

10_pengaruh-kinerja-auditor- turn-over-inten-60108c28- 244164.pdf

by Elen Puspitasari

Submission date: 07-Jul-2019 09:44 AM (UTC+0700)

Submission ID: 1149720481

File name: 10_pengaruh-kinerja-auditor-turn-over-inten-60108c28-244164.pdf (7.53M)

Word count: 1906

Character count: 25896

PENGARUH KINERJA AUDITOR, *TURN OVER INTENTION*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *PREMATURE SIGN-OFF*

Cecilia Sri Mindarti
Elen Puspitasari
Universitas STIKUBANK Semarang
elenmeiranto@yahoo.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of auditor individual performance, turnover intention, and organizational commitment to premature sign-off. Goal Setting Theory in this study is used to review and analyze the influence of internal individual factors (such as auditor individual performance, turnover intention and organizational commitment) on acceptance of a premature sign-off. Source of data in this study were auditors working in audit firms in Indonesia as respondents. The data was collected using survey method by sending questionnaires to the respondents by mail. The result of this study has shown that individual performance, turnover intention and organizational commitment have influence to acceptance of a premature sign-off.

Keywords: *Goal Setting Theory, Auditor Performance, Turnover Intention, Organizational Commitment, Premature Sign-off.*

Pendahuluan

Perilaku auditor ketika melakukan penugasan audit dapat mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan (Malone dan Robert, 1996). Pelaksanaan semua tahapan prosedur audit secara cermat dan seksama dapat memberikan dampak positif terhadap audit, yaitu diperolehnya bukti audit yang kompeten dan memadai untuk menilai kewajaran laporan keuangan klien (Silaban, 2009).

Penyimpangan terhadap standar audit dapat mengakibatkan acaman yang serius terhadap opini yang diberikan auditor. Berdasarkan bukti-bukti audit yang tidak cukup dan tidak memadai akan berakibat pada kemungkinan auditor menerbitkan opini yang salah terhadap laporan keuangan klien (Coram dan Woodliff, 2003). Beberapa peneliti telah menemukan bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan program audit. Salah satu bentuk penyimpangan terhadap standar audit adalah menghentikan langkah audit terlalu dini (*premature sign-off*) (Donnelly dkk., 2003; Outley dan Piesse, 1995).

Premature sign-off adalah tindakan yang dilakukan oleh auditor ketika melaksanakan program audit dengan cara menghentikan langkah audit tanpa menggantikannya dengan langkah yang lain. Rhode (1978) menemukan bahwa lebih dari 50 persen anggota AICPA mengakui telah melakukan *sign-off* terhadap langkah audit atau melakukan audit dengan kualitas dibawah standar, yaitu

dengan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature sign-off audit step without completion of procedure*), sehingga dapat mengakibatkan pada opini yang salah terhadap laporan keuangan klien. Temuan ini menunjukkan betapa tingginya penyimpangan terhadap standar audit.

Premature sign-off dapat berpengaruh secara langsung terhadap audit yang dilakukan (Donnelly dkk., 2003). Beberapa tindakan *premature sign-off* di lapangan yang berhasil ditemukan oleh para peneliti seperti yang dipaparkan oleh Rhode (1978), selanjutnya Outley dan Pierce (1995) melakukan survei terhadap auditor senior kantor akuntan publik enam besar di Irlandia juga menunjukkan bahwa 89 persen responden melaporkan telah melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit, misalnya *premature sign-off*. Donnelly dkk (2003) menemukan bahwa auditor yang melakukan *premature sign-off* adalah auditor yang memiliki kinerja rendah dan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi.

Beberapa peneliti telah menguji faktor-faktor yang menyebabkan *premature sign-off*, akan tetapi belum banyak penelitian yang menguji faktor-faktor yang berasal dari individu auditor sebagai penyebab *premature sign-off*. Perbedaan faktor yang berasal dari individu auditor menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi auditor dalam memilih *premature sign-off* (Donnelly dkk., 2003; Malone dan Roberts, 1996). Motivasi penelitian ini berasal dari pernyataan Donnelly dkk. (2003) dan Malone dan Roberts (1996) bahwa belum banyak penelitian yang memasukkan faktor pada individu diantara auditor yang secara signifikan mempengaruhi penerimaan auditor terhadap *premature sign-off*.

