Schein (2010: 23). Berikut ini adalah contoh artefak yang masuk dalam kategori fisik, perilaku, dan verbal.

**Tabel 2.1 Elemen Budaya Organisasi**

<b>Kategori Umum</b>	<b>Contoh Artefak</b>
Manifestasi Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seni/design/logo.</li> <li>2. Bentuk bangunan/dekorasi.</li> <li>3. Cara berpakaian/tampilan seseorang.</li> <li>4. Tata letak (lay out) bangunan.</li> <li>5. Desain organisasi.</li> </ol>
Manifestasi Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upacara-upacara/ritual.</li> <li>2. Cara berkomunikasi.</li> <li>3. Tradisi/kebiasaan.</li> <li>4. Sistem reward/bentuk hukuman.</li> </ol>
Manifestasi Verbal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anekdote atau humor.</li> <li>2. Jargon/cara menyapa.</li> <li>3. Mitos/sejarah/cerita-cerita sukses.</li> <li>4. Orang yang dianggap pahlawan.</li> <li>5. Metafora yang digunakan.</li> </ol>

Sumber: Mary Jo Hatch dalam Sobirin (2007: 174).

## 2. Keyakinan yang dianut dan Nilai

Keyakinan dan nilai yang dianut merupakan *ideals, goals, values, aspiration, ideologies, dan rationalizations* (Schein, 2010: 24). *Values* adalah (1) sebuah konsep atau keyakinan (2) tentang tujuan akhir atau sebuah perilaku yang patut dicapai (3) yang bersifat transendental untuk situasi tertentu (4) menjadi pedoman untuk memilih atau mengevaluasi perilaku atau sebuah kejadian dan (5) tersusun sesuai dengan arti pentingnya. Jika komponen nilai disederhanakan maka nilai terdiri dari dua komponen utama: (1) setiap definisi memfokuskan perhatiannya pada dua *content* nilai yaitu *means* (alat atau tindakan) dan *ends* (tujuan), (2) nilai dipandang sebagai *preference* atau *priority*.

### 3. Asumsi Dasar

Asumsi dasar bisa dikatakan asumsi yang tersirat yang membimbing bagaimana organisasi bertindak, dan berbagi kepada anggota bagaimana mereka melihat, berfikir, dan merasakan. Asumsi dasar seperti sebuah teori yang digunakan, tidak dapat didebatkan, dan sulit untuk dirubah (Schein, 2010: 28).

Asumsi dasar merupakan inti budaya organisasi yang tidak menjadi bahan diskusi baik oleh karyawan maupun managernya. Asumsi diterima apa adanya sebagai bagian dari kehidupan mereka dan bahkan mempengaruhi perilaku mereka dan perilaku organisasi secara keseluruhan. Keyakinan para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen. Pertama, elemen idealistik yaitu berupa keyakinan seperti asumsi dasar dan nilai-nilai yang tidak mudah terpengaruh atau berubah

oleh lingkungan eksternal, elemen idealistik sebagai menjadi pedoman dalam berperilaku. Kedua, elemen yang bersifat behavioral tampak dan mudah diamati seperti artefak yang berwujud fisik, perilaku, dan verbal.

### 2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Rahmawati Hanny Yustrianthe (2012: 76), budaya organisasi dapat diwujudkan melalui beberapa atribut, antara lain:

1. Pernyataan filosofi formal, visi, misi, dan material organisasi yang digunakan untuk perekrutan, seleksi dan sosialisasi.
2. Desain secara ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan.
3. Slogan, bahasa dan perkataan.
4. Pembentukan peranan secara hati-hati.
5. Penghargaan secara eksplisit, simbol status dan kriteria promosi.
6. Cerita, mitos, legenda suatu peristiwa dan orang-orang penting.
7. Aktifitas, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur dan dikendalikan pemimpin.
8. Reaksi pemimpin terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
9. Struktur organisasi dan aliran kerja.
10. Sistem dan prosedur organisasi.
11. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri karyawan

Sementara itu, Tan Victor dalam Wibowo (2010: 47) karakter budaya organisasi ada sepuluh butir, yaitu:

1. *Individual Initiative* (Inisiatif Individu), menunjukkan tingkatan tanggung jawab, kebebasan dan tidak tergantung yang dimiliki individu.
2. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko), suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Direction* (Arah), merupakan kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
4. *Integration* (Integrasi), suatu tingkatan dimana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

5. *Management Support* (Dukungan Manajemen), manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahannya.
6. *Control* (Pengawasan), merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
7. *Identity* (Identitas), suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu
8. *Reward System* (Sistem Penghargaan), dimana alokasi *reward* (kenaikan gaji) didasarkan pada kriteria alokasi biaya didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritisme.
9. *Conflict Tolerance* (Toleransi Terhadap Konflik), suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka
10. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi), suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

#### **2.2.4 Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dan Kredibilitas Klien**

Karakteristik budaya sebuah organisasi yang dilandasi seperangkat nilai/norma yang bernilai positif wajib diajarkan dan dijalankan kepada setiap anggota organisasi, sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas, sehingga mampu tercipta budaya organisasi yang etis. Kekuatan suatu budaya memengaruhi suasana etis sebuah organisasi, perilaku etis dan kredibilitas organisasi (Jumastang, 2016: 18).

Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Aplikasi umum yang sah dari istilah kredibilitas berkaitan dengan kesaksian dari seseorang atau suatu lembaga selama konferensi.

Kesaksian haruslah kompeten dan kredibel apabila ingin diterima sebagai bukti dari sebuah isu yang diperdebatkan (Jumastang, 2016: 18).

Hovland & Weiss dalam Jumastang (2016: 18-19), mengemukakan bahwa kredibilitas terdiri atas dua komponen, yaitu keahlian (*expertise*) dan kelayakan untuk dipercaya (*trustworthiness*) dari sumber yang menyampaikan suatu informasi. Kredibilitas sumber yang menyampaikan informasi selanjutnya dibagi menjadi dua yaitu kredibilitas tinggi dan kredibilitas rendah. Sumber yang memiliki kredibilitas tinggi akan lebih dapat meyakinkan daripada yang memiliki kredibilitas rendah. Semakin tinggi keahlian/kompetensi suatu sumber semakin tinggi pula keyakinan terhadap sumber tersebut.

Goodwin dalam Jumastang (2016: 19), menyatakan bagaimana sebuah kredibilitas klien akan memengaruhi evaluasi terhadap bukti yang ada. Saat kredibilitas dioperasionalkan sebagai suatu bentuk kompetensi atau kecakapan, obyektivitas, dan atau integritas, maka hasil akhir yang diperoleh memberikan indikasi bahwa auditor akan merasakan bahwa bukti yang diperoleh dari sumber yang dapat dipercaya akan lebih bisa diandalkan kebenarannya, lebih logis, serta memberikan nilai diagnosis yang lebih tinggi dibandingkan informasi yang sama yang diperoleh dari sumber yang kurang dapat dipercaya kredibilitasnya (Jumastang, 2016: 19).

#### **2.2.5 Menerima, Mempertahankan dan Memahami Bisnis Klien**

KAP pada dasarnya dalam mengambil keputusan mengenai *client acceptance* dan *client retention* membuat keputusan bisnis dengan pertimbangan bisnis dan perhitungan risiko bisnis. Menerima atau menolak klien baru ada risiko bisnisnya. Begitupula mempertahankan atau menolak klien lama juga ada risiko bisnisnya. *Client retention* memungkinkan informasi untuk membuat keputusan

lebih banyak tersedia karena sudah ada hubungan antara KAP dengan klien, termasuk pengalaman mengenai *audit fee* dan masalah-masalah teknis audit (Jumastang, 2016: 19).

Tuanakotta dalam Jumastang (2016: 19-20), menjelaskan terdapat dua pertimbangan besar yang menentukan keputusan dalam menerima dan menolak klien. (1) persyaratan yang berkenaan dengan KAP itu sendiri. Apakah para partner dan/atau staf mempunyai benturan kepentingan atau alasan lain yang membuat KAP tidak independent, apakah auditor KAP memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk menangani jenis usaha tersebut dengan segala lika-liku risikonya. (2) Keadaan berkenaan dengan perusahaan yang laporan keuangannya akan diaudit. Apakah ada hal-hal khusus mengenai perusahaan itu, pemegang saham atau manajemen puncaknya yang dapat meningkatkan risiko luar biasa.

Menerima, menolak atau mempertahankan klien erat hubungannya dengan titik kritis yaitu memahami bisnis dan industri klien. Pemahaman tersebut berkenaan tentang seluk beluk bisnis klien dan pemahaman mengenai industri di mana klien berada. Pemahaman ini sangat berguna bagi KAP, auditor yang bersangkutan dan klien (Jumastang, 2016: 20).

## **2.3 Kompetensi Auditor**

### **2.3.1 Pengertian Kompetensi Auditor**

Menurut Agoes (2013:146), kompetensi suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup penguasaan ilmu/ pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) yang mencakupi, serta

mempunyai sikap dan perilaku (attitude) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010: 2), kompetensi adalah suatu kemampuan, keahlian (pendidikan dan pelatihan), dan perpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

Menurut Arens & Becke (2013:42) mendefinisikan kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibanding auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan professional yang berkelanjutan.

Menurut Fitrawansyah (2014: 46) mendefinisikan kompetensi bagi seorang auditor harus memiliki keahlian dibidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya. Pengertian tersebut, dapat difahami bahwa kompetensi auditor yaitu kondisi dimana auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti itu.

Standar umum pertama menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Betapapun tingginya kemampuan seseorang dalam bidang-bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia tidak dapat memenuhi persyaratan yang dimaksudkan dalam standar auditing ini, jika ia tidak memiliki pendidikan serta pengalaman memadai dalam bidang auditing.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu, dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Dengan begitu auditor akan dapat menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

### **2.3.2 Komponen Kompetensi Auditor**

Menurut I Gusti Agung Rai (2011: 63) terdapat tiga macam komponen kompetensi auditor yaitu:

#### 1. Mutu Personal

Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, seperti; rasa ingin tahu, berpikir luas, mampu menangani ketidak pastian, mampu menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subjektif, dan mampu bekerja sama dengan tim.

#### 2. Pengetahuan Umum

Seorang auditor harus memiliki pengetahuan umum untuk memahami entitas yang akan diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan dasar ini meliputi kemampuan untuk melakukan review analisis (*analytical review*), pengetahuan teori organisasi untuk memahami suatu organisasi, pengetahuan auditing, dan pengetahuan tentang sektor publik. Pengetahuan akuntansi mungkin akan membantu dalam mengolah angka dan data, namun karena audit kinerja tidak memfokuskan pada laporan keuangan maka



pengetahuan akuntansi bukanlah syarat utama dalam melakukan audit kinerja.

### 3. Keahlian Khusus

Keahlian khusus yang harus dimiliki antara lain keahlian untuk melakukan wawancara, kemampuan membaca cepat, statistik, keterampilan menggunakan computer (minimal mampu mengoperasikan *word processing* dan *spread sheet*). Serta mampu menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

Menurut Ely dan Siti Rahayu (2010: 34 -37), komponen-komponen yang harus dimiliki auditor yang kompeten adalah sebagai berikut:

#### 1. Pendidikan

Pencapaian keahlian dalam akuntansi dan auditing dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pendidikan dalam arti luas meliputi pendidikan formal, pelatihan, atau pendidikan berkelanjutan.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seseorang auditor karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Pengetahuan adalah suatu fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan baik yang didapat lewat pengalaman dan pelatihan. Definisi pengetahuan menurut ruang lingkup audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau

akuntan pemeriksa terhadap medan audit (penganalisan terhadap laporan keuangan perusahaan).

### 3. Pelatihan

Pelatihan yang didapatkan oleh auditor akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perhatian kekeliruan yang terjadi. Auditor baru yang menerima pelatihan dan umpan balik tentang deteksi kecurangan menunjukkan tingkat skeptik dan pengetahuan tentang kecurangan yang lebih tinggi dan mampu mendeteksi kecurangan dengan lebih baik.

### 4. Pengalaman

Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit disamping pengetahuan, sehingga tidak mengherankan apabila cara memandang dan menggapai informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara auditor pengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda, demikian halnya dalam mengambil keputusan dalam tugasnya. Jika seseorang memasuki karier sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Bahkan agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah masyarakat pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik yang mengacu kepada SK Menteri Keuangan No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997.

#### 2.3.3 Kategori Kompetensi Auditor

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:330) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

1. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task*

*achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian khusus.

2. *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal attribute*, merupakan kompetensi karakteristik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, belajar, dan berkembang.
4. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

#### **2.4 Kantor Akuntan Publik**

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.

17/PMK.01/2008 Bab VI Tentang Kantor Akuntan Publik membagi KAP dalam

dua kategori ditinjau dari badan usahanya, yaitu:

1. KAP yang berbentuk badan usaha perseorangan, hanya dapat didirikan dan dijalankan oleh seorang akuntan publik yang sekaligus bertindak sebagai pemimpin.
2. KAP yang berbentuk badan usaha persekutuan adalah persekutuan perdata atau persekutuan firma, hanya dapat didirikan oleh paling sedikit dua orang akuntan publik dimana masing-masing sekutu merupakan rekan dan salah seorang sekutu bertindak sebagai pemimpin rekan.

Praktik akuntan publik dijalankan oleh KAP anggota IAPI. KAP

merupakan organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai ketentuan perundang-undangan dan bergerak di bidang pemberian jasa profesional. Anggota KAP adalah anggota IAI dan staf profesional (baik IAI-KAP maupun bukan IAI-KAP) yang bekerja pada satu KAP.

Arens, dkk (2010: 20), mengelompokkan empat kategori ukuran yang digunakan untuk menggambarkan KAP, yaitu (a) *Big Four international firms*,

(b) *National firms*, (c) *Regional and large local firms*, (d) *Small local firms*.

Adapun penjelasan lebih lengkap sebagai berikut:

1. Kantor Internasional empat besar, terletak di Amerika Serikat dan memiliki cabang di seluruh dunia. KAP Empat Besar mengaudit hampir semua perusahaan besar baik di Amerika Serikat dan seluruh dunia serta juga banyak perusahaan yang lebih kecil juga. Keempat KAP tersebut adalah *Deloitte & Touche*, *Ernst & Young*, *Pricewaterhouse Coopers*, dan KPMG.
2. Kantor Nasional, memberikan jasa yang sama seperti KAP Empat Besar dan bersaing secara langsung untuk mendapat klien. Setiap kantor nasional berafiliasi dengan kantor di negara lain sehingga memiliki kemampuan bertaraf internasional.
3. Kantor regional dan kantor lokal yang besar, memiliki staf profesional lebih dari 50 orang. Diantara KAP tersebut ada yang hanya memiliki satu kantor maupun yang memiliki cabang, beberapa diantaranya berafiliasi dengan asosiasi KAP guna berbagai sumber daya untuk hal-hal seperti informasi teknis dan pendidikan berkelanjutan.
4. Kantor lokal kecil, dimana hanya mempunyai kurang dari 25 tenaga profesional pada kantor yang hanya memiliki satu cabang. KAP ini melakukan audit dan jasa-jasa terkait terutama untuk usaha kecil dan usaha nirlaba. Banyak kantor lokal kecil yang tidak melakukan audit, namun hanya memberikan jasa akuntansi dan perpajakan bagi kliennya.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Mustiasanti (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Auditor, Kompleksitas Tugas, dan *Self Efficacy* Terhadap Audit *Judgment* (Studi pada Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi auditor, kompleksitas tugas dan *self efficacy* berpengaruh terhadap audit *judgment* auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor dan kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh terhadap audit *judgment* auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, namun variabel *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel kompetensi auditor dan kompleksitas tugas memiliki pengaruh yang positif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Riky (2016) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Pada KAP di Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara empiris mengenai Due Professional Care, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Independensi dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit pada KAP di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan Due Professional Care, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Independensi dan Akuntabilitas secara simultan terbukti berpengaruh terhadap Kualitas Audit namun, secara parsial

hanya *Due Professional Care* dan Kompetensi yang terbukti berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Harmita Amaliana (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Penggunaan Professional *Judgment* Auditor dalam Evaluasi Bukti Audit (Studi pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris serta menganalisis pengaruh dari pengalaman dan kompetensi seorang auditor terhadap penggunaan professional *judgment*-nya dalam melakukan evaluasi bukti audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman tidak memiliki pengaruh signifikan dalam pembuatan keputusan professional judgment auditor. Sedangkan untuk kompetensi auditor memiliki pengaruh signifikan dan positif dalam pengambilan keputusan professional judgment auditor dalam evaluasi bukti audit.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Listiya Nuraini (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil perhitungan secara simultan

independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar Bhahesti (2014) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Dan Judgment Auditor (Studi Komparasi antara BPK dan KAP)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku audit disfungsional, dan pengaruh budaya organisasi terhadap judgment materialitas. Selain itu, dilakukan pengujian untuk mengetahui perbedaan budaya organisasi antara BPK dan KAP, serta perbedaan kepuasan kerja, perilaku audit disfungsional, dan judgment materialitas antara auditor BPK dan KAP. Metode pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier dan uji beda (t-test). Berdasarkan hasil penelitian, perbedaan budaya organisasi antara BPK dan KAP hanya pada budaya birokrasi. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan dan kepuasan kerja intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku audit disfungsional pada auditor KAP dan populasi. Auditor BPK dan KAP tidak memiliki perbedaan pada kepuasan kerja dan perilaku audit disfungsional, tetapi memiliki perbedaan pada judgment materialitas, dimana auditor BPK lebih konservatif daripada auditor KAP. Judgment materialitas ini hanya dipengaruhi oleh budaya birokrasi secara populasi. Penelitian ini dapat

membantu entitas audit untuk menurunkan perilaku audit disfungsional dengan meningkatkan budaya organisasi di entitas audit tersebut.

## **2.6 Kerangka Pikir**

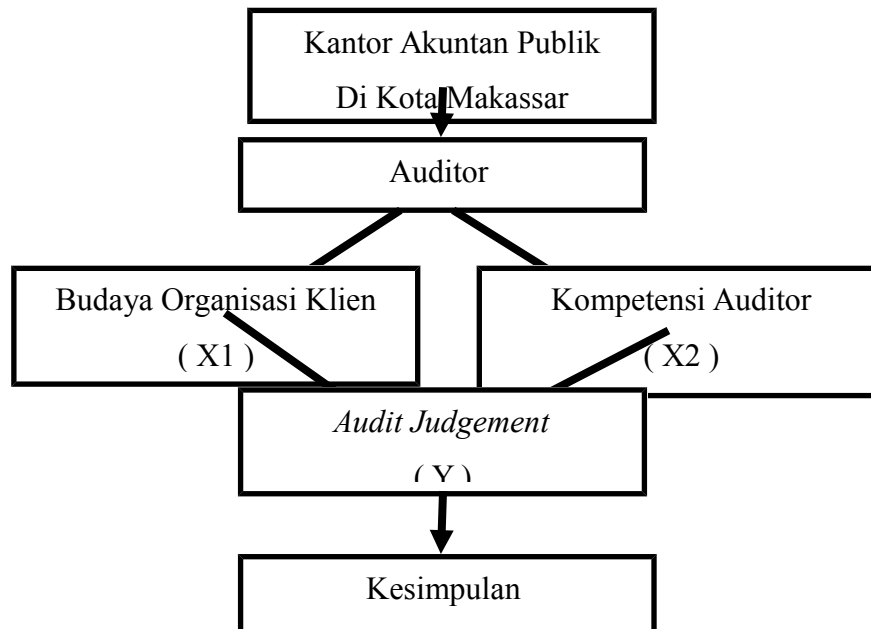
Menurut Sugiyono (2011:91), mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Budaya organisasi klien merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien dalam menunjang kelancaran proses audit, semakin baik kinerja auditor dalam ketersediaan informasi dan bukti yang diperoleh akuntan publik dalam melakukan audit *judgement*. Selain itu, dalam pelaksanaannya auditor dalam melakukan *judgment* auditnya membutuhkan pengetahuan yang baik tentang akuntansi dan audit melalui pendidikan formal. Selain itu pengalaman yang memadai juga akan meningkatkan kemampuan auditor dalam menemukan kesalahan yang dimiliki oleh klien. Kompetensi auditor merupakan point yang penting pada saat melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menemukan pelanggaran yang terjadi dan melaporkannya pada laporan auditan, dimana dalam melaksanakan tugasnya auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik yang relevan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka kerangka pikir dapat dilihat pada gambar 2.2 dibawah ini:



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian**



Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Secara Parsial  
 ———▶ : Pengaruh Secara Simultan  
 - - - - -▶

## 2.7 Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa secara parsial budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembuatan *udit judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.
2. Diduga bahwa secara simultan budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembuatan *audit judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Makassar dengan objek penelitian adalah akuntan yang bekerja sebagai auditor. Waktu penelitian mulai dari persiapan sampai dengan selesainya penulisan selama 2 bulan, mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di kota Makassar Sulawesi Selatan. Berikut daftar KAP beserta jumlah auditor

**Tabel 3.2 Daftar Nama Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar**

No	Nama Akuntan Publik	Jumlah Auditor
1.	Drs. Harly Weku dan Priscilla	4 Auditor
2.	Drs. Rusman Theong, .M.com, BAP	3 Auditor
3.	Usman & Rekan	6 Auditor
4.	Yakup Ratan dan Rekan	7 Auditor
5.	Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan	6 Auditor
6.	Dra. Ellya Noorlisyati dan Rekan	3 Auditor
<b>Jumlah Auditor</b>		<b>29 Auditor</b>

Sampel menurut Sugiyono (2011:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 29 auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Kota Makassar yang masih aktif. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling*. Total *sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total *sampling*

karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini digunakan metode studi kasus (*case study method*), serta pengumpulan data dilakukan melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan sebagai bahan pustaka, serta karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan jalan mengadakan telah secara langsung terhadap beberapa buku masalah yang di atas.
2. Penelitian lapang (*field research*), yaitu penelitian yang di lakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah di tetapkan.  
Untuk mengumpulkan data lapang yang di perlukan menggunakan tehnik/metode sebagai berikut :
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara lansung terhadap objek penelitian.
  - b. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.
  - c. Wawancara, yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan auditor KAP yang telah ditentukan sebelumnya.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Data Kuantitatif yaitu data untuk menghitung suatu hasil olah data statistik sesuai dengan interpretasinya.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dengan cara membagikan kuesioner yang diberikan kepada responden berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap audit *judgment*.
2. Data Sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh KAP. Seperti data profil singkat KAP.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Untuk mengukur reliabel dari instrumen penelitian dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. (Ghozali, 2013: 238), mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel.
- c. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel.
- d. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel.
- e. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji T mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidaknya dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki signifikansi  $> 0.05$ . (Ghozali, 2013: 160).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Kriteria

pengujian pada uji multikolinearitas, nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam modelregresi. (Ghozali, 2013:105).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas, metode pengujian yang digunakan adalah dengan metode Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013: 142).

#### 3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Data dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal dan jumlah data penelitian.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan *audit judgement* (Y) terdiri dari 6 item dan budaya

organisasi klien (X1), kompetensi auditor (X2) masing-masing 5 item pertanyaan.

Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian

adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

### 3.5.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, Uji Regresi digunakan untuk menguji hipotesis.

Secara teoritis ada pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi klien dan kompetensi auditor dengan variabel dependen yakni audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

Hubungan antar Variabel dapat diperlihatkan melalui rumus regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = *Audit Judgement*

X1 = Budaya Organisasi Klien

X2 = Kompetensi Auditor

$\alpha$  = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

$\beta_1$  = Koefesien Regresi Variabel Budaya Organisasi Klien

$\beta_2$  = Koefesien Regresi Variabel Kompetensi Auditor

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variable independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefesien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Jika koefesien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen. (Sugiono, 2011: 102).

#### 2. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen t. (Sugiono, 2011: 108).

#### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat



dikatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Jika probabilitasnya  $<$  taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Audit Judgment (Y)**

Audit *judgment* merupakan suatu pertimbangan auditor dalam menanggapi informasi akuntansi yang memengaruhi pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Pertimbangan auditor dalam penelitian ini terkait dengan proses audit yang membutuhkan pertimbangan auditor. Audit *judgment* diukur dengan instrumen yang terdiri dari enam (6) item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Jamillah, dkk (2007). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu, 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

#### **3.6.2 Budaya Organisasi (X1)**

Budaya organisasi adalah filosofi organisasi yang memuat keyakinan, nilai bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi, sebagai pola kegiatan individu yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui proses pembelajaran. Indikator pengukuran budaya organisasi terdiri atas dukungan manajemen, pengarahan perusahaan, sistem penghargaan, dan pola komunikasi. Budaya organisasi diukur dengan kuesioner yang terdiri dari lima (5) item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Jusmatang (2016). Skala

pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu, 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = ragu-ragu, dan 5 = sangat setuju.

### **3.6.3 Kompetensi Auditor (X2)**

Kompetensi auditor merupakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh auditor yang memungkinkan dirinya untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing, pengetahuan tentang jenis industri klien, pelatihan dan keahlian khusus yang dimiliki. Kompetensi auditor diukur dengan kuesioner yang terdiri dari lima (5) item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Dewi Mustiasanti (2017). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu, 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = ragu-ragu, dan 5 = sangat setuju.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Kantor Akuntan Publik yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari 6 Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, terdapat 29 auditor yang mengisi dan mengembalikan kuesioner yang peneliti bagikan. Berikut adalah profil singkat Kantor Akuntan Publik yang menjadi objek dalam penelitian ini, antara lain:

##### **1. KAP Drs. Harly Weku dan Priscilla (Cabang)**

Kantor Akuntan Publik (KAP) KAP Drs. Harly Weku dan Priscilla (Cabang) terletak di Jalan Bontosua No. 1-D. Kompleks Ruko Dewi

(Makassar), dengan izin nomor usaha: 1459/KM.1/2016 pada tanggal 28 Desember 2016, dengan No.Reg.Izin AP.1077.

**2. KAP Drs. Rusman Theong, .M.com, BAP**

Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Rusman Theong, .M.com, BAP, terletak di Jalan Rusa No. 65A (Makassar), dengan izin nomor usaha: KEP-064/KM6/2004 pada tanggal 11 Februari 2004, dengan No. Reg. Izin AP. 0675.

**3. KAP Usman & Rekan (Cabang)**

Kantor Akuntan Publik (KAP) Usman & Rekan (Cabang) terletak di Jalan Maccini Tengah No. 21 (Makassar), dengan izin Cabang: KEP-992/KM.17/1998 pada tanggal 26 Oktober 1998, dengan No. Reg. Izin AP.0247.

**4. KAP Yakup Ratan dan Rekan**

Kantor Akuntan Publik (KAP) Yakub dan Rekan terletak di Jalan Masjid Raya No. 80A-B Ruko Graha Surandar Lantai 3, dengan izin usaha: 962/KM.I/2017 pada tanggal 20 September 2017, dengan No. Reg. Izin AP.0893.

**5. KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan (Cabang)**

Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan (Cabang) terletak di Jalan Boulevard Ruko Jascinth 1 No. 10 (Makassar), dengan izin Cabang: 41/KM.1/2010 pada tanggal 20 Januari 2010, dengan No. Reg. Izin AP.0418.

**6. KAP Dra. Ellya Noorlisyati dan Rekan**

Kantor Akuntan Publik (KAP) Dra. Elly Noorlisyati dan Rekan terletak di Jalan AP. Pettarani Ruko Diamond Center No. 44, dengan izin Cabang Nomor: 86/KM.1/2018 pada tanggal 2 Februari 2018, dengan No. Reg. Izin AP.1510.

## **4.2 Deskripsi Umum Responden Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berjumlah 29 orang auditor.

### **4.2.1 Deskripsi Usia Responden**

Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan pada tiga alasan yaitu adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realita bahwa angkatan kerja menua dan pensiun. Maka sangat penting dalam penelitian ini usia digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Usia Responden**

No	Rentang Umur	Frekuensi	Presentase
1.	23-27 Tahun	10	34,5%
2.	28-32 Tahun	9	31,0%
3	33-37 Tahun	1	3,4%
4.	38-42 Tahun	5	17,2%
5.	> 42 Tahun	4	13,8%
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 23-27 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden (34,5%), kemudian yang berumur 28-32 tahun sebanyak 9 orang responden (31%), yang berumur 33-37 sebanyak 1 orang responden (3,4%), yang berumur 38-42 tahun sebanyak 5 orang responden (13,8%), dan yang berumur  $\geq$  42 tahun sebanyak 4 orang responden (13,8%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada KAP di Kota Makassar dominan berada pada rentang umur antara 23-27 tahun yaitu sebanyak 10 orang (34,5%).

#### 4.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Hasil studi psikologis terdapat perbedaan yang cukup kecil antara kesediaan wanita dan pria dalam mematuhi wewenang. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang cukup berarti antara pria dan wanita. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
----	---------------	-----------	------------

.			
1.	Laki-laki	15	51,7%
2.	Perempuan	14	48,3%
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi perbedaan yang berarti jenis kelamin responden. Adapun responden memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang responden (51,7%) dari seluruh responden yang diteliti, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang responden (32,7%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

#### 4.2.3 Deskripsi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam mengaudit data keuangan perusahaan. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	S1 (Strata 1)	18	62,1%
2.	S2 (Strata 2)	11	37,9%
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa dari 29 responden penelitian yang berpendidikan terakhir S1 (Strata 1) adalah

sebanyak 18 orang responden (62,1%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir S2 (Strata 2) adalah sebanyak 11 orang responden (37,9%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (auditor) yang berkerja di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar adalah berpendidikan S1 (Strata 1), yaitu sebanyak 18 orang (62,1%) dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Deskripsi Lama Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang lama kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.6 Lama Kerja Responden**

No	Lama kerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-3 Tahun	11	37,9%
2.	4-6 Tahun	4	13,8%
3.	7-9 Tahun	6	20,7%
4.	> 9 Tahun	8	27,6%
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar yakni lama bekerja antara 1-3 tahun sebanyak 11 orang responden (37,9%), yang bekerja selama 4-6 tahun yakni sebanyak 4 orang responden (13,8%), yang bekerja selama 7-9 tahun yakni sebanyak 6 orang responden (20,7%) dan yang bekerja selama  $\geq 9$  tahun yakni sebanyak 8 orang

responden (27,6%). Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah memenuhi kriteria lama bekerja yakni selama 1-3 tahun. Artinya responden telah berpengalaman dalam mengaudit data keuangan perusahaan klien.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel budaya organisasi klien (X1), kompetensi auditor (X2) dan audit *judgement* (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan audit *judgement* (Y) terdiri dari 6 item dan budaya organisasi klien (X1), kompetensi auditor (X2) masing-masing 5 item pernyataan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:



4,21 - 5,00 = Sangat tinggi  
 3,41 - 4,20 = Tinggi  
 2,61 - 3,40 = Cukup tinggi  
 1,81 - 2,60 = Rendah  
 1,00 - 1,80 = Sangat rendah

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar sebagai berikut:

#### 4.3.1 Audit *Judgement* (Y)

Audit *judgment* merupakan suatu pertimbangan auditor dalam menanggapi informasi akuntansi yang mempengaruhi pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Pertimbangan auditor dalam penelitian ini terkait dengan proses audit yang membutuhkan pertimbangan auditor. Berikut tanggapan responden tentang audit *judgment* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Audit *Judgement***

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata- Rata
	SS	S	R R	TS	STS	Skor	
Pertanyaan 1	0	12	17	0	0	99	3,41
Pertanyaan 2	0	6	9	13	1	78	2,68
Pertanyaan 3	8	21	0	0	0	124	4,27
Pertanyaan 4	6	16	6	1	0	114	3,93
Pertanyaan 5	0	2	7	20	0	69	2,37
Pertanyaan 6	4	25	0	0	0	120	4,13
<b>Rata-Rata</b>							<b>3,46</b>

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pertanyaan yang berhubungan dengan audit *judgemen* adalah 3,46. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel audit *judgemen* berada pada klasifikasi tinggi.

#### 4.3.2 Budaya Organisasi Klien (X1)

Budaya organisasi merupakan filosofi organisasi yang memuat keyakinan, nilai bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi, sebagai pola kegiatan individu yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui proses pembelajaran. Berikut tanggapan responden tentang budaya organisasi klien dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Klien**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	R R	TS	STS		
Pertanyaan 1	0	12	17	0	0	99	3,41
Pertanyaan 2	0	6	9	13	1	78	2,68
Pertanyaan 3	6	16	6	1	0	114	3,93
Pertanyaan 4	7	22	0	0	0	123	4,24
Pertanyaan 5	4	25	0	0	0	120	4,13
<b>Rata-Rata</b>							<b>3,67</b>

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 5 pernyataan yang berhubungan dengan budaya organisasi klien adalah 3,67. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi klien berada pada klasifikasi tinggi.

### 4.3.3 Kompetensi Auditor (X2)

Kompetensi auditor yaitu keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh auditor yang memungkinkan dirinya untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Adapun tanggapan responden tentang kompetensi auditor dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kompetensi Auditor**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata- Rata
	SS	S	R R	TS	STS	Skor	
Pertanyaan 1	16	13	0	0	0	132	4,55
Pertanyaan 2	10	19	0	0	0	126	4,34
Pertanyaan 3	6	23	0	0	0	122	4,20
Pertanyaan 4	0	17	12	0	0	104	3,58
Pertanyaan 5	15	14	0	0	0	131	4,51
<b>Rata-Rata</b>							<b>4,23</b>

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 5 pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi auditor adalah 4,23. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi auditor berada pada klasifikasi sangat tinggi.

## 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlated item-total correlations ( $r_{hitung}$ )	$r_{Tabel}$	Sig.	Keterangan
Audit Judgement (Y)	S.1	0,557	0,380	0,002	Valid
	S.2	0,533	0,380	0,003	Valid
	S.3	0,504	0,380	0,005	Valid
	S.4	0,533	0,380	0,003	Valid
	S.5	0,593	0,380	0,001	Valid
	S.6	0,564	0,380	0,001	Valid
Budaya Organisasi Klien (X1)	S.1	0,624	0,380	0,000	Valid
	S.2	0,633	0,380	0,000	Valid
	S.3	0,618	0,380	0,000	Valid
	S.4	0,465	0,380	0,011	Valid
	S.5	0,694	0,380	0,000	Valid
Kompetensi Auditor (X2)	S.1	0,539	0,380	0,003	Valid
	S.2	0,735	0,380	0,000	Valid
	S.3	0,605	0,380	0,001	Valid
	S.4	0,483	0,380	0,008	Valid
	S.5	0,547	0,380	0,002	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa audit *judgement* (Y), budaya organisasi (X1) dan kompetensi auditor (X2) dikatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai  $\alpha$ . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,6$  yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Untuk lebih jelasnya hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Audit <i>Judgement</i> (Y)	0,698	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi Klien (X1)	0,648	0,60	Reliabel
Kompetensi Auditor (X2)	0,721	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

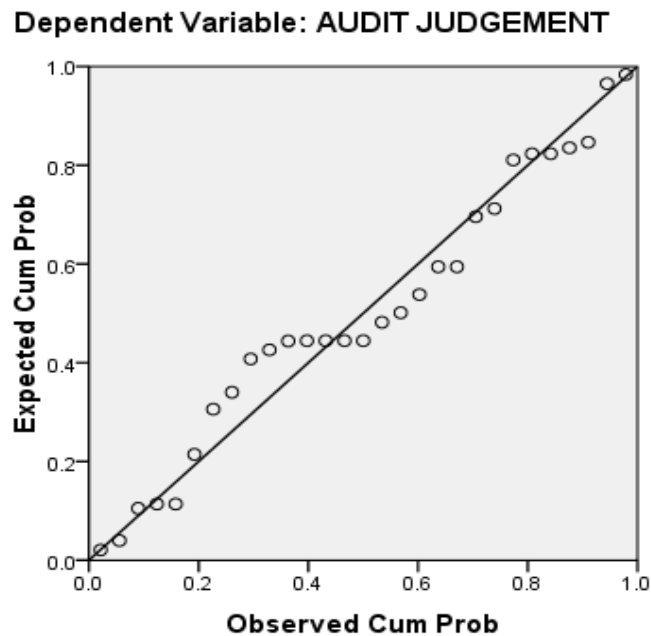
Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel audit *judgement* (Y), budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliabel* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji *normalitas* dapat dilihat dari gambar 4.1 Normal *P-P Plot* berikut:

**Gambar 4.3 Normal P-P Plot**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran titik-titik pada gambar 4.3 Normal *P-P Plot* di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	

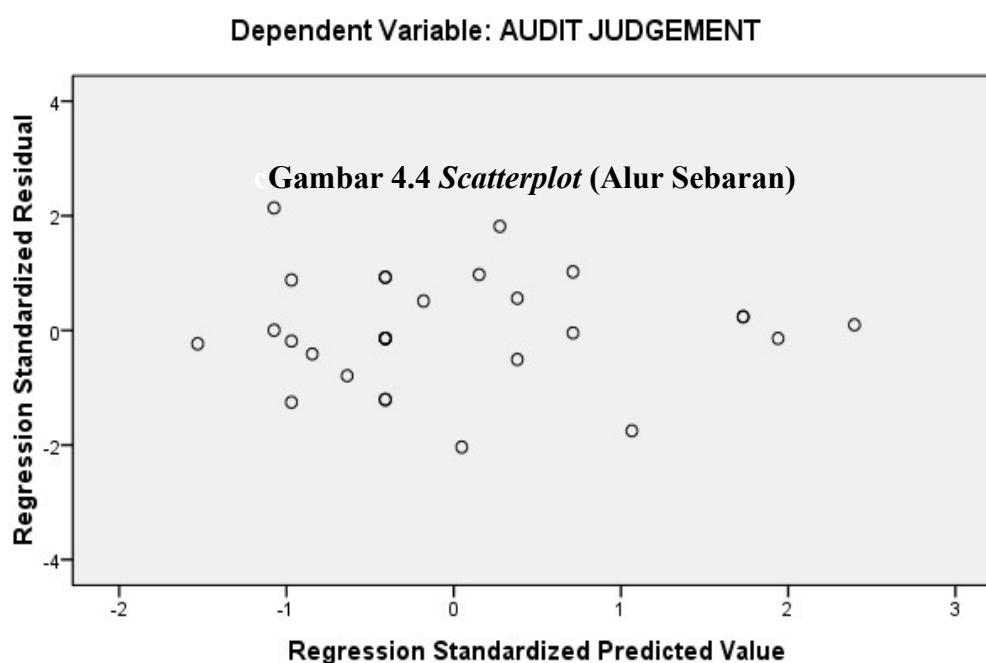
Budaya Organisasi Klien (X1)	0,411	2,433	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompetensi Auditor (X2)	0,411	2,433	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan data pada table 4.12 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* variabel budaya organisasi klien dan kompetensi auditor yakni sebesar 0,411. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) budaya organisasi klien dan kompetensi auditor yakni sebesar 2,433. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.6 Analisa Regresi Linear Berganda**

Analisa regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui bersama pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi. Metode ini menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) sedangkan variabel dependen yaitu audit *judgement* (Y). Adapun analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

##### **Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**



Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.899	2.266		.397	.695
	BUDAYA ORGANISASI KLIEN	.389	.138	.402	2.809	.009
	KOMPETENSI AUDITOR	.567	.151	.536	3.743	.001

a. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,899 + 0,389(X_1) + 0,567(X_2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,899 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi klien ( $X_1$ ) dan kompetensi auditor ( $X_2$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka audit *judgement* ( $Y$ ) sebesar 0,899.
2. Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) pada variabel budaya organisasi klien ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,389, artinya setiap perubahan pada variabel budaya organisasi klien ( $X_1$ ) sebesar 1% akan meningkatkan audit *judgement* ( $Y$ ) sebesar 0,389 dengan asumsi variabel kompetensi auditor ( $X_2$ ) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) pada variabel kompetensi auditor ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,567 artinya setiap perubahan pada variabel kompetensi auditor ( $X_2$ ) sebesar 1% akan meningkatkan audit *judgement*

(Y) sebesar 0,567, dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi klien (X1) dianggap konstan.

#### 4.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di bawah, hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,781 atau 78,1%. Jadi dapat dikatakan bahwa sebesar 78,1% audit *judgement* (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2). Sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya pendidikan, gender.

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.764	.93720	1.868

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI AUDITOR, BUDAYA ORGANISASI KLIEN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

#### 4.8 Uji Hipotesis

##### 4.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Maka pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial ( Uji t)**

<b>Audit Judgement</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi Klien (X1)	2,809	2,055	0,009	Diterima
Kompetensi Auditor (X2)	3,743	2,055	0,001	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Klien (X1) Terhadap Audit *Judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh budaya organisasi klien (X1) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,809 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan taraf signifikansi sebesar 0,009. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi klien (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

2. Pengaruh Kompetensi Auditor (X2) Terhadap Audit *Judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh kompetensi auditor (X2) terhadap audit *judgement* (Y) di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,743 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar

dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi auditor (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap audit *judgement* (Y) di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 4.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Adapun hasil uji F (secara simultan) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.301	2	40.650	46.280	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.837	26	.878		
	Total	104.138	28			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI AUDITOR, BUDAYA ORGANISASI KLIEN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 46,280. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,37 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih tinggi atau lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $46,280 > 3,37$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh antara budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) secara simultan

(bersama-sama) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar”. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **4.9 Pembahasan Hasil Penelitian**

Audit *judgement* merupakan suatu pertimbangan auditor dalam menanggapi informasi akuntansi yang memengaruhi pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Proses *judgement* tergantung banyaknya informasi akuntansi yang diterima dan dikelola auditor untuk mendukung keputusan yang ditetapkan.

Berikut ini pembahasan hasil penelitian pengaruh antara budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar:

##### **4.9.1 Pengaruh Secara Parsial antara Budaya Organisasi Klien (X1) dan Kompetensi Auditor (X2) Terhadap Audit *Judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh budaya organisasi klien (X1) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,809 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan taraf signifikansi sebesar 0,009. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi klien (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$

ditolak. Hal ini berarti semakin baik penerapan budaya organisasi klien, audit *judgement* yang dilakukan oleh auditor semakin meningkat.

Budaya organisasi klien merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien dalam menunjang kelancaran proses audit, semakin baik kinerja auditor dalam ketersediaan informasi dan bukti yang diperoleh akuntan publik dalam melakukan audit *judgement*. Selain itu, budaya organisasi klien yang kuat akan memicu auditor untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada klien, keteraturan dan integrasi, sehingga kesesuaian ini dapat mendorong auditor untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Kemudian dalam hal pelaksanaan tugas, dimana auditor akan menjalankan tugasnya dengan baik, atau kinerja auditor akan semakin baik jika budaya organisasi klien memberikan penghargaan dan pola komunikasi yang baik. sehingga seorang auditor tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pelaksanaan tanggung jawab menjadi karakteristik berharga bagi auditor, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit (*audit judgement*) yang tidak lain termasuk dalam kriteria kinerja auditor. Selain itu, kerja sama dan dukungan organisasi klien juga dapat memperlancar serta memberikan

informasi yang memadai kepada auditor sehingga dalam pelaksanaannya auditor dapat menjalankan tugas dengan baik.

Sebagaimana budaya organisasi memengaruhi konstalasi dan lingkungan suatu organisasi, karakteristik budaya organisasi klien tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang auditor, khususnya dalam menentukan pertimbangan audit. Menurut Rivai (2007: 433), budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi karyawan untuk bertingkah laku dan membuat keputusan demi mencapai tujuan dari organisasi. Budaya organisasi harus sejalan dengan tindakan organisasi dalam perencanaan, tindakan, kepemimpinan dan pengadilan dalam organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Jusmatang (2016) yang mengemukakan bahwa faktor budaya organisasi klien dapat memengaruhi auditor dalam melakukan proses auditnya, khususnya dalam pembuatan *judgement*. Budaya organisasi klien yang memberikan bukti kredibilitas klien sebagai sumber dalam proses pelaksanaan audit.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh kompetensi auditor (X2) terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,743 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi auditor (X2) berpengaruh secara

signifikan terhadap audit *judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hal tersebut di atas sehingga dapat dipahami bahwa auditor yang memiliki kompetensi yang baik maka akan mempengaruhi audit *judgement* atau keputusan dalam mengaudit laporan keuangan perusahaan. Karena dengan memiliki kompetensi yang baik maka akan dapat mengungkapkan temuan-temuan audit yang baik pula. Auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas audit memang harus senantiasa meningkatkan pengetahuan yang telah dimiliki baik bidang auditing dan bidang organisasi, agar mudah memahami organisasi klien dalam praktiknya. Penerapan pengetahuan yang maksimal tentunya akan sejalan dengan semakin bertambahnya pengalaman yang dimiliki auditor.

Dengan adanya pengaruh positif pada variabel kompetensi auditor menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor semakin tinggi (baik) pula penggunaan audit *judgement* dalam evaluasi bukti audit. Auditor yang memiliki kompetensi memadai dalam bidang auditing serta bidang lain yang dapat menunjang pelaksanaan penugasan akan cenderung memiliki ketelitian dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Kompetensi auditor adalah auditor memiliki pengetahuan auditing dan pengalaman dalam audit yang cukup sehingga dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Selain itu, auditor yang berpendidikan tinggi serta memiliki pengetahuan tentang teori organisasi akan mempunyai banyak



pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya dalam sebuah organisasi, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu, dengan ilmu keorganisasian yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan dalam organisasi yang semakin kompleks.

Menurut Fitrawansyah (2014: 46) mendefinisikan kompetensi bagi seorang auditor harus memiliki keahlian dibidang auditing dan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang diauditnya. Pengertian tersebut, dapat difahami bahwa kompetensi auditor yaitu kondisi dimana auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti itu.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewi Mustiasanti (2017) yang mengemukakan bahwa keahlian atau kompetensi auditor akan berpengaruh positif terhadap kemampuannya dalam membuat audit *judgment*. Semakin tinggi kompetensi seorang auditor maka semakin baik kemampuannya dalam membuat keputusan audit *judgment*.

#### **4.9.2 Pengaruh Secara Simultan Antara Budaya Organisasi Klien (X1) dan Kompetensi Auditor (X2) Terhadap Audit *Judgement* (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar**

Berdasarkan perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi klien (X1) dan kompetensi auditor (X2) berpengaruh terhadap audit *judgment* (Y). Hal ini diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 46,280. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,37 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $F_{hitung}$  lebih tinggi dari  $F_{tabel}$  ( $46,280 > 3,37$ ). Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan

hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi klien yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor.

Semakin baik budaya organisasi klien tercermin dari karakteristik budaya organisasi klien, dalam melakukan kerja sama dengan auditor serta mendukung terlaksananya proses audit, maka semakin baik kinerja auditor dalam hal pembuatan *judgement*. Ketersediaan bukti akan sangat mendukung jika organisasi klien mampu memberikan informasi yang memadai. Sebaliknya jika budaya organisasi klien yang dibangun menyebabkan hambatan dalam melakukan proses audit, dalam hal ini keterbukaan terkait informasi dan sarana tentu tidak akan menghasilkan audit judgement yang maksimal (Jusmatang, 2016: 5).

Selain budaya organisasi klien, kompetensi auditor merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk melaksanakan audit dengan baik dan benar. Untuk memperoleh kompetensi yang dipersyaratkan, diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan bagi auditor, atau yang dikenal dengan pendidikan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*) (Rai, 2011: 18). Kompetensi auditor menjadi hal yang sangat penting, karena dalam Standar Auditing yang berlaku pada standar umum yang menekankan kualitas pribadi yang harus dimiliki auditor disebutkan bahwa audit harus dilakukan oleh orang yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis memadai atau yang biasa disebut dengan kompetensi pribadi auditor.

Berdasarkan hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,781 atau 78,1%. Jadi dapat dikatakan bahwa 78,1% audit *judgement* (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi

klien (X1) dan kompetensi auditor (X2). Sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya pendidikan, gender.

Berdasarkan hasil penelitian, dari kedua variabel independen (budaya organisasi klien dan kompetensi auditor) variabel yang paling mempengaruhi dengan nilai koefisien regresi tertinggi adalah kompetensi auditor yakni sebesar 0,567. Selain itu dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  yakni sebesar 3,743 dan nilai signifikansinya yakni 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh paling dominan terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi klien memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi klien merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pembuatan *judgement*. Semakin baik budaya organisasi klien dalam menunjang kelancaran proses audit, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dimiliki seorang auditor.

2. Kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang auditor semakin baik pula penggunaan *audit judgement* dalam evaluasi bukti audit. Seorang auditor yang memiliki kompetensi memadai dalam bidang audit yang dapat menunjang pelaksanaan penugasan akan cenderung memiliki ketelitian dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan audit.

## **.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik di Kota makassar, hendaknya lebih memperhatikan kinerja dari para auditor, dengan terpenuhinya kebutuhan auditor tersebut kemungkinan akan meningkatkan proses audit yang dilakukan, sehingga auditor mampu bekerja dengan baik dan tujuan dari Kantor Akuntan Publik akan mudah tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian ini. Selain itu, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dan dilakukan pada saat auditor sedang tidak banyak

melakukan tugas audit agar mendapatkan lebih banyak sampel untuk penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2013. *Auditing: (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arens, Alvin A. 2010. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi*. Jakarta: Indeks.
- Arens, Alvin A, dan J.K Loeb Becke. 2013. *Auditing*. Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ely Suhayati dan Siti Kurnia Rahayu. 2010. *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitrawansyah. 2014. *Fraud & Auditing*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP). 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Edisi Keenam. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 17/PMK.01/2008 Bab VI Tentang Kantor Akuntan Publik.
- Rai, I Gusti Agung. 2011. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

#### INTERNET

- Akbar Bhaesti. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Dan Judgment Auditor (Studi Komparasi antara BPK dan KAP). Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.  
([http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=76702&obyek\\_id=4](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=76702&obyek_id=4)). Diakses 03 Desember 2018 di Makassar.
- Dewi Mustiasanti. 2017. Pengaruh Kompetensi Auditor, Kompleksitas Tugas, dan Self Efficacy Terhadap Audit Judgment (Studi pada Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.  
([http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/26162/SKR\\_IPSI%20LENGKAP-FEB--AKUNTANSI\\_DEWI%20MUSTIASANTI\\_2.pdf?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/26162/SKR_IPSI%20LENGKAP-FEB--AKUNTANSI_DEWI%20MUSTIASANTI_2.pdf?sequence=1)). Diakses 13 Oktober 2018 di Makassar.
- Harmita Amaliana. 2014. Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Penggunaan Professional Judgment Auditor dalam Evaluasi Bukti Audit (Studi pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.  
([https://eprints.uns.ac.id/16541/1/Skripsi\\_F1312053\\_Harmita\\_Amaliana.pdf](https://eprints.uns.ac.id/16541/1/Skripsi_F1312053_Harmita_Amaliana.pdf)). Diakses 03 Desember 2018 Di Makassar.
- Jusmatang. A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit Judgement. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.  
(<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/18898>). Diakses 12 Oktober 2018 di Makassar.
- Listiya Nuraini. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor

- Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.  
([https://eprints.uny.ac.id/38920/1/SKRIPSI%20LENGKAP\\_LISTIYA%20NURAINI.pdf](https://eprints.uny.ac.id/38920/1/SKRIPSI%20LENGKAP_LISTIYA%20NURAINI.pdf)). Diakses 03 Desember 2018 di Makassar.
- Siti Jamilah. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar 26-28 Juni 2007.  
(<https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/auerp06.pdf>). Diakses 12 Oktober 2018 di Makassar.
- Rahmawati Hanny Yustrianthe. 2012. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgment Auditor Pemerintah. Jurnal Dinamika Akuntansi. Vol. 4, No. 2, September 2012, pp. 72-82. ISSN 2085-4277.  
(<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>). Diakses 13 Oktober 2018 di Makassar.
- Riky. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Pada KAP di Kota Medan. Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.  
(<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/530/137017095.pdf?sequence=1&isAllowed=y>). Diakses 03 Desember 2018 Di Makassar.

# LAMPIRAN



Lampiran I

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KLIEN DAN KOMPETENSI  
AUDITOR TERHADAP AUDIT *JUDGEMENT* DI KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK KOTA MAKASSAR**

Yth. Bapak/Ibu  
Auditor  
Di Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) dan sesuai dengan judul dan tema tersebut diatas, maka memberitahukan bahwa saya akan menyelenggarakan survei penelitian dengan bapak/ibu auditor di Kantor Akuntan Publik.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Kemudian untuk kerjasama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang Bapak/Ibu berikan dapat mendukung penyelesaian penyusunan skripsi ini. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Windi Rahman Sarjono

2015221714

## DATA RESPONDEN

1. No. Kuesioner : ..... (diisi Peneliti)
2. Nama : .....
3. Alamat : .....
4. Umur : .....
5. Pend. Terakhir : .....
6. Lama Bekerja : .....
7. Jenis Kelamin :

Laki-laki  
 Perempuan

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/ibu pilih.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:

STS	TS	RR	S	SS
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Keterangan

- ST S = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Audit Judgement (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Indikator Pertimbangan Auditor</b>						
1.	Saya akan mencegah akuntan klien untuk merubah catatan akuntansi tertentu yang menjadi sampel pengujian yang saya pilih					
2.	Saya tidak akan mencegah akuntan klien untuk merubah catatan akuntansi tertentu yang menjadi sampel pengujian yang saya pilih.					
3.	Saya akan mengikuti instruksi atasan saya dan mengeluarkan pelanggaran dari proses konfirmasi seperti yang diminta oleh klien.					
4.	Saya tidak akan mengikuti instruksi atasan saya dan menolak untuk menghilangkan pelanggaran dari proses konfirmasi seperti yang diminta oleh klien.					
5.	Saya tidak akan menyampaikan adanya salah saji material dalam laporan keuangan audit yang diterbitkan untuk melindungi reputasi perusahaan klien yang saat ini sedang berkembang dan untuk menjaga hubungan baik yang selama ini terjalin.					
6	Saya akan menyampaikan adanya salah saji material dalam laporan keuangan auditan yang diterbitkan					

Sumber : Jamillah, dkk (2007)

## 2. Budaya Organisasi Klien

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
.						

<b>Dukungan Manajemen</b>					
1.	Pihak management selalu menciptakan iklim kerja yang berorientasi terhadap kelancaran pelaksanaan audit serta memberikan informasi yang memadai untuk pelaksanaan audit sangat dibutuhkan.				
2.	Adanya kerjasama yang baik antar karyawan organisasi klien dalam menyediakan informasi dan kebutuhan auditor dalam selama proses audit sehingga bukti-bukti yang diperlukan tersedia dengan lengkap.				
<b>Pengarahan Perusahaan</b>					
3.	Organisasi klien memberikan pengarahan dan pemahaman yang memadai mengenai bisnis perusahaan dan industrinya.				
<b>Sistem Penghargaan</b>					
4.	Organisasi klien telah merumuskan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang sistem imbalan selama pelaksanaan audit sesuai dengan kinerja auditor bukan berdasarkan keinginan perusahaan semata.				
<b>Pola Komunikasi</b>					
5.	Pola komunikasi yang dibangun organisasi klien selama proses audit mendukung tersedianya bukti audit yang diperlukan auditor serta jika dimintai keterangan karyawan selalu memberikan diberikan feedback (umpan balik) yang baik				

Sumber : Jusmatang (2016)

### 3. Kompetensi Auditor

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
.						

<b>Pengetahuan Sistem Standar Audit</b>					
1.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi tentang auditing.				
2.	Saya harus selalu memiliki kesadaran bahwa beberapa temuan dapat bersifat subjektif.				
<b>Pengetahuan Tentang Jenis Industri Klien</b>					
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang teori organisasi untuk memahami suatu organisasi klien.				
<b>Keahlian Khusus</b>					
4.	Saya memiliki keahlian dalam menganalisis statistik.				
5.	Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer.				

Sumber: Dewi Mustiasanti (2017)

## Lampiran II

### REKAPITULASI IDENTITAS RESPONDEN

No. Resp	Umur	KD	Pendidikan Terakhir	KD	Lama Kerja	KD	Jenis Kelamin	KD
Resp 01	23 Tahun	1	S1	1	2 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 02	25 Tahun	1	S1	1	5 Tahun	2	Perempuan	2

Resp 03	25 Tahun	1	S1	1	4 Tahun	2	Laki-Laki	1
Resp 04	27 Tahun	1	S1	1	5 Tahun	2	Perempuan	2
Resp 05	31 Tahun	2	S1	1	8 Tahun	3	Perempuan	2
Resp 06	30 Tahun	2	S1	1	7 Tahun	3	Laki-Laki	1
Resp 07	29 Tahun	2	S1	1	8 Tahun	3	Laki-Laki	1
Resp 08	28 Tahun	2	S1	1	3 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 09	28 Tahun	2	S1	1	1 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 10	27 Tahun	1	S1	1	1 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 11	49 Tahun	5	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 12	47 Tahun	5	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 13	39 Tahun	4	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 14	39 Tahun	4	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 15	46 Tahun	5	S2	2	10 Tahun	4	Perempuan	2
Resp 16	26 Tahun	1	S1	1	2 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 17	25 Tahun	1	S1	1	2 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 18	28 Tahun	2	S1	1	3 Tahun	1	Laki-Laki	1
Resp 19	23 Tahun	1	S1	1	2 Tahun	1	Perempuan	2
Resp 20	37 Tahun	3	S2	2	5 Tahun	2	Laki-Laki	1
Resp 21	42 Tahun	4	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 22	23 Tahun	1	S1	1	3 Tahun	1	Laki-Laki	1
Resp 23	47 Tahun	5	S2	2	10 Tahun	4	Laki-Laki	1
Resp 24	27 Tahun	1	S1	1	1 Tahun	1	Laki-Laki	1
Resp 25	38 Tahun	4	S2	2	8 Tahun	3	Perempuan	2
Resp 26	32 Tahun	2	S1	1	7 Tahun	3	Laki-Laki	1
Resp 27	29 Tahun	2	S1	1	3 Tahun	1	Laki-Laki	1
Resp 28	42 Tahun	4	S2	2	10 Tahun	4	Perempuan	2
Resp 29	30 Tahun	2	S2	2	8 Tahun	3	Perempuan	2

**Keterangan :**

<b>Umur</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Jenis Kelamin</b>
1. 23-27 Tahun	1. S1 (Strata 1)	1. 1-3 Tahun	1. Laki-Laki
2. 28-32 Tahun	2. S2 ((Strata 2)	2. 4-6 Tahun	2. Perempuan
3. 33-37 Tahun		3. 7-9 Tahun	
4. 38-42 Tahun		4. > 9 Tahun	
5. > 42 Tahun			

### LAMPIRAN III

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Responden	AUDIT JUDGEMENT (Y)							BUDAYA ORGANISASI KLIEN (X1)						KOMPETENSI AUDITOR (X2)							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	Total	S1	S2	S3	S4	S5	Total	S1	S2	S3	S4	S5	Total		
Resp 01	4	2	4	3	2	4	19	4	2	3	4	4	21	4	4	4	3	5	20		
Resp 02	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	4	4	21	5	4	5	4	4	22		
Resp 03	3	2	4	4	2	4	19	3	2	4	4	4	21	5	4	4	3	4	20		
Resp 04	4	2	4	3	2	4	19	4	2	3	5	4	22	4	4	4	4	5	21		
Resp 05	3	3	4	4	2	4	20	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21		
Resp 06	4	2	5	4	2	4	21	4	2	4	5	4	24	5	5	5	4	5	24		
Resp 07	4	2	5	4	3	4	22	4	2	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19		
Resp 08	3	4	4	2	2	4	19	3	4	2	4	4	21	5	4	4	4	4	21		
Resp 09	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	22		
Resp 10	3	3	4	4	2	4	20	3	3	4	4	4	22	5	5	5	3	4	22		
Resp 11	4	2	5	5	3	4	23	4	2	5	5	4	25	4	4	4	4	5	21		
Resp 12	4	2	4	4	3	4	21	4	2	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23		
Resp 13	3	1	4	4	2	4	18	3	1	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22		
Resp 14	3	2	4	5	2	4	20	3	2	5	4	4	22	5	5	4	3	5	22		
Resp 15	3	3	4	5	2	4	21	3	3	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20		
Resp 16	4	3	4	4	2	4	21	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	4	21		
Resp 17	3	2	5	3	2	4	19	3	2	3	5	4	22	4	4	4	3	5	20		
Resp 18	3	2	4	4	2	4	19	3	2	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24		
Resp 19	3	2	4	4	2	4	19	3	2	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20		
Resp 20	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	4	4	22	5	4	4	3	4	20		
Resp 21	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	5	25	4	4	4	3	4	19		
Resp 22	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	21		
Resp 23	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	5	20		
Resp 24	4	2	4	5	2	5	22	4	2	5	4	5	24	5	5	4	3	5	22		
Resp 25	4	3	5	5	2	5	24	4	3	5	5	5	27	4	5	5	4	5	23		
Resp 26	3	3	5	4	2	4	21	3	3	4	4	4	23	5	5	4	3	5	22		
Resp 27	4	3	5	5	2	5	24	4	3	5	5	5	27	5	4	4	4	4	21		
Resp 28	3	3	4	4	2	4	20	3	3	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23		
Resp 29	3	2	4	3	2	4	18	3	2	3	4	4	20	4	4	4	3	4	19		
	99	78	124	114	69	120	604	99	78	114	123	120	658	132	126	122	104	131	615		
	<b>Jumlah</b>						<b>604</b>	<b>Jumlah</b>						<b>658</b>	<b>Jumlah</b>						<b>615</b>
	<b>Nilai Minimum</b>						<b>18</b>	<b>Nilai Minimum</b>						<b>20</b>	<b>Nilai Minimum</b>						<b>19</b>
	<b>Nilai Maksimum</b>						<b>25</b>	<b>Nilai Maksimum</b>						<b>27</b>	<b>Nilai Maksimum</b>						<b>24</b>
	<b>Mean</b>						<b>20,83</b>	<b>Mean</b>						<b>22,69</b>	<b>Mean</b>						<b>21,21</b>
	<b>Standar Deviasi</b>						<b>1,929</b>	<b>Standar Deviasi</b>						<b>1,795</b>	<b>Standar Deviasi</b>						<b>1,398</b>

Lampiran IV

**FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN**

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\IDENTITAS RESPONDEN.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=UMR PNDDKN LK JK
/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies**

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\IDENTITAS RESPONDEN.sav

**Statistics**

		UMUR	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA KERJA	JENIS KELAMIN
N	Valid	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-27 TAHUN	10	34.5	34.5	34.5
	28-32 TAHUN	9	31.0	31.0	65.5
	33-37 TAHUN	1	3.4	3.4	69.0
	38-42 TAHUN	5	17.2	17.2	86.2
	> 42 TAHUN	4	13.8	13.8	100.0
Total		29	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1 (STRATA 1)	18	62.1	62.1	62.1
	S2 (STRATA 2)	11	37.9	37.9	100.0
Total		29	100.0	100.0	

**LAMA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	11	37.9	37.9	37.9
	4-6 TAHUN	4	13.8	13.8	51.7
	7-9 TAHUN	6	20.7	20.7	72.4
	> 9 TAHUN	8	27.6	27.6	100.0
Total		29	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	51.7	51.7	51.7
	PEREMPUAN	14	48.3	48.3	100.0
Total		29	100.0	100.0	



Lampiran V

**DESKRIPSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN**

**1. Audit Judgement (Y)**

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI VARIABEL AUDIT
JUDGEMENT.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6

/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies**

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI VARIABEL AUDIT JUD
GEMENT.sav
```

**Statistics**

		P.1	P.2	P.2	P.4	P.5	P.6
N	Valid	29	29	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**P.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	17	58.6	58.6	58.6
	S	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.4	3.4	3.4
	TS	13	44.8	44.8	48.3
	RR	9	31.0	31.0	79.3
	S	6	20.7	20.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	72.4	72.4	72.4
SS	8	27.6	27.6	100.0
Total	29	100.0	100.0	

**P.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.4	3.4	3.4
RR	6	20.7	20.7	24.1
S	16	55.2	55.2	79.3
SS	6	20.7	20.7	100.0
Total	29	100.0	100.0	

**P.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	20	69.0	69.0	69.0
RR	7	24.1	24.1	93.1
S	2	6.9	6.9	100.0
Total	29	100.0	100.0	

**P.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	86.2	86.2	86.2
SS	4	13.8	13.8	100.0
Total	29	100.0	100.0	

**2. Budaya Organisasi Klien (X1)**

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI VARIABEL BUDAYA OGRANISASI KLIEN.sav

**Statistics**

		P.1	P.2	P.2	P.4	P.5
N	Valid	29	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

**P.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	17	58.6	58.6	58.6
	S	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.4	3.4	3.4
	TS	13	44.8	44.8	48.3
	RR	9	31.0	31.0	79.3
	S	6	20.7	20.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.4	3.4	3.4
	RR	6	20.7	20.7	24.1
	S	16	55.2	55.2	79.3
	SS	6	20.7	20.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	75.9	75.9	75.9
	SS	7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

**P.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	86.2	86.2	86.2
	SS	4	13.8	13.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

### 3. Kompetensi Auditor (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\DESKRIPSI VARIABEL KOMPETENS I AUDITOR.sav

#### Statistics

		P.1	P.2	P.2	P.4	P.5
N	Valid	29	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	44.8	44.8	44.8
	SS	16	55.2	55.2	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

##### P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	65.5	65.5	65.5
	SS	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

##### P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	79.3	79.3	79.3
	SS	6	20.7	20.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

##### P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	41.4	41.4	41.4
	S	17	58.6	58.6	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

##### P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	48.3	48.3	48.3
	SS	15	51.7	51.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

## LAMPIRAN VI

### UJI VALIDASI DAN RELIABILITAS

#### 1. Variabel Audit Judgement (Y)

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT JUDGEMENT '+  
  '(Y).sav'  
  /COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 TOTAL  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT JUDGEMENT (Y).sav
```

**Correlations**

		S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	TOTAL
S.1	Pearson Correlation	1	-.107	.421*	.268	.166	.476**	.557**
	Sig. (2-tailed)		.581	.023	.160	.390	.009	.002
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.2	Pearson Correlation	-.107	1	-.048	-.146	.501**	.149	.533**
	Sig. (2-tailed)	.581		.805	.449	.006	.441	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.3	Pearson Correlation	.421*	-.048	1	.266	.122	.201	.504**
	Sig. (2-tailed)	.023	.805		.163	.529	.297	.005
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.4	Pearson Correlation	.268	-.146	.266	1	-.018	.443*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.160	.449	.163		.924	.016	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.5	Pearson Correlation	.166	.501**	.122	-.018	1	-.085	.593**
	Sig. (2-tailed)	.390	.006	.529	.924		.662	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.6	Pearson Correlation	.476**	.149	.201	.443*	-.085	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.009	.441	.297	.016	.662		.001
	N	29	29	29	29	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	.557**	.533**	.504**	.533**	.593**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.005	.003	.001	.001	
	N	29	29	29	29	29	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT JUDGEMENT (Y) .sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

## 2. Variabel Budaya Organisasi Klien (X1)

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT BUDAYA '+  
'ORGANISASI KLIEN (X1) .sav'  
/COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 TOTAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT BUDAYA ORGANISASI KLIEN (X1).sav



**Correlations**

		S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	TOTAL
S.1	Pearson Correlation	1	-.107	.268	.344	.476**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.581	.160	.068	.009	.000
	N	29	29	29	29	29	29
S.2	Pearson Correlation	-.107	1	.146	.273	.149	.633**
	Sig. (2-tailed)	.581		.449	.152	.441	.000
	N	29	29	29	29	29	29
S.3	Pearson Correlation	.268	-.146	1	.162	.443*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.160	.449		.402	.016	.000
	N	29	29	29	29	29	29
S.4	Pearson Correlation	.344	-.273	.162	1	.242	.465*
	Sig. (2-tailed)	.068	.152	.402		.206	.011
	N	29	29	29	29	29	29
S.5	Pearson Correlation	.476**	.149	.443*	.242	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.009	.441	.016	.206		.000
	N	29	29	29	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	.624**	.633**	.618**	.465*	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 TOTAL

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS AUDIT BUDAYA ORGANISASI KLIEN (X1).sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

### 3. Kompetensi Auditor (X2)

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILIT
AS KOMPETENSI AUDITOR '+
' (X2) .sav'
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

#### Correlations

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS  
 KOMPETENSI AUDITOR (X2) .sav

Correlations

		S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	TOTAL
S.1	Pearson Correlation	1	.362	.118	.087	-.038	.539**
	Sig. (2-tailed)		.054	.542	.652	.844	.003
	N	29	29	29	29	29	29
S.2	Pearson Correlation	.362	1	.346	.020	.411*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.054		.066	.917	.027	.000
	N	29	29	29	29	29	29
S.3	Pearson Correlation	.118	.346	1	.256	.153	.605**
	Sig. (2-tailed)	.542	.066		.180	.429	.001
	N	29	29	29	29	29	29
S.4	Pearson Correlation	.087	.020	.256	1	.029	.483**
	Sig. (2-tailed)	.652	.917	.180		.881	.008
	N	29	29	29	29	29	29
S.5	Pearson Correlation	-.038	.411*	.153	.029	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.844	.027	.429	.881		.002
	N	29	29	29	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	.539**	.735**	.605**	.483**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.008	.002	
	N	29	29	29	29	29	29

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS  
 KOMPETENSI AUDITOR (X2).sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

## LAMPIRAN VII

### UJI ASUMSI KLASIK DAN REGRESI LINEAR BERGANDA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)

  /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) .
  
```

#### Regression

[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI ASUMSI KLASIK  
DAN REGRESI LINEAR BERGANDA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI AUDITOR, BUDAYA ORGANISASI KLIEN <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.764	.93720	1.868

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI AUDITOR, BUDAYA ORGANISASI KLIEN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.301	2	40.650	46.280	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.837	26	.878		
	Total	104.138	28			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI AUDITOR, BUDAYA ORGANISASI KLIEN

b. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.899	2.266		.397	.695		
	BUDAYA ORGANISASI KLIEN	.389	.138	.402	2.809	.009	.411	2.433
	KOMPETENSI AUDITOR	.567	.151	.536	3.743	.001	.411	2.433

a. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BUDAYA ORGANISASI KLIEN	KOMPETENSI AUDITOR
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.389	.98	.16	.08
	3	.002	43.919	.02	.84	.92

a. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

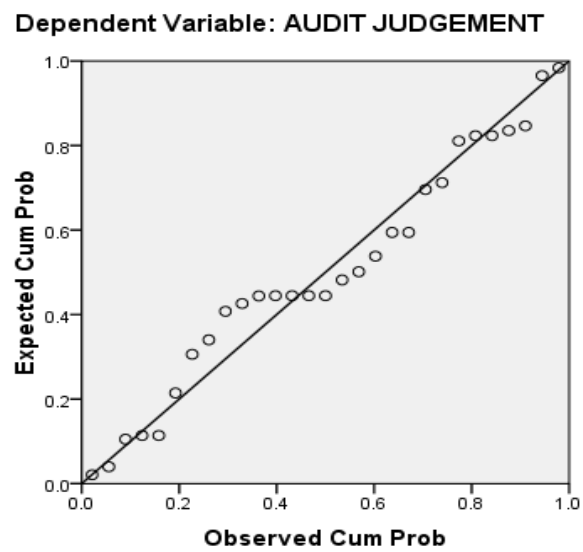
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.2190	24.9103	20.8276	1.70400	29
Residual	-1.90884	2.00296	.00000	.90311	29
Std. Predicted Value	-1.531	2.396	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.037	2.137	.000	.964	29

a. Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: AUDIT JUDGEMENT









## Lampiran III

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

AUDIT JUDGEMENT(Y)							
Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	Total
Resp 01	4	2	4	3	2	4	19
Resp 02	3	3	4	3	3	4	20
Resp 03	3	2	4	4	2	4	19
Resp 04	4	2	4	3	2	4	19
Resp 05	3	3	4	4	2	4	20
Resp 06	4	2	5	4	2	4	21
Resp 07	4	2	5	4	3	4	22
Resp 08	3	4	4	2	2	4	19
Resp 09	4	4	5	4	4	4	25
Resp 10	3	3	4	4	2	4	20
Resp 11	4	2	5	5	3	4	23
Resp 12	4	2	4	4	3	4	21
Resp 13	3	1	4	4	2	4	18
Resp 14	3	2	4	5	2	4	20
Resp 15	3	3	4	5	2	4	21
Resp 16	4	3	4	4	2	4	21
Resp 17	3	2	5	3	2	4	19
Resp 18	3	2	4	4	2	4	19
Resp 19	3	2	4	4	2	4	19
Resp 20	3	4	4	3	3	4	21
Resp 21	4	4	4	4	3	5	24
Resp 22	3	4	4	4	3	4	22
Resp 23	3	4	4	4	4	4	23
Resp 24	4	2	4	5	2	5	22
Resp 25	4	3	5	5	2	5	24
Resp 26	3	3	5	4	2	4	21
Resp 27	4	3	5	5	2	5	24
Resp 28	3	3	4	4	2	4	20
Resp 29	3	2	4	3	2	4	18
	99	78	124	114	69	120	
<b>Jumlah</b>							<b>604</b>
<b>Nilai Minimum</b>							<b>18</b>
<b>Nilai Maksimum</b>							<b>25</b>
<b>Mean</b>							<b>20,83</b>
<b>Standar Deviasi</b>							<b>1,929</b>

<b>BUDAYA ORGANISASI KLIEN (X1)</b>					
<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S5</b>	<b>Total</b>
4	2	3	4	4	21
3	3	3	4	4	21
3	2	4	4	4	21
4	2	3	5	4	22
3	3	4	4	4	22
4	2	4	5	4	24
4	2	4	4	4	23
3	4	2	4	4	21
4	4	4	4	4	25
3	3	4	4	4	22
4	2	5	5	4	25
4	2	4	4	4	22
3	1	4	4	4	20
3	2	5	4	4	22
3	3	5	4	4	23
4	3	4	4	4	23
3	2	3	5	4	22
3	2	4	4	4	21
3	2	4	5	4	22
3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	23
4	2	5	4	5	24
4	3	5	5	5	27
3	3	4	4	4	23
4	3	5	5	5	27
3	3	4	4	4	22
3	2	3	4	4	20
99	78	114	123	120	
<b>Jumlah</b>					<b>658</b>
<b>Nilai Minimum</b>					<b>20</b>
<b>Nilai Maksimum</b>					<b>27</b>
<b>Mean</b>					<b>22,69</b>
<b>Standar Deviasi</b>					<b>1,795</b>

**KOMPETENSI AUDITOR(X2)**

<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S5</b>	<b>Total</b>
4	4	4	3	5	20
5	4	5	4	4	22
5	4	4	3	4	20
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	5	5	3	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	4	3	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	5	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	20
4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	5	20
5	5	4	3	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	4	3	5	22
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	5	23
4	4	4	3	4	19
132	126	122	104	131	
<b>Jumlah</b>					<b>615</b>
<b>Nilai Minimum</b>					<b>19</b>
<b>Nilai Maksimum</b>					<b>24</b>
<b>Mean</b>					<b>21,21</b>
<b>Standar Deviasi</b>					<b>1,398</b>

Lampiran VI

**UJI VALIDASI DAN RELIABILITAS**

**1. Variabel Audit Judgement (Y)**

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILIT
AS AUDIT JUDGEMENT '+
'(Y).sav'
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlations**

```
[DataSet0] C:\Users\Nasgito Candra\Documents\UJI VALIDASI DAN REABILITAS
AUDIT JUDGEMENT (Y).sav
```

**Correlations**

		S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	TOTAL
S.1	Pearson Correlation	1	-.107	.421*	.268	.166	.476**	.557**
	Sig. (2-tailed)		.581	.023	.160	.390	.009	.002
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.2	Pearson Correlation	-.107	1	-.048	-.146	.501**	.149	.533**
	Sig. (2-tailed)	.581		.805	.449	.006	.441	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.3	Pearson Correlation	.421*	-.048	1	.266	.122	.201	.504**
	Sig. (2-tailed)	.023	.805		.163	.529	.297	.005
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.4	Pearson Correlation	.268	-.146	.266	1	-.018	.443*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.160	.449	.163		.924	.016	.003
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.5	Pearson Correlation	.166	.501**	.122	-.018	1	-.085	.593**
	Sig. (2-tailed)	.390	.006	.529	.924		.662	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29
S.6	Pearson Correlation	.476**	.149	.201	.443*	-.085	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.009	.441	.297	.016	.662		.001
	N	29	29	29	29	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	.557**	.533**	.504**	.533**	.593**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.005	.003	.001	.001	
	N	29	29	29	29	29	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KLIEN DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP AUDIT *JUDGEMENT* PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DIKOTA MAKASSAR

diajukan oleh

**Nama : WINDI RAHMAN SARJONO**  
**Nim : 2015221714**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi  
**STIE Nobel Indonesia** pada tanggal 26 Februari 2019  
dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Akademik **Sarjana Akuntansi – S. Ak**

*Makassar, Maret 2019*

Tim Penguji

Ketua : Muhammad Fachrul Syarlis, ST,SE,M.Pd

:1. *Fachrul. S*

Sekretaris : Indrawan Azis, SE., M.Ak

:2. *Indri*

Anggota : Nun Fadilah Salam, SE., M.Ak

:3. *Nun*

*School Of Business*  
Mengesahkan

Wakil Ketua I  
Bidang Akademik

*(Signature)*  
( Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si )

Ketua Jurusan

*(Signature)*  
(Indrawan Azis, SE., M.Ak )

Mengetahui  
Ketua **STIE Nobel Indonesia Makassar**

*(Signature)*  
( Dr. H. Mashur Razak, SE., M.Si )

# SURAT PERNYATAAN

Nama : Windi Rahman Sarjono

NIM : 2015221714

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Korporasi

## Judul Skripsi :

Pengaruh Budaya Organisasi Klien Dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit Judgement Pada Kantor Akuntan Publik DiKota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 26 Februari 2019

Yang menyatakan,



( Windi Rahman Sarjono )





## ABSTRAK

**Windi Rahman Sarjono. 2019.** Pengaruh Budaya Organisasi Klien dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit *Judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, pembimbing Muhammad Fachrul Syarlis.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap pembuatan audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 29 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan bantuan SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh secara parsial terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Secara simultan, budaya organisasi klien dan kompetensi auditor berpengaruh terhadap audit *judgement* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Dari kedua variabel independen yang diteliti, yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kompetensi auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi ada pada variabel kompetensi auditor yakni sebesar 0,567. Berdasarkan hasil *adjusted R square* ditemukan bahwa pengaruh budaya organisasi klien dan kompetensi auditor terhadap audit *judgement* dijelaskan sebesar 0,781 atau 78,1%.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi Klien, Kompetensi Auditor dan Audit *Judgement*

**NOBEL**  
INDONESIA INSTITUTE

## **ABSTRACT**

**Windi Rahman Sarjono. 2019.** *The Effect of Client Organizational Culture and Competence of Auditors Toward Audit Judgment at Public Accountant Office in Makassar, supervised by Muhammad Fachrul Syarlis.*

*The purpose of this research is to find out the effect partially and simultaneously between the client's organizational culture and the auditor's competence toward making a judgment audit at Public Accounting Firm in Makassar.*

*The number of samples which examined in this research were 29 auditors who worked at Public Accounting Office in Makassar. The hypothesis tested in this research used quantitative data analysis methods by using multiple linear regression analysis and SPSS 16.0 for windows.*

*The results of the research indicated that the client's organizational culture and auditor competency partially influence toward judgment audit at Public Accounting Firm in Makassar. Based on the results, simultaneously, client organizational culture and auditor competence influences the judgment audit at Public Accountant Office in Makassar. Among two independent variables, the most dominant influence variable was auditor competency. This can be seen from the highest regression coefficient in the auditor competency variable which is equal to 0.567. furthermore, based on the result of the adjusted R square, it was found that the influence of client organizational culture and auditor competency on the audit was explained of 0,781 or 78,1%.*

**Keywords:** *Client Organizational Culture, Auditor Competence and Audit Judgment*