

PENERIMAAN AUDITOR TERHADAP *UNDER-REPORTING TIME*

Ceacilia Srimindarti ceaciliasrimindarti@gmail.com

Elen Puspitasari elenmeiranto@yahoo.com

(Staf Pengajar Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNISBANK Semarang)

Abstract

This study seeks to analyze the relationship between the factors that affect the auditor's acceptance of under-reporting time. Auditor's who worked in Public Accounting in Indonesia is an object in this study using questionnaire-based survey that was sent. The data have been collected and analyzed using SPSS. Expectancy theory and the theory of goal setting is the basic theory used to explain the behavior of auditors underreporting time in accepting. The results of this study found that locus of control variables have a positive and significant impact on acceptance of under-reporting time, while the variable of organizational commitment auditor has no influence on the acceptance of under-reporting time. Adversely affect the auditor's expertise acceptance under-reporting time. These results indicate that the internal factors affecting the acceptance of individual auditor's under-reporting time.

Keywords : *locus of control, auditor's expertise, organizational commitment, acceptance of under-reporting time, expectancy theory and the theory of goal setting.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan dan kepedulian profesional yang meliputi ketelitian dalam memeriksa kelengkapan kertas kerja, mengumpulkan bahan bukti audit yang memadai dan menyusun laporan audit yang lengkap (Arens dan Loebbecke, 1996). Auditor harus bertindak secara rasional dengan mengikuti prosedur yang sistematis untuk membuat penilaian dan opini atas dasar bukti yang relevan dan memadai (Mautz dan Sharaf, 1985). Auditor yang profesional adalah auditor yang harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Seorang auditor dituntut untuk melakukan tugas dengan tingkat ketelitian yang masuk akal, keahlian, dan kehati-hatian dalam setiap kasus guna memenuhi tanggung jawab profesional (Otley dan Pierce, 1995).

Pada kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat seperti pada saat ini, auditor harus selalu mempertahankan kinerjanya agar kualitas audit tetap terjaga. Auditor harus melakukan pekerjaan sesuai dengan standar profesional (standar auditing), sehingga kepercayaan terhadap auditor bisa dipertahankan (McDaniel, 1990). Standar tersebut terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan, standar pelaporan dan kode etik akuntan. Standar auditing merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Standar tersebut harus dipatuhi oleh seluruh anggota dan akuntan publik yang beroperasi sebagai auditor independen (Arens dan Loebbecke, 1995). Standar ini disebut sebagai Pernyataan Standar Auditing (PSA).

Kenyataan dalam praktek di lapangan menunjukkan bahwa banyak auditor melakukan penyimpangan terhadap kode etik dan standar audit (Irawati dkk, 2005). Penyimpangan tersebut

dapat mempengaruhi audit yang dilakukan bahkan dapat menyebabkan kegagalan audit (Donnelly *et al.*, 2003). Penyimpangan atau ketidakpatuhan terhadap PSA akan menyebabkan terjadinya *dysfunctional audit* yang sangat tidak diinginkan, salah satunya adalah *under-reporting time*, yaitu melaporkan waktu yang dibutuhkan untuk audit lebih pendek daripada waktu yang sesungguhnya. Perilaku ini terjadi karena auditor tidak melaporkan dan tidak membebaskan seluruh waktu yang digunakan untuk melakukan tugas audit tertentu. Tindakan ini dilakukan auditor dengan cara mengerjakan program audit dengan menggunakan waktu personal, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam pengerjaan program audit (Lightner *et al.*, 1982). Berbagai tindakan *under-reporting time* yang dilakukan oleh auditor telah ditemukan oleh para peneliti, yaitu Lightner *et al.*, (1982), Outley dan Pierce (1995), Malone dan Roberts (1996), Sososutikno (2003), dan Maryanti (2005).

Berbagai bukti empiris dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya masalah penerimaan *under-reporting time* yang dihadapi profesi akuntan publik dalam rangka memenuhi tanggungjawab profesinya. Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang memiliki andil terhadap *under-reporting time*, misalnya tekanan waktu dan gaya supervisor (Donnelly *et al.*, 2003), namun penelitian tersebut lebih memfokuskan faktor di luar individu auditor sebagai penyebab *under-reporting time*. Belum banyak penelitian yang menguji faktor-faktor yang berasal dari individu auditor sebagai penyebab *under-reporting time*. Padahal faktor individu dapat menjadi salah satu faktor yang sangat berpotensi di dalam mempengaruhi auditor untuk memilih *under-reporting time* (Donnelly *et al.*, 2003).

Salah satu faktor internal individu auditor yang telah digunakan secara luas dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia dalam seting organisasi adalah *Locus of Control* (Rotter, 1966). Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara individu dengan *locus of control* eksternal dan keinginan untuk menggunakan ketidakjujuran atau manipulasi untuk mencapai tujuan personal (Gable dan Dangelo, 1994). Hasil penelitian empiris yang menguji hubungan antara *locus of control* dan *under-reporting time* menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* eksternal dan penerimaan auditor terhadap *under-reporting time* (Donnelly *et al.*, 2003; Irawati dkk., 2005; Maryanti, 2005). Sementara Malone dan Roberts (1996) tidak menemukan hubungan antara *locus of control* dan *under-reporting time*.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Malone dan Roberts (1996) menyatakan bahwa belum banyak penelitian yang memasukkan faktor pada individu diantara auditor yang secara signifikan mempengaruhi penerimaan auditor terhadap *under-reporting time*. Penelitian-penelitian di Indonesia yang menguji *under-reporting time* masih belum banyak dilakukan. Penelitian yang telah dilakukan selama ini lebih difokuskan pada cakupan sampel yang terbatas, seperti yang telah dilakukan oleh Sososutikno (2003) pada auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Selain hal tersebut, variabel yang diuji lebih difokuskan pada faktor-faktor eksternal auditor. Mengingat pentingnya memahami faktor individu auditor dalam menerima *under-reporting time* (Kelly dan Margheim, 1990) menjadikan suatu motivasi yang kuat untuk melakukan penelitian tentang perbedaan individu auditor pada *locus of control*, keahlian auditor dan komitmen organisasi yang mempengaruhi penerimaan auditor terhadap *under-reporting time* dengan menggunakan kajian teori *expectancy* dan *goal setting*.

II. RISET EMPIRIS, kAJIAN TEORITIS DAN RuMuSAN HIPOTESIS 2.1.

Riset Empiris

Beberapa tindakan *under-reporting time* di lapangan yang berhasil ditemukan oleh para peneliti, antara lain penelitian dari Lightner *et al.*, (1982) dengan menggunakan teori *expectancy* menemukan bahwa sejumlah akuntan secara signifikan melakukan *underreporting time*. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 65 persen auditor yang menjadi responden melakukan audit tanpa melaporkan waktu yang sesungguhnya. Survey terhadap auditor senior kantor akuntan publik enam besar di Irlandia yang dilakukan oleh Outley dan Pierce (1995) menunjukkan bahwa 89 persen responden melaporkan telah melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit dan mengestimasi bahwa rata-rata 12,2 persen bentuk penyimpangan yang terjadi adalah (*under-reporting time*) atau melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya.

Sososutikno (2003) melakukan riset empiris di Indonesia dengan responden auditor senior BPK dan BPKP menemukan bahwa ketika auditor melakukan pelaksanaan audit telah terjadi perilaku *under-reporting time* dan perilaku tersebut mengurangi kualitas audit. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap *under-reporting time*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Maryanti (2005) yang melakukan survei terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di pulau Jawa. Hasilnya menunjukkan *Locus of Control* tidak terbukti berpengaruh pada *under-reporting time*, sedangkan variabel kinerja, keinginan untuk keluar, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan.