Penelitian yang telah dilakukan selama ini lebih difokuskan pada cakupan sampel yang terbatas dan fokus pengujian variabel pada faktor-faktor eksternal auditor. Hasil penelitian Maryanti (2005) menemukan bahwa *Locus of Control* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di pulau Jawa tidak terbukti berpengaruh pada penerimaan *premature sign-off*, sedangkan kinerja, keinginan untuk keluar, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Irawati dkk. (2005) melakukan survei tentang *premature sign-off* terhadap auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta. Hasilnya menunjukkan auditor dengan *Locus of Control* eksternal dan memiliki keinginan keluar yang tinggi lebih mungkin menerima *premature sign-off*. Beberapa temuan penelitian di atas menunjukkan betapa pentingnya pemahaman tentang faktor individu yang mempengaruhi penerimaan terhadap *premature sign-off*. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor individu yang mempengaruhi penerimaan *premature sign-off* masih perlu dilakukan.

Rerangka Teori dan Hipotesis

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Weiner, 1989). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kesadaran individu dalam

memilih tujuan akan mempengaruhi motivasi. Tujuan yang dimiliki auditor akan menentukan pilihan tindakan yang dilakukan auditor. Seorang auditor mungkin akan menerima dan melakukan *premature sign-off* dengan tujuan untuk tetap bisa bertahan dalam pekerjaan mereka. Sementara auditor lain memilih untuk tidak melakukan *premature sign-off* dengan tujuan untuk menghindari dampak negatif apabila perilaku tersebut terdeteksi oleh perusahaan.

Uraian yang disebutkan di atas memberikan dukungan teori terhadap dugaan bahwa faktor internal individu auditor dapat mempengaruhi penerimaan terhadap *premature sign-off*. Dukungan tersebut dijelaskan dengan mendasarkan pada tujuan dan motivasi yang dimiliki oleh individu. Berbagai faktor individu yang memiliki pengaruh terhadap penerimaan *premature sign-off* dipaparkan di bawah ini.

Penerimaan Menghentikan Langkah Audit Terlalu Dini (*Premature Sign-off*)

Perilaku menghentikan langkah audit terlalu dini (*premature sign-off*) merupakan salah satu perilaku audit disfungsional yang tidak sesuai dengan standar dan tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan audit. Perilaku *premature sign-off* merupakan setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit dengan cara melewati satu atau beberapa tahapan audit. Tindakan ini dapat mengurangi kualitas audit secara langsung, karena seringkali masalah terjadi pada tahapan yang dianggap tidak ada masalah. *Premature sign-off* dapat mendorong auditor untuk mengumpulkan alat bukti yang kurang mencukupi sebagai dasar pemberian opini (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996).

Premature sign-off terjadi ketika seorang auditor menerima untuk menghentikan langkah-langkah audit yang diperlukan tanpa menggantikan dengan langkah audit yang lain, atau tanpa menyelesaikan pekerjaan secara lengkap, atau tidak melakukan langkah program audit sama sekali (Alderman dan Deitrick, 1982).

Kinerja Auditor

Kinerja merupakan usaha dan perilaku individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu menunjukkan tingkatan dimana tugas yang dibebankan kepada individu secara aktual dicapai. Kinerja individu bisa melibatkan perilaku yang abstrak seperti perencanaan dan supervisi (Maryanti, 2005).

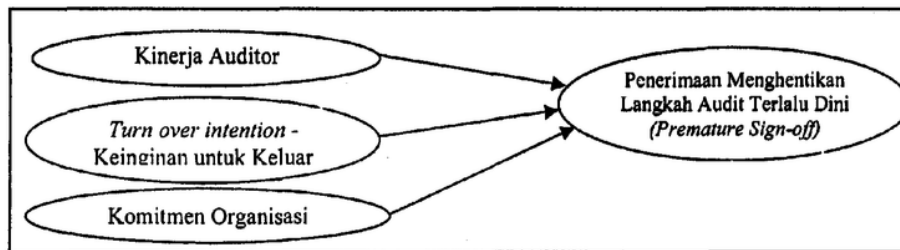
Kinerja individual auditor menunjukkan kemampuan seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar audit yang telah ditetapkan. Kinerja auditor dievaluasi dalam setiap penugasan dan dilaporkan dalam laporan evaluasi penugasan perorangan yang dimiliki perusahaan (Arens dan Loebecke, 1993). Tujuan utama dari evaluasi kinerja individu adalah memberi masukan kepada individu agar individu melakukan tugas secara efektif (Locke dan Latham, 1990). Evaluasi kinerja auditor akan mengukur keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya (Arens dan Loebecke, 1993).

