

**PENGARUH KINERJA AUDITOR, *TURN OVER INTENTION*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *PREMATURE SIGN-OFF*
(Ditinjau dari *Goal Setting Theory*)**

**Ceacilia Sri Mindarti
Elen Puspitasari
Universitas Stikubank Semarang**

Abstract

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 and turnover intention have influence to acceptance of a premature sign-off. On the other hand organizational commitment has no influence to acceptance of a premature sign-off.

Keywords: Goal Setting Theory, Auditor Performance, Turnover Intention, Organizational Commitment, and 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 *premature sign-off* (Donnelly et al. 2003, Outley dan Pierce, 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 et al, 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 survey terhadap auditor senior kantor

akuntan publik enam besar di Irlandia menunjukkan bahwa 89 persen responden melaporkan telah melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit, misalnya *premature sign-off*. Donnelly et al (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 et al., 2003; Malone dan Roberts, 1996). Motivasi penelitian ini berasal dari pernyataan Donnelly et al. (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. *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 (Maryanti, 2005). 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.

KAJIAN PUSTAKA

***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 *Premature Sign-off*

Perilaku *premature sign-off* merupakan salah satu perilaku audit disfungsi 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

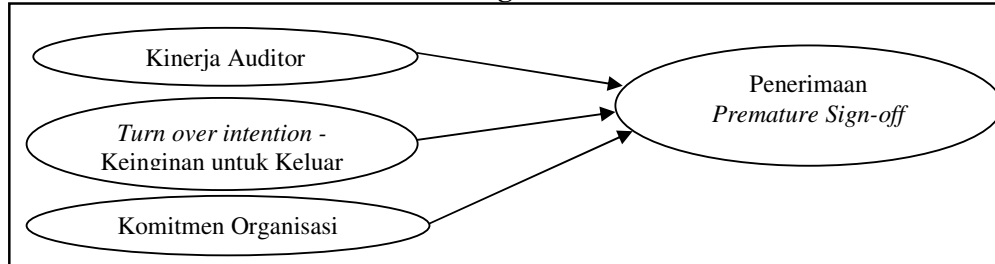
Robbins (2003) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai keinginan individu dengan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja, sedangkan Setiawan dan Ghozali (2006) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsi. 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 disfungsi, jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi.

Komitmen Organisasional

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.

Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap *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 et al., 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 mendapatkan dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha mereka sendiri.

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

Pengaruh Keinginan untuk Keluar terhadap *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*. Hal ini disebabkan karena adanya penurunan ketakutan terhadap sanksi apabila perilaku tersebut dideteksi (Malone dan Roberts, 1996). Auditor yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari perilaku tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi (Donnelly, 2003).

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

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Premature Sign-off*

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tidak terlibat dengan perilaku *premature sign-off* (Irawati dkk., 2005). Hal ini dilakukan 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 dengan kriteria (*purposive sampling*) auditor yang telah bekerja pada KAP yang bersangkutan minimal satu tahun.

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

Kinerja Auditor

Variabel Kinerja Auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mahoney et al., (1965). Skor kinerja personal auditor di bawah rata-rata menggambarkan kinerja yang rendah, sedangkan skor di atas rata-rata menggambarkan kinerja yang tinggi.

Turn Over Intention - TI (Keinginan untuk Keluar)

Variabel TI diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly et al., (2003). Skor yang tinggi menggambarkan tidak ingin pindah, sedangkan skor yang rendah menggambarkan sangat ingin pindah.

Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday et al., (1979). Instrumen ini terdiri dari sembilan pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1 – 7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan Komitmen Organisasi yang tinggi.

Penerimaan Premature Sign-off

Variabel ini diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly et al., (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*.

PEMBAHASAN

Analisis

Hasil Pengujian Kualitas Data

1. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. 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 lebih besar dari 0,5 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. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha (CA) dengan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai 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	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 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel residual memiliki distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal, maka residual juga akan terdistribusi normal dan independen. Hasil dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		ko	sign	kin	ti
N		236	236	236	236
Normal Parameters ^a	Mean	49.36	17.95	38.45	12.20
	Std. Deviation	7.971	4.690	5.240	3.866
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.131	.143	.106
	Positive	.088	.054	.143	.093
	Negative	-.143	-.131	-.141	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		2.194	2.011	2.202	1.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.010

a. Test distribution is Normal.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas pada model penelitian menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan model penelitian tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Tabel 5. 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: sigⁱⁿ

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan dengan absolut residualnya, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. 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
	Kin	-.098	.034	-.190	-2.866	.075
	Ti	.088	.050	.127	1.767	.079

a. Dependent Variable: abs

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. 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
Kin	-.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 dapat dilihat bahwa variabel kinerja auditor secara statistik 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 et al., 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 pengaruh positif terhadap *premature sign-off*. Hipotesis ini secara statistik diterima dan mendukung hasil penelitian Maryanti (2005) dan Irawati dkk., (2005). Hasil pengujian menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. 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 et al., 2003).

Hasil pengujian hipotesis 3 (**H3**) menunjukkan signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *premature sign-off*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor, maka tidak mempengaruhi kecenderungan auditor untuk menolak *premature sign-off*. Hasil ini tidak 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). Tidak terdukungnya teori ini, karena sebagian besar responden yang bersedia ambil bagian dalam penelitian ini adalah auditor junior dengan masa kerja 1-3 tahun. Auditor pada posisi tersebut masih berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi masih belum mantap.

Implikasi

Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap *Goal Setting Theory*. Auditor yang memiliki *turn-over intention* lebih mudah terlibat dalam penerimaan perilaku *premature sign-off*, sedangkan auditor yang memiliki kinerja lebih tinggi tidak mudah menerima perilaku *premature sign-off*.

Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor dan *turn over intention* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku *premature sign off*. Temuan ini memberikan sinyal bagi KAP pada saat melakukan perekutan 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. 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.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada paparan sebelumnya dapat ditarik simpulan Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *prematur sign-off*. Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi berpengaruh positif terhadap penerimaan *prematur sign-off*. Hipotesis 3 (H3) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan *prematur sign-off*.

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 analisis data dan 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 PUSTAKA

- 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: 54-68.
- Arens dan 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: 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: 87-110.
- Ghozali, I. 2005. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Irawati, Y., T. A. Petronila, Mukhlisin. 2005. Hubungan karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. *SNA 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: 21 – 42.
- Locke, E. A. Dan G. P. Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. *Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey*.
- Mahoney, T., T. Jerdee, dan S. Carrol. 1965. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati, OH: 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): 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 Universitas Diponegoro*. Tidak dipublikasikan.
- 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: 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.
- Robbins, S. P. 2003. Perilaku Organisasi. *Indek kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Setiawan, I. A., dan I. Ghazali. 2006, Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Silaban. 2009. Perilaku disfungsi auditor dalam pelaksanaan program audit. *Disertasi Universitas Diponegoro*. Tidak dipublikasikan.
- Solar, D., dan D. Breuhl. 1971. Machiavellianism an locus of control. *Psychological Reports*. 2: 1079-1082.
- Weiner, B. 1989. *Theories of human motivation*. Hillsdale. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associate.