Irawati dkk., (2005) melakukan survei tentang *under-reporting time* terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta. Hasilnya menunjukkan auditor dengan *Locus of Control* eksternal dan memiliki keinginan keluar yang tinggi lebih mungkin menerima *under-reporting time*, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab penerimaan *under-reporting time* adalah faktor internal individu auditor (Irawati, dkk. 2005; Donnelly *et al.*, 2003). Literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa persepsi dan respon individual dalam mempertahankan pekerjaan dipengaruhi oleh perbedaan individual atau faktor internal individu (Donnelly *et al.*, 2003). Trevino (1986) menyatakan bahwa perilaku tidak etis yang dilakukan individu organisasi dapat diakibatkan oleh faktor-faktor internal individu.

Penelitian di psikologi menyatakan bahwa perilaku individual menggambarkan personalitas individu tersebut dan faktor-faktor situasional saat itu ketika membuat keputusan tindakan tertentu (Koonce dan Mercer, 2005). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan auditor untuk memilih *under-reporting time* dalam pelaksanaan audit bisa juga berkaitan dengan berbagai faktor yang melekat pada individu auditor (Kelly dan Margheim, 1990).

2.2. Kajian Teoritis

Kajian teoritis dalam penelitian penerimaan auditor terhadap *under-reporting time* ini menggunakan dasar teori *expectancy* (Lightner *et al.*, 1982) untuk menjelaskan hubungan antara

keahlian auditor terhadap *under-reporting time*. Teori ini menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dominan dalam menjelaskan perilaku individu di organisasi (Campbell, 1976) dengan asumsi bahwa individu akan memilih tindakan, tingkat usaha, dan pekerjaan yang memaksimalkan keinginan-ekspektasi mereka; dengan kata lain individu akan berusaha meminimalkan ekspektasi yang tidak diinginkan. Menurut teori ini terdapat tiga kombinasi yang mempengaruhi perilaku. Pertama, motivasi seorang individu merupakan fungsi dari ekspektasi usaha. Ekspektasi ini akan menentukan usaha yang akan mengarahkan pada perilaku yang diinginkan. Kedua, ekspektasi individu atas perilaku akan mengarahkan pada hasil atau ganjaran tertentu. Ketiga, pentingnya orientasi untuk setiap hasil atau ganjaran yang diharapkan. Dalam berbagai situasi perilaku individu dalam memilih atau melakukan sesuatu ditentukan oleh ekspektasi dan orientasi mereka. Berdasarkan pada paparan teori *expectancy*, seorang auditor dalam memilih dan melakukan *under-reporting time* dapat dipengaruhi oleh ekspektasi individu auditor. Ekspektasi kemampuan auditor untuk melakukan program audit sesuai dengan prosedur audit merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pilihan *under-reporting time*. Auditor yang memiliki persepsi mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan memilih untuk bertindak tidak *under-reporting time*. Pada pihak lain, auditor yang memiliki persepsi bahwa mereka tidak mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan termotivasi untuk menerima *under-reporting time*.

Menurut Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory-GST*) 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 melalui empat mekanisme. Pertama, tujuan yang dimiliki akan menimbulkan usaha untuk mencapainya. Kedua, tujuan akan mengarahkan perhatian dan usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, tujuan akan meningkatkan usaha secara terus menerus. Keempat, tujuan akan mempengaruhi tindakan tidak langsung kearah penggunaan strategi dan ilmu pengetahuan yang relevan (Mitchell dan Daniels, 2003; Locke dan Latham, 2002; Pinder, 1998). GST menyatakan bahwa tujuan yang dimiliki auditor akan menentukan pilihan tindakan yang dilakukan auditor. Seorang auditor mungkin akan menerima dan melakukan *under-reporting time* dengan tujuan untuk tetap bisa bertahan dalam pekerjaan mereka. Sementara auditor lain memilih untuk tidak melakukan *under-reporting time* 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 *under-reporting time*. Dukungan tersebut dijelaskan dengan mendasarkan pada tujuan dan harapan yang dimiliki oleh individu. Dengan demikian kecenderungan auditor untuk memilih dan menerima *under-reporting time* dalam pelaksanaan audit bisa juga berkaitan dengan berbagai faktor internal individu auditor. Salah satu faktor internal individu auditor adalah *Locus of Control*. *Locus of Control* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) telah digunakan secara luas dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia dalam setting organisasi. Rotter (1966) menyatakan bahwa individu-individu mengembangkan ekspektasi-ekspektasi mengenai kesuksesan mereka dalam situasi tertentu akan tergantung pada perilaku personal mereka atau dikendalikan oleh pihak diluar dirinya (Donnelly *et al.*, 2003). Individu-individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usaha mereka sendiri atau individu percaya bahwa kejadian-kejadian berada di bawah pengendalian mereka mengacu pada *locus of control* internal. Sementara individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa mereka tidak dapat

mengendalikan kejadian-kejadian atau hasil yang mereka capai (Spector, 1982). Jadi secara internal atau secara eksternal individu dapat mengatasi situasi tertentu secara identik, tindakan-tindakan mereka akan memiliki pengaruh yang sangat berbeda pada kehidupan mereka (Donnelly et al., 2003).

Keahlian merupakan kinerja superior dalam tugas tertentu dengan menggunakan kemampuan sebagai ukuran operasional dalam auditing. Ashton (1990) mendefinisikan keahlian sebagai kemampuan yang dituntut untuk melakukan tugas tertentu dengan sebaik-baiknya. Menurut Arens dan Loebecke (1996) seorang auditor harus memiliki keahlian dengan latar belakang pendidikan formal auditing, dan pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang akan ditekuninya serta harus selalu mengikuti pendidikan-pendidikan profesi berkelanjutan. Seorang auditor juga dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang digeluti kliennya. Selain itu auditor juga harus mempunyai kemampuan memahami kriteria yang digunakan serta mampu menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk mendukung kesimpulan yang akan diambil. Menurut teori psikologi kognitif, seorang profesional yang ahli memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Seorang ahli juga memiliki kemampuan untuk mengorganisasi informasi di memori secara lebih baik (Koonce dan Mercer, 2005). Auditor yang memiliki berbagai keahlian dan ketrampilan untuk melakukan pekerjaan audit akan mengalami konflik yang relatif sedikit berkaitan dengan pekerjaan mereka (Donnelly et al., 2003). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu juga diduga dapat mempengaruhi perilaku *under-reporting time* dalam organisasi, hal ini disebabkan karena individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bersedia bekerja lebih keras demi kepentingan organisasi (Robbins, 2003). Dalam setting akuntansi, komitmen organisasi yang dimiliki auditor diduga dapat mempengaruhi perbedaan penerimaan auditor terhadap *underreporting time*. Hal ini disebabkan karena auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih setia terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mereka akan cenderung bertindak fungsional (Maryanti, 2005).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Individu-individu yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih baik. Mereka loyal terhadap organisasi karena mereka yakin dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan pada keyakinan tersebut maka individu dengan komitmen organisasi tinggi bersedia melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati dkk., 2005). Tingginya tingkat loyalitas akan mengakibatkan individu tersebut cenderung tidak melakukan *underreporting time*

daripada auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Malone dan Roberts, 1996). Bukti riset menunjukkan adanya hubungan negative antara komitmen organisasi dan penerimaan auditor terhadap *under-reporting time* (Malone dan Roberts, 1996). Temuan ini didukung oleh Maryanti (2005). Sifat lingkungan kerja di auditing sangat membutuhkan keahlian sehingga kemampuan auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar akan ikut menentukan penerimaan auditor pada *under-reporting time*. Menurut teori ekspektansi, Auditor yang memiliki persepsi mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan memilih untuk bertindak fungsional. Pada pihak lain, auditor yang memiliki persepsi bahwa mereka tidak mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan termotivasi untuk menerima *under-reporting time*. Auditor yang memiliki berbagai kemampuan akan memiliki persepsi mampu melaksanakan penugasan audit. Persepsi ini akan memperkecil kemungkinan terjadinya

konflik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga auditor yang memiliki berbagai keahlian akan lebih berperilaku fungsional (Lightner *et al.*, 1982).

Penelitian tentang faktor-faktor yang memiliki andil terhadap *under-reporting time* penting dilakukan karena berbagai kejadian kegagalan audit telah menghasilkan peningkatan tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap kualitas audit dan profesionalisme auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit (Donnelly *et al.*, 2003). Trevino (1986), menyatakan bahwa perbedaan berbagai faktor yang berasal dari individu karyawan dapat mempengaruhi perilaku individual dalam menghadapi dilema termasuk keputusan penerimaan auditor terhadap *under-reporting time*. Penelitian ini juga penting karena temuan faktor-faktor yang memiliki andil terhadap *under-reporting time* merupakan suatu langkah awal dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi *under-reporting time* secara aktual (Donnelly *et al.*, 2003).

2.3. Rumusan Hipotesis Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Under-reporting time*

Penelitian ini akan menguji pengaruh *locus of control* eksternal terhadap penerimaan *under-reporting time*. Teori yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh ini adalah *goal setting theory* (Locke dan Latham, 1990) yang menyatakan bahwa tujuan yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi perilaku kerja. Individu-individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki dan komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Individu-individu dengan *locus of control* lebih mudah terlibat dengan penerimaan *under-reporting time*. Perilaku ini dipilih apabila mereka tidak mendapatkan dukungan untuk mempertahankan pekerjaan. Keyakinan bahwa individu tidak bisa mengendalikan hasil dengan menggunakan usaha sendiri akan mendorong individu untuk lebih menerima tindakan *under-reporting time*.

H1: *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap penerimaan *Underreporting time*.

Pengaruh keahlian Auditor terhadap *Under-reporting time*

Dalam lingkup pekerjaan auditing, seorang auditor yang memiliki berbagai keahlian akan memiliki idealisme yang tinggi sehingga akan bertindak lebih profesional dan taat aturan. Tindakan ini dilakukan auditor dengan tujuan untuk bisa bertahan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, auditor dengan bekal kemampuan dan ketrampilan yang tinggi akan mengalami konflik yang relatif sedikit berkaitan dengan program kerja audit yang ditetapkan dibandingkan auditor dengan kemampuan yang lebih rendah. Oleh karena itu, auditor yang memiliki berbagai keahlian diharapkan akan menunjukkan penerimaan yang lebih rendah terhadap penerimaan *under-reporting time*.

H2: keahlian auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *underreporting time*

Pengaruh komitmen Organisasi terhadap *Under-reporting time*

Individu dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja sesuai dengan standar meskipun berada dalam situasi yang menekan. Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati dkk., 2005). Malone dan Roberts (1996) menyatakan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang lebih rendah akan cenderung melakukan perilaku

disfungsional jika dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tidak terlibat dengan under-reporting time. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3: komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan *under-reporting time* *Locus of Control* keahlian Auditor komitmen Organisasi



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE Riset 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian ini, digunakan metode penyampelan bertujuan; dengan kriteria Auditor telah bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan minimal 1 tahun. Alasan dilakukannya kriteria ini karena auditor yang bekerja kurang dari satu tahun belum memiliki kewenangan mengambil keputusan sebab umumnya mereka masih menjadi asisten dan segala keputusan ditentukan oleh supervisornya.

3.2. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam riset ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para auditor berdasarkan populasi dan penentuan sampel yang telah ditentukan (3.1). Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner diperoleh secara langsung tertuju kepada para auditor dengan mendatangi kantor KAP; melalui *mail survey*; dan bantuan penghubung (*contact person*) yang mempunyai akses pada sejumlah KAP di Indonesia.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Keahlian Auditor, dan Penerimaan *Under-reporting time*.

Penerimaan Auditor terhadap *Under-reporting Time*

Locus of Control Riset ini menguji pengaruh variabel *locus of control* (LoC) eksternal terhadap penerimaan *under-reporting time*. Variabel LoC diukur dengan menggunakan pertanyaan dari Spector (1982). Instrumen ini terdiri dari enam belas pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. Skor *locus of control* yang lebih tinggi menggambarkan

kepribadian eksternal, sedangkan skor yang lebih rendah menggambarkan kepribadian internal. Pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 dan 15 dinilai dengan skor terbalik.

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.

keahlian Auditor

Variabel Kualitas Auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan dari Chao dan Georgia (1994). Instrument ini terdiri dari lima pertanyaan, teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan kualitas yang tinggi, sedangkan skor yang rendah menggambarkan kualitas yang rendah.

Penerimaan *Under-reporting time*

Variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan *Under-reporting time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly *et al.*, (2003). Skor yang rendah menunjukkan penerimaan yang rendah terhadap *under-reporting time*, sedangkan skor yang tinggi menggambarkan penerimaan yang tinggi terhadap *under-reporting time*.

3.4. Alat Analisis

Data dianalisis dengan menggunakan regresi untuk menguji hipotesis. Uji terhadap model dalam penelitian ini meliputi uji koefisien determinasi dan uji pengaruh simultan (F test).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang dikirimkan dan yang dapat digunakan dalam penelitian ditampilkan dalam Tabel.1:

Tabel 1.
Rincian Penerimaan dan Pengembalian 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%

Sumber: Data yang diolah

Adapun profil 236 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender: Pria	124	52,54
Wanita	112	47,46
Pendidikan: D3/ Diploma	51	21,61
S1/ Sarjana	167	70,76
S2	12	5,08
S3	6	2,54
Lama bekerja: 0-3 tahun	80	33,90
4-6 tahun	74	31,36
7-10 tahun	61	25,85
> 10 tahun	21	8,89
Posisi di KAP: Partner	4	1,69
Manajer	6	2,54
Senior/ Supervisor	106	44,92
Staff/ Junior	120	50,85

Sumber: Data yang diolah

Uji model dalam penelitian ini meliputi uji koefisien determinasi dan uji pengaruh simultan (F test). Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Lampiran Output-1 menunjukkan besarnya nilai adjusted R sebesar 0,057 yang berarti variabilitas variabel penerimaan *under-reporting time* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel *locus of control*, keahlian auditor, dan komitmen organisasi sebesar 5,7%; sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Setelah dilakukan uji koefisien determinasi kemudian dilakukan uji pengaruh simultan (uji F). Uji pengaruh simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *locus of control*, keahlian auditor, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel penerimaan *under-reporting time*. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test (Lampiran Output-2) sebesar 5.765 dan signifikan pada 0,001 yang berarti variabel *locus of control*, keahlian auditor, dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi variabel penerimaan *under-reporting time*.

Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap penerimaan *under-reporting time* secara statistik dapat diterima (Lampiran Output-3). Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Penerimaan ini dilakukan karena auditor yang memiliki *locus of control* meyakini bahwa hasil yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh faktor di luar dirinya seperti peluang, keberuntungan, serta nasib dan bukan dari usahanya sendiri. Berdasarkan teori penetapan tujuan (GST), seorang auditor yang mempunyai *locus of control* cenderung menerima *under-reporting time* apabila tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan untuk mempertahankan pekerjaan. Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori penetapan tujuan (GST) yang menyatakan individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang mereka miliki dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Lock dan Latham, 1990). Individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah terlibat dengan penerimaan *under-reporting time*. Perilaku ini dilakukan individu apabila tidak mendapatkan dukungan untuk bertahan dalam pekerjaan. Individu yang meyakini bahwa mereka tidak dapat melakukan kontrol terhadap hasil yang

mereka peroleh untuk bisa bertahan dalam pekerjaan akan lebih terlibat dengan perilaku *under-reporting time*. Demi mencapai tujuan pribadi untuk bertahan dalam pekerjaan, mereka akan menerima *underreporting time*. Dengan kata lain, adanya keyakinan untuk tidak bisa bertahan dengan menggunakan usaha sendiri akan mendorong individu untuk lebih menerima tindakan *under-reporting time*. Temuan riset ini konsisten dengan temuan Donnelly *et al.*, (2003) dan Irawati dkk (2005).

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa keahlian auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *under-reporting time*. Hipotesis ini secara statistik dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan taraf signifikan lebih kecil 0,05 (Lampiran Output-3). Nilai tersebut menunjukkan bahwa keahlian auditor berpengaruh terhadap penerimaan *under-reporting time*. Menurut teori *expectancy*, seorang auditor yang ahli memiliki harapan bahwa auditor relatif tidak akan menemui kesulitan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang auditor yang ahli memiliki kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga auditor akan cenderung menolak (tidak menerima) *under-reporting time*. Dengan kemampuan yang dimilikinya, seorang auditor yang ahli dapat mengendalikan hasil yang diperoleh tanpa harus terlibat dengan *under-reporting time*.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan *under-reporting time*. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu auditor, maka tidak mempengaruhi kecenderungan mereka untuk menolak perilaku *under-reporting time*. Hasil ini tidak memberikan dukungan empiris terhadap teori penetapan tujuan (GST) yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang mereka miliki dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Locke dan Latham, 1990).

Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi merasa yakin dan pasti terhadap tujuan organisasi, mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dan bersedia bekerja keras demi organisasi. Demi mencapai tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi maka individu dengan komitmen organisasi tinggi akan tidak menerima *under-reporting time*. Tidak terdukungnya teori penetapan tujuan (GST) dalam penelitian ini, karena ada kemungkinan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional, sesuai dengan pendapat Donnelly *et al.*, (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap penerimaan *under-reporting time* secara tidak langsung akan tetapi melalui kinerja dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada paparan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan *underreporting*

time. Hasil penelitian mendukung bahwa *locus of control* akan mempengaruhi penerimaan *under-reporting time* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Seorang auditor yang mempunyai *locus of control* cenderung menerima *under-reporting*

time apabila tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan untuk mempertahankan pekerjaan. Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keahlian auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *under-reporting time*. Seorang auditor yang ahli dapat mengendalikan hasil yang diperoleh tanpa harus terlibat dengan *under-reporting time*. Hipotesis 3 (H3) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan *under-reporting time*.

5.2. keterbatasan dan Saran

Responden yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas adalah staf auditor pada Kantor Akuntan Publik dan tergolong junior dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (Tabel 2.). Oleh karena itu, hal tersebut sekiranya menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data dan simpulan yang disampaikan sebelumnya, maka dapat disampaikan saran bagi para peneliti di masa yang akan datang untuk mempertimbangkan auditor yang memiliki posisi senior dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, sehingga akan lebih mencerminkan penerimaan *underreporting time* oleh para auditor di Indonesia. Variabel lain dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya, seperti moral auditor dan kinerja auditor dengan menggunakan metode eksperimen yang kiranya lebih mampu mencerminkan perilaku yang sesungguhnya dari penerimaan auditor terhadap *under-reporting time*.

DAFTAR PuSTAKA

- Alderman, C. W., and 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 and Loebbecke, (1996), *Auditing*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Ashton, R., (1990), "A descriptive study of information processing in accounting", *Journal of Accounting Research*, 19: 42-61.
- Campbell, D., (1976), *Work Motivation*, London, Sage Publication.
- Chao, S., and T. Georgia, (1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 79: 730-743.
- Donnelly, D. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan, (2003), "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model using Auditor's Personal Characteristics", *Behavioral Research in Accounting*, 15: 87-110.
- Gable, M., and F. Dangello, (1994), "Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance", *The Journal of Psychology*, 128: 599-608.
- Ghozali, I., (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, N., dan B. Supomo, (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2001), *Standar Profesional Akuntan Publik*, IAI, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Irawati, Y., T. A. Petronila, Mukhlisin, (2005), "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit", *SNA VIII*, Solo.
- Kelley, T., and L. Margheim, (1990), "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practices & Theory*, 9: 21-42.

- , "The relationship between senior auditor budget participation, job structuring, job consideration, and staff auditor time budget pressure", *The Journal of Applied Business Research*, 18.
- Kelley, T. and D. Seiler, (1982), "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 11: 19 – 34.
- Ketchand, M., Alice A., and J. R. Strawser, (1998), "The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting", *Behavioral Research in Accounting*, 10: 109-137.
- Koonce, L, and M. Mercer, (2005), "Using psychology theories in archival financial accounting research", *SSRN*, 1-55.
- Lightner, S. M., S. J. Adams, and K. M. Lightner, (1982), "The Influence of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2: 1-12.
- , J. J. Leisering, and A. J. Winters, (1983), "Underreporting chargeable time: Its effects on client billing, future budget preparation and staff evaluation and scheduling", *Journal of Accountancy*, (January): 52-57.
- Locke, E. A. and G. P. Latham, (1990), *A Theory of Goal Setting & Task Performance*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Luthans, F., D. Baack, and S. Carroll, (1987), "Organizational commitment Analysis of Antecedents", *Human Relations*, 40(4): 219-236.
- Mautz, R. K., and H. A. Sharaf, (1985), *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association, Sarasota, Florida.
- Malone, C. F., and R. W. Roberts, (1996). "Factors Associated with The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15(2): 49-64.
- Margheim, L., and K. Pany, (1986), "Quality control, premature signoff and underreporting of time: Some empirical findings", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 7: 50-63.
- 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.
- McDaniel, L. S., (1990), "The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance", *Journal of Accounting Research*, 28: 267-285.
- Mitchell, T. and D. Daniels, (2003), *Motivation*, New York, John Wiley. Mowday, R., L. Porter, and R. Dubin, (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-227.
- Otley, D. W., and 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.
- Pinder, C, (1998), *Work motivation in organizations*, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice-Hall.
- 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. Rotter, J. B., (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monograph*, 1: 601-609.

- Setiawan, I. A., dan I. Ghozali, (2006), *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sososutikno, C, (2003), "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit", *SNA VI*, Surabaya.
- Spector, P. E, (1982), "Behavior in organization as a function of employee's locus of control", *Psychological Bulletin*, 91: 482-497.
- Trevino, L. K. (1992), "Moral reasoning and business ethics: implication for research, education, and management", *Journal of Business Ethics*, 11: 445-459.
- , (1986), "Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model", *Academy of Management Review*, 11: 601-617.
- Weiner, B, (1989), *Theories of Human Motivation*, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associate .

LAMPIRAN

Lampiran Output-1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 ^a	.069	.057	1.138

a. Predictors: (Constant), mean-ko, mean-ka, men-loc

Lampiran Output-2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.415	3	7.472	5.765	.001 ^a
	Residual	300.672	232	1.296		
	Total	323.087	235			

a. Predictors: (Constant), mean-ko, mean-ka, men-loc

Lampiran Output-3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.355	.645		6.751	.000
	men-loc	.162	.060	.173	2.704	.007
	mean-ka	-.415	.146	-.179	-2.830	.005
	mean-ko	.147	.085	.111	1.731	.085

a. Dependent Variable: mean-under