Keinginan untuk Keluar (*Turn over Intention*) dari Organisasi

Robbins (2003) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai keinginan individu dengan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja, sedangkan Setiawan dan Ghozali (2006) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Setiawan dan Ghozali, 2006). Keinginan keluar dari organisasi bersifat disfungsional, jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan terhadap organisasi. Secara historis, komitmen organisasi merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (Setiawan dan Ghozali, 2006). Pada lingkup auditor yang bekerja di KAP telah banyak peneliti yang menghubungkan komitmen organisasi dengan perilaku mereka di tempat kerja. Kerangka pemikiran penelitian ini akan ditampilkan berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Penerimaan *Premature Sign-off*

Kinerja auditor diduga memiliki pengaruh dengan penerimaan auditor pada *premature sign-off*. Teori yang digunakan untuk menjelaskan hubungan ini adalah *goal setting theory*. Auditor dengan kinerja yang rendah akan lebih sulit untuk mendapatkan kesempatan bertahan dalam lingkungan kerja auditing dengan usaha sendiri, sehingga *premature sign-off* digunakan sebagai sarana untuk mempertahankan pekerjaan. Perilaku *premature sign-off* terjadi dalam situasi dimana individu merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan atau hasil yang diharapkan oleh supervisornya (Donnelly dkk., 2003). Solar dan Breuhl (1971) menyatakan bahwa individu yang memiliki kinerja dibawah standar atau tidak sesuai dengan harapan supervisor

lebih mungkin menerima dan melakukan tindakan *premature Sign-off*. Tindakan ini dilakukan karena mereka merasa tidak mampu mencapai kinerja yang ditentukan oleh supervisor dan organisasi.

H1: Kinerja Auditor berpengaruh negatif dengan penerimaan *Premature Sign-off*.

Pengaruh Keinginan untuk Keluar terhadap Penerimaan *Premature Sign-off*

Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela sering dianggap sebagai penyakit pada profesi akuntan publik. Keinginan auditor untuk keluar dari KAP dapat menimbulkan masalah terutama berkaitan dengan masalah perilaku auditor. Kondisi ini bisa menyebabkan klien maupun partner mengeluh karena pekerjaan dilakukan oleh pegawai baru yang kurang berpengalaman (Setiawan dan Ghozali, 2006). Auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih mungkin terlibat dalam *premature sign-off*. Sesuai dengan teori penetapan tujuan (*Goal Setting*) yang menyebutkan bahwa individu akan bertindak sesuai dengan tujuan yang dimiliki. Auditor dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi memiliki tujuan utama segera keluar dan mendapatkan pekerjaan baru, auditor dengan tujuan tersebut lebih termotivasi untuk menerima tindakan disfungsional termasuk menghentikan langkah audit terlalu dini, meskipun tindakan tersebut dapat berpengaruh terhadap opini yang diberikan. Hal ini disebabkan karena auditor tidak takut mendapat sanksi apabila perilaku tersebut dideteksi (Malone dan Roberts, 1996).

H2: Keinginan untuk keluar berpengaruh positif terhadap penerimaan *premature sign-off*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Penerimaan *Premature Sign-off*

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tidak terlibat dengan perilaku *premature sign-off* (Irawati dkk., 2005). Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan setia terhadap visi dan misi organisasi sehingga mereka akan lebih bertindak fungsional. Individu tersebut juga rela berkorban demi tercapainya tujuan organisasi serta ingin tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tindakan ini tidak terlepas dari teori penetapan tujuan yang menyebutkan bahwa individu akan termotivasi melakukan suatu tindakan tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menolak menghentikan langkah audit terlalu dini (*premature sign-off*) dengan tujuan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan auditor pada *premature sign-off*.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Indonesia. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah penyampelan bertujuan (*purposive sampling*), kriteria yang digunakan adalah auditor yang telah bekerja pada KAP yang bersangkutan minimal satu tahun.

Kriteria tersebut diterapkan karena auditor yang bekerja dalam suatu KAP kurang dari satu tahun, perilakunya masih lebih banyak ditentukan oleh supervisornya.

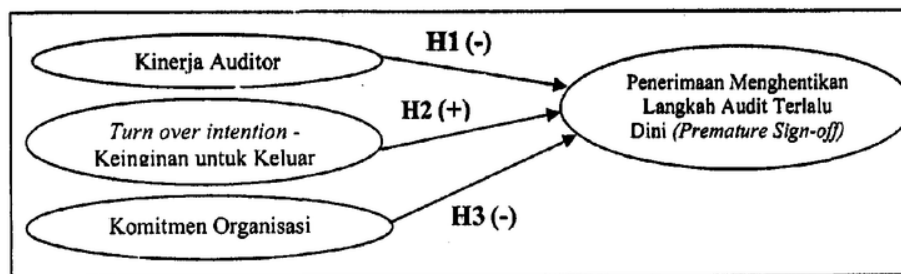
Tabel 1. Data Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang dikirim	850	100%
Kuesioner yang tidak kembali	(609)	71,5%
Kuesioner yang tidak lengkap	(5)	0,5%
Kuesioner yang digunakan	236	28%

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. **Kinerja Auditor**
Variabel Kinerja Auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mahoney dkk. (1965). Skor kinerja personal auditor di bawah rata-rata menggambarkan kinerja yang rendah, sedangkan skor di atas rata-rata menggambarkan kinerja yang tinggi.
2. **Turn Over Intention - TI (Keinginan untuk Keluar)**
Variabel TI diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly dkk. (2003). Skor yang tinggi menggambarkan tidak ingin pindah, sedangkan skor yang rendah menggambarkan sangat ingin pindah.
3. **Komitmen Organisasi**
Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday dkk. (1979). Instrumen ini terdiri dari sembilan pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1-7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan Komitmen Organisasi yang tinggi.
4. **Penerimaan Menghentikan Langkah Audit Terlalu Dini (*Premature Sign-off*)**
Variabel ini diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly dkk. (2003). Instrumen ini dirancang untuk mengukur seberapa besar penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk penerimaan *premature sign-off*. Skor yang rendah menunjukkan penerimaan yang rendah terhadap *premature sign-off*, sedangkan skor tinggi menggambarkan penerimaan yang tinggi terhadap *premature sign-off*.

Model riset akan digambarkan di bawah ini.



Gambar 2. Model Riset

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hipotesis diterima bila arah beta sesuai

dengan hipotesis dan tingkat signifikansi kurang dari atau sama dengan 10%. Hipotesis ditolak bila arah beta tidak sesuai dengan hipotesis atau tingkat signifikansi lebih dari 10%.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Hasil pengujian validitas ditampilkan dalam Tabel 2. Instrumen dikatakan valid, jika memiliki KMO-MSA lebih dari 0,5 dan memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Nilai KMO-MSA semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5 artinya kecukupan sampel terpenuhi dan semua indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4; sehingga hasil pengujian validitas terhadap instrumen pada masing-masing variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item	KMO	Loading Factor
Kinerja Auditor (KA)	7	0,892	0,547-0,863
Keinginan untuk Keluar (TI)	3	0,733	0,870-0,895
Komitmen Organisasi (KO)	9	0,921	0,697-0,867
Premature Sign-off	4	0,853	0,500-0,896

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha (CA) ditampilkan dalam Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (CA) lebih besar dari 0,6; sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

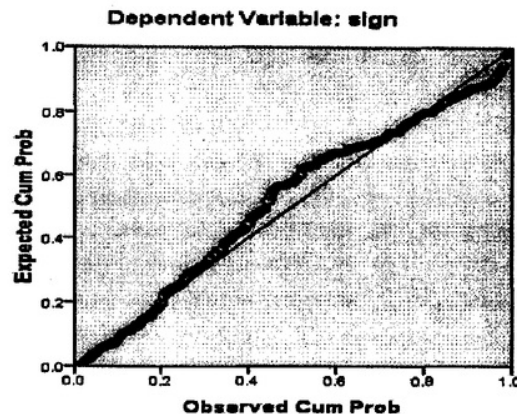
Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Nilai Cronbach Alpha
Kinerja Auditor (KA)	7	0,893
Keinginan untuk Keluar (TI)	3	0,859
Komitmen Organisasi (KO)	9	0,928
Premature Sign-off (sign)	4	0,736

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan grafik ² normal plot ditampilkan dalam Gambar 3 berikut. Berdasarkan pada grafik normal plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi yang normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas pada model penelitian dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) ditampilkan dalam Tabel 4 berikut. Hasil pengujian multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.964	3.339		2.086	.038		
ko	.074	.043	.126	1.716	.087	.760	1.315
kin	.120	.059	.134	2.024	.044	.930	1.075
ti	.221	.087	.182	2.529	.012	.794	1.259

a. Dependent Variable: sign

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser ditampilkan dalam Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut (*abs*), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.510	1.912		1.836	.068
Ko	.058	.025	.171	2.340	.060
Kln	-.098	.034	-.190	-2.866	.075
Ti	.088	.050	.127	1.767	.079

a. Dependent Variable: abs

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.964	3.339		2.086	.038		
Ko	-.074	.043	-.126	1.716	.087	.760	1.315
Kln	-.120	.059	-.134	2.024	.044	.930	1.075
Ti	.221	.087	.182	2.529	.012	.794	1.259

a. Dependent Variable: sign

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja auditor secara statistik memiliki nilai beta sebesar -0,134 dan nilai t sebesar 2,024, sedangkan tingkat signifikansi 0,044. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja individu auditor memiliki pengaruh negatif terhadap *premature sign-off* (Hipotesis 1; H1) dengan tingkat signifikan 5%. Artinya semakin tinggi kinerja auditor, maka auditor cenderung untuk tidak menerima *premature sign-off*. Hasil ini memberi dukungan terhadap teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory-GST*) yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki (Lock dan Latham, 1990). Individu auditor yang memiliki kinerja tinggi merasa tidak perlu menerima *premature sign-off* untuk mempertahankan pekerjaan mereka (Donnelly dkk., 2003; Solar dan Breuhl, 1971) berseberangan dengan hasil penelitian Maryanti (2005) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap penerimaan *premature sign-off*.

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa keinginan untuk keluar (*turn-over intention-TI*) memiliki nilai beta sebesar 0,182 dan nilai t sebesar 2,529 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,012. Hasil ini menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar memiliki pengaruh positif terhadap *premature sign-off* dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis ini secara statistik diterima dan mendukung hasil

penelitian Maryanti (2005) dan Irawati dkk. (2005). Hasil ini sesuai dengan GST, dimana individu yang memiliki tujuan untuk meninggalkan organisasi lebih mungkin menerima *premature sign-off* (Malone dan Roberts, 1996), karena auditor yang ingin meninggalkan organisasi tidak merasa takut apabila penerimaan *premature sign-off* tersebut diketahui oleh organisasi (Donnelly dkk., 2003).

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan memiliki nilai beta sebesar 0,126 dan nilai t sebesar 1,716 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,087. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *premature sign-off* dengan tingkat signifikansi 10%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor, maka akan mempengaruhi kecenderungan auditor untuk tidak menerima *premature sign-off*. Hasil ini memberi dukungan terhadap GST yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Lock dan Latham, 1990). Auditor dengan komitmen organisasi tinggi akan selalu berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Simpulan, Implikasi dan Keterbatasan

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada paparan sebelumnya dapat ditarik simpulan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *prematur sign-off*. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor dengan kinerja tinggi akan cenderung menolak *prematur sign-off*. Keinginan untuk keluar dari organisasi berpengaruh positif terhadap penerimaan *prematur sign-off*. Artinya semakin tinggi tingkat keinginan untuk keluar yang dimiliki auditor akan mengakibatkan semakin tinggi pula penerimaan auditor terhadap *prematur sign-off*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan *prematur sign-off*. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih memilih untuk tidak menerima *prematur sign-off*.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap *Goal Setting Theory*. Seorang auditor akan bertindak sesuai dengan tujuan yang dimiliki. Auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turn-over intention*) lebih mudah terlibat dalam penerimaan perilaku *premature sign-off* dengan tujuan segera mendapatkan pekerjaan baru, sedangkan auditor yang memiliki kinerja lebih tinggi tidak mudah menerima perilaku *premature sign-off*, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan pekerjaan. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung tidak menerima *premature sign-off*, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku *premature sign off*. Sedangkan *turn over intention* memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku *premature sign off*. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku *premature sign off*. Temuan ini memberikan sinyal bagi KAP pada saat melakukan perekrutan auditor. Manajemen KAP sebaiknya memberikan pelatihan kepada auditor dengan lebih menekankan pada pelaksanaan program audit dengan kualitas tinggi, yaitu pelatihan yang memfokuskan pada kualitas audit secara berulang kali, sehingga dapat menurunkan kecenderungan auditor menerima perilaku *premature sign off* dengan efektif. Hasil temuan ini memiliki implikasi bagi KAP untuk melakukan pengawasan terhadap auditor dengan kinerja yang tidak sesuai dengan tuntutan organisasi dan menanamkan komitmen terhadap organisasi sehingga auditor akan bertindak sesuai dengan standar organisasi. Bagi organisasi profesi akuntan hendaknya membuat kebijakan pemberian sanksi yang tegas terhadap auditor yang terbukti melakukan tindakan *premature sign off* guna memberikan efek jera bagi auditor.

Keterbatasan

Beberapa hal yang dianggap sebagai keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden yang bersedia atau berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas auditor pada KAP yang tergolong junior dan memiliki masa kerja 1-3 tahun, sehingga terdapat kemungkinan penelitian ini belum mencerminkan keseluruhan perilaku auditor yang bekerja di KAP di Indonesia. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban kuesioner, sehingga responden tidak bisa dikendalikan sepenuhnya.

Berdasarkan simpulan yang disampaikan sebelumnya, maka penelitian yang akan datang sebaiknya mempertimbangkan auditor yang memiliki posisi senior dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, sehingga akan lebih mencerminkan penerimaan *premature sign-off* para auditor di Indonesia. Diharapkan penelitian yang akan datang dapat memilih metode berbeda yang dapat mengendalikan responden supaya dapat memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai penerimaan auditor pada perilaku audit disfungsional, misalnya metode eksperimen.

Daftar Rujukan

- Alderman, C. W., dan J. W. Dietrick, 1982. "Auditor's Perception of Time Budget Pressures and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 1: pp. 54-68.
- Arens, A.A. dan J.K. Loebbecke. 1996. *Auditing*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Coram, P., Juliana, dan D.R. Woodliff. 2004. "The Effect of Risk of Misstatement on The Propensity to Commit Reduced Audit Quality Acts Under Time Budget Pressure". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 23: pp. 159-167.

- Donnelly, D.P., J.J. Quirin, dan D. O'Bryan. 2003. "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics". *Behavioral Research in Accounting*. 15: pp. 87-110.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, Y., T. A. Petronila, dan Mukhlisin. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit". Makalah disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo.
- Kelley, T. dan L. Margheim. 1990. "The Impact of Time Budget Pressure on Dysfunctional Audit Behavior". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 9: pp. 21 - 42.
- Locke, E.A. dan G.P. Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mahoney, T., T. Jerdee dan S. Carrol. 1965. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South-Western.
- Malone, C.F. dan R.W. Roberts. 1996. "Factors Associated with The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 15 (2): pp. 49-64.
- Maryanti, P. 2005. "Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa)". Tesis tak dipublikasikan. Universitas Diponegoro.
- Mowday, R., L. Porter dan R. Dubin. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-227.
- Otley, D.W. dan B. Pierce. 1995. "The Control Problem in Public Accounting Firms An Empirical Study of Impact of Leadership Style". *Accounting, Organizations and Society*. 20: pp. 405-420.
- Rhode, J.G. 1978. "Survey on the influence of selected aspects of the auditor's work environment on professional performance of certified public accountants". New York: American Institute of Certified Public Accountants.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indek kelompok Gramedia.
- Setiawan, I.A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silaban. 2009. "Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit". Disertasi tak dipublikasikan. Universitas Diponegoro.
- Solar, D. dan D. Breuhl. 1971. Machiavellianism a locus of control. *Psychological Reports*. 2: pp. 1079-1082.
- Srimindarti, C. 2010. "Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional Berdasarkan Pada Faktor Internal Individu Auditor". Disertasi Tak Dipublikasikan. Universitas Diponegoro.
- Weiner, B. 1989. *Theories of human motivation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.unisbank.ac.id

Internet Source

2%

2

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches Off