



# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *PREMATURE SIGN-OFF* DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*: Suatu tinjauan dari *Goal Setting Theory*

Ceacilia Srimindarti ([ceaciliasrimindarti@gmail.com](mailto:ceaciliasrimindarti@gmail.com))  
Universitas Stikubank Semarang

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the influence of internal individual factors (such as auditor organizational commitment and turