



Pengaruh Insentif Kerja dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment

Laula Putri Fadilah, Pupung Purnamasari*

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 6/4/2022
Revised : 27/6/2022
Published : 8/7/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2
No. : 1
Halaman : 69 - 76
Terbitan : **Juli 2022**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi insentif kerja dan pengalaman auditor terhadap kinerja audit judgment. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari Kantor Akuntan Publik (KAP). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah convenience sampling dengan menyebarkan 39 kuesioner kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Bandung. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat statistik SPSS versi 26. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif kerja dan pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap audit judgment. Bagi kepentingan penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti persepsi etis dan kompleksitas tugas.

Kata Kunci : Insentif Kerja, Pengalaman Auditor, Audit Judgment.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the factors that influence work incentives and auditor experience on audit judgment performance. The method used in this research is descriptive verification method with a quantitative approach. The source of data used in this study is the primary data source obtained from the Public Accounting Firm (KAP). The sampling technique in this study is convenience sampling by distributing 39 questionnaires to auditors who work at the Public Accounting Firm (KAP) in the Bandung City area. The hypothesis testing used is multiple linear regression analysis with SPSS version 26 statistical tool. The results of hypothesis testing show that work incentives and auditor experience have a positive and significant effect on audit judgment. For further research, it is suggested to use other variables such as ethical perception and task complexity.

Keywords : Work Incentives, Auditor Experience, Audit Judgment.

@ 2022 Jurnal Riset Akuntansi Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Laporan keuangan merupakan catatan atas informasi keuangan suatu perusahaan atau organisasi selama periode tertentu dan dimanfaatkan untuk menunjukkan kinerja perusahaan tersebut (Riswan & Kesuma, 2014). Dalam sebuah perusahaan, akuntan publik dibutuhkan untuk membuat laporan keuangan audit. Kebutuhan perusahaan dalam pengauditan tentunya menunjukkan pentingnya peran seorang auditor dalam dunia perekonomian. Auditor memiliki peran dalam memberikan pendapat atas kecukupan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Auditor ialah seseorang yang mengungkapkan pendapatnya atas kewajaran dari hal-hal yang berhubungan dengan penyajian laporan keuangan (Arens, 2015).

Proses audit laporan keuangan dilakukan oleh auditor dengan menggunakan empat tahap yaitu perencanaan, pemahaman, penelaahan struktur pengendalian internal, dan penyusunan laporan audit. Opini dapat berubah bergantung pada bukti-bukti dan informasi yang diberikan sebagai pertimbangan bagi auditor untuk menghasilkan suatu keputusan (Drupadi & Sudana, 2015). Saat membentuk opini, penilaian auditor akan ditinjau dan dimintai pertanggungjawaban atas seluruh keakurasiannya berdasarkan bukti yang ditemukan selama mengaudit. Pelaporan keuangan yang berkualitas adalah relevan, andal, dan akuntabel untuk keadilan. Auditor melakukan audit bukan hanya untuk kepentingan para kliennya, tetapi juga untuk kepentingan pihak lain yang memerlukan pelaporan keuangan (Sari & Rahmatika, 2017).

Kegagalan dalam membuat laporan keuangan seperti yang dijelaskan di atas masih sering terjadi. Salah satu fenomenanya yaitu melibatkan mitra Ernst & Young di Indonesia pada tahun 2017. Kantor Akuntan Publik Ernst & Young Indonesia, KAP Purwantono, Suherman & Surja, dinyatakan bersalah karena gagal dalam mengaudit laporan keuangan kliennya dan divonis oleh regulator AS sebesar Rp1 juta, membayar denda. Kasus ini terjadi pada sebuah kantor akuntan dan menimbulkan kekhawatiran tentang apakah kantor akuntan tersebut dapat melakukan praktik bisnis di negara berkembang sesuai dengan Kode Etik.

Terjadinya kasus tersebut, menimbulkan krisis kepercayaan publik atas ketidakcakupan profesi auditor dalam mengaudit suatu laporan. Hal tersebut terjadi karena tidak sedikit perusahaan yang mengalami kebangkrutan setelah menerima pendapat wajar tanpa pengecualian dan setelah pendapat itu diberikan. Kasus kegagalan ini mendorong KAP untuk mendorong dan meningkatkan kualitas jasa auditnya yang bisa diamati dari kinerja seorang auditor yang bekerja di dalamnya. Untuk melakukan pemeriksaan, auditor harus memiliki kualifikasi yang cukup untuk bisa memahami kriteria yang digunakan dan harus dapat memahami jenis serta jumlah bukti yang dikumpulkan untuk menyimpulkan suatu kesimpulan yang baik setelah memeriksa bukti-bukti tersebut (Arens, 2008; Dzikron & Purnamasari, 2021).

Insentif kerja merupakan satu dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *audit judgment*. Dalam memperbaiki kinerja, KAP menyadari adanya hal penting yang dapat diterapkan yaitu insentif kerja dengan melalui pola-pola tertentu seperti penggajian, promosi, dan profit share yang lebih baik. Insentif merupakan suatu kompensasi yang dialokasikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dimilikinya (Moeheriono, 2012, p. 259). Dengan hal tersebut, auditor akan memberikan lebih banyak *effort* karena mereka percaya bahwa keterlibatan mereka akan menerima ulasan yang baik dan imbalan yang diharapkan.

Adapun hal lain yang bisa mempengaruhi pertimbangan auditor ialah pengalamannya sebagai auditor. Pengalaman auditor sangat penting dalam menilai suatu audit. Pendapat ini didukung oleh Abd Ilmohamdi dari Nadirsyah dkk (2011), yang menunjukkan bahwa auditor yang belum memiliki pengalaman memiliki tingkat kesalahan yang lebih tinggi. Herliansyah dan Meifida (2006) juga menyatakan bahwa auditor yang lebih berpengalaman membuat keputusan yang lebih baik daripada auditor yang tidak berpengalaman.

Auditor yang berpengalaman menjadi lebih sensitif dalam memahami informasi yang relevan terkait dengan keputusan yang mereka coba buat. Dia memiliki lebih banyak informasi dalam ingatannya dan dapat lebih memahami apa yang terjadi. Dari pengalaman ini, seorang akuntan publik bisa belajar untuk menghindari kesalahan yang sama di masa lalu dan meningkatkan kinerja akuntan publik di pekerjaan masa depan. Pengalaman mempengaruhi kemampuan auditor untuk mengidentifikasi dan memprediksi kesalahan yang bisa

saja terjadi dalam laporan keuangan audit, Hal ini mempengaruhi keputusan saat ini dan yang akan datang serta meminimalisir angka kesalahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut “Apakah insentif kerja dan pengalaman auditor berpengaruh terhadap kinerja *audit judgment*?”, Adapun tujuan penulisan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif kerja terhadap kinerja *audit judgment*. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman auditor terhadap kinerja *audit judgment*.

Insentif Kerja

Insentif ialah penghargaan berupa komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen suatu organisasi untuk bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2005). Maka bisa disimpulkan insentif ialah motivasi dan apresiasi dalam bentuk imbalan serta penghargaan atas hasil kinerja yang membuahkan prestasi melebihi dari standar yang telah ditentukan.

Pengalaman Auditor

Pengalaman merupakan proses belajar dan dapat diartikan sebagai tambahan potensi perkembangan perilaku baik dari pendidikan formal atau juga informal, atau bisa sebagai proses yang mengantarkan seseorang menuju pola perilaku yang lebih tinggi. Maka bisa disimpulkan bahwa pengalaman auditor merupakan pengalaman auditor dalam mereview laporan yang dapat dilihat dari alokasi, masa kerja, dan banyak jenis perusahaan yang diproses.

Kinerja Audit Judgment

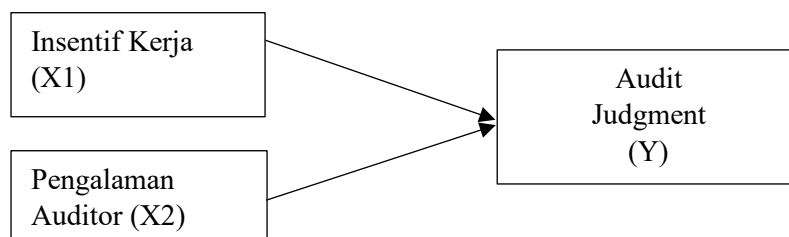
Kinerja *audit judgment* merupakan pertimbangan auditor dalam melaporkan informasi yang mempengaruhi dokumen audit perusahaan dan keputusan pelaporan keuangan.

B. Metode Penelitian

Metodologi yang dilakukan dalam penelitian ini ialah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya meliputi seluruh manajemen auditor KAP pada semua tingkatan di wilayah Bandung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi manajemen auditor KAP pada semua tingkatan, di wilayah Bandung. Dalam metode pengambilan sampel atau convenience sampling, jumlah sampel kuesioner adalah 39 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Pengujian hipotesis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 26.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Uji Asmsi Klasik

Pengujian model regresi berganda dapat dikatakan baik jika sesuai dengan uji asumsi klasik. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variable bebas (X) dan nilai variable data (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Setelah data berdistribusi normal maka bisa dilakukan uji statistik.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,689	3,175		1,792	,076
	X1	,300	,114	,289	2,638	,000
	X2	,691	,152	,647	4,547	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda untuk variabel Insentif Kerja, Pengalaman Auditor, dan Audit Judgment adalah sebagai berikut:

$$AJ = 5,689 + 0,300 IK + 0,691PA$$

Keterangan : IK = Insentif Kerja
 PA = Pengalaman Auditor
 AJ = *Audit Judgment*

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Ditunjukkan nilai konstanta sebesar 5,689 artinya jika variabel bebas (X) yaitu insentif kerja dan pengalaman auditor bernilai 0 atau tidak menunjukkan perubahan, maka audit judgment akan meningkat sebesar 5,689. 2) Ditunjukkan nilai koefisien regresi insentif kerja ialah sebesar 0,300, maka bisa disimpulkan bahwa setiap ada penambahan satu nilai pada variabel insentif kerja maka audit judgment akan meningkat sebesar 0,300. 3) Ditunjukkan nilai koefisien regresi pengalaman auditor ialah sebesar 0,691, maka bisa disimpulkan bahwa setiap ada penambahan satu nilai pada variabel pengalaman auditor maka audit judgment akan meningkat sebanyak 0,691.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	171,800	2	85,900	12,082	.000 ^b
	Residual	255,943	36	7,110		
	Total	427,744	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 2, bisa disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,082 dengan *p-value (sig.)* sebesar 0,000, dengan (α) sebesar 0,05. maka diperoleh Ftabel sebesar 3,26. Hal tersebut memberikan informasi bahwa nilai F hitung > F tabel ($12,082 > 3,25$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karenanya, bisa diambil kesimpulan bahwa secara bersamaan insentif kerja dan pengalaman auditor berpengaruh secara simultan terhadap *audit judgment*.

Uji t

Uji t ini dilakukan untuk bisa mengetahui apakah insentif kerja dan pengalaman auditor berpengaruh atau tidak terhadap audit judgment. Berikut hasil dari output SPSS dalam Uji t:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	5,689	3,175		1,792	,076
	X1	,300	,114	,289	2,638	,000
	X2	,691	,152	,647	4,547	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diambil kesimpulan: 1) Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Audit Judgment: Diketahui nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.638 > t$ tabel 2.02619, oleh karenanya bisa disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif kerja c audit judgment. 2) Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment: Diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $4.547 > t$ tabel 2.02619, oleh karenanya bisa disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman auditor dengan audit judgment.

Koefisien Determinasi

Koefisien ini dimanfaatkan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh insentif kerja dan pengalaman auditor terhadap kinerja audit judgment. hasil dari koefisien determinasi tersebut, bisa dilihat dari tabel *model summary* dalam menggunakan program SPSS Versi 26:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,634 ^a	0,402	0,368	2,66637

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yaitu 0.402 dan hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh insentif kerja dan pengalaman auditor yaitu sebanyak 40.2% dan sisanya sebanyak 59.8% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Audit Judgment

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara insentif kerja dengan kinerja audit judgment. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung 2.638 dan t tabel 2.02619 dengan arah positif karena nilai thitung $2.964 \geq$ ttabel 1.684 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif kerja terhadap kinerja *audit judgment* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Bandung.

Komitmen KAP untuk memberikan insentif kerja dapat memotivasi auditor dan meningkatkan perilaku dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, pengulas akan memberikan lebih banyak kontribusi karena mereka percaya bahwa kontribusi mereka dapat menghasilkan ulasan yang baik dan menghasilkan penghargaan yang sesuai dengan harapan.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya (Moehariono, 2012, p. 259). Kewajiban KAP untuk memberikan insentif kerja dapat memotivasi auditor untuk meningkatkan perilaku dan produktivitasnya. Oleh karena itu, auditor akan memberikan kontribusi lebih karena mereka merasa kontribusi akan mengarahkan pada peringkat yang baik dan dapat membawa ke penghargaan yang sesuai dengan harapan.

Hasil pengujian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Wisnu (2016) yang menyatakan bahwa insentif kinerja berhubungan positif dengan kinerja opini audit Sanusi & Iskandar (2007). dan Sugiarto (2008) menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap opini audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekelompok subjek dengan jenis insentif ini dapat meningkatkan dan meningkatkan kinerja keputusan audit.

Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Audit Judgment

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman auditor terhadap kinerja audit judgment. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh thitung 4.547 dan t tabel 2.02619 dengan arah positif, karena nilai thitung $4.547 >$ t tabel 2.02619 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman auditor terhadap kinerja *audit judgment* pada KAP Kota Bandung.

Berbagai ilmu audit menunjukkan semakin lama auditor itu bekerja, semakin baik kinerjanya pada tugas-tugas yang semakin kompleks (Wisnu, 2016). Pengalaman membiasakan orang untuk tumbuh dan berkembang di setiap pekerjaan. Auditor berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang masih memiliki sedikit pengalaman (Ariyantini *et al.*, 2014). Pengalaman dapat diukur dari pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Mulyadi, 2002). Tingkat pengalaman auditor diyakini mempengaruhi kemampuannya untuk mendeteksi dan menganalisis kecurangan yang terjadi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Herliansyah (2006), dan memperoleh hasil bahwa pengalaman membuat opini audit menjadi lebih baik karena auditor telah mempunyai banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya (Rahayu, 2014; Rosadi & Waluyo, 2017; Yendrawati & Mukti, 2015).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh insentif kerja dan pengalaman auditor terhadap kepatuhan *audit judgment* maka berikut kesimpulan yang bisa diambil :

Hipotesis pertama menunjukkan variabel insentif kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *audit judgment*. Hasil beberapa uji regresi juga menunjukkan bahwa variabel insentif kerja khususnya melalui KAP berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja audit judgment artinya semakin baik insentif kerja yang diberikan oleh KAP maka semakin baik *audit judgment* yang dikeluarkan. Pemberian insentif

akan meningkatkan *judgment* yang dihasilkan karena dengan begitu seorang auditor akan lebih bertanggung jawab dan menjalankan tugasnya dengan lebih baik daripada dengan tidak adanya insentif.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa berbagai pengalaman auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit *judgment*. Selain itu, hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa berbagai pengalaman auditor berdampak positif terhadap kinerja audit *judgment*. Dengan kata lain, semakin banyak pengalaman yang dimiliki auditor, maka audit *judgment* akan semakin relevan.

Daftar Pustaka

- Arens, A. A. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 1* (12th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Arens, A. A. (2015). *Auditing dan jasa assurance: pendekatan terintegrasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ariyantini, K. E., Sujana, E., & Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi SI)*.
- Drupadi, M. J., & Sudana, I. P. (2015). Pengaruh Keahlian Auditor, Tekanan Ketaatan dan Independensi pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 623–655.
- Dzikron, M. D., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh E-Audit dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 47–51. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.189>
- Herliansyah, Y., & Ilyas, M. (2006). pengaruh pengalaman auditor terhadap penggunaan bukti tidak relevan dalam Auditor Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, 23–26.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moehersono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2002). *Auditing* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nadirsyah, Indriani, M., & Usman, I. (2011). Pengaruh Anggaran Waktu Audit, Kompleksitas Dokumen Audit Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Audit Sampling Pada Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 4(2), 176–186.
- Rahayu, A. (2014). Pengaruh Tekanan Ketaatan pada Etika Profesional dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Audit Pemerintahan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3).
- Riswan, & Kesuma, Y. F. (2014). Analisis Laporan Keuangan sebagai dasar dalam Penilaian Kinerja Keuangan PT. Budi Satria Wahana Motor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 93–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.36448/jak.v5i1.449>
- Rosadi, R. A., & Waluyo, I. (2017). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.21831/nominal.v6i1.14337>
- Sanusi, Z. M., & Iskandar, T. M. (2007). Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22(1), 34–52.
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.507>

- Sugiarto. (2008). Pengaruh Insentif Kinerja, Usaha dan Kompleksitas Tugas terhadap Kualitas Audit Judgement. *STIE Cendekia Karya Utama Semarang*, 4(2), 1–23.
- Wisnu, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Yendrawati, R., & Mukti, D. K. (2015). Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja Dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgement. *Jurnal Inovasi Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol4.iss1.art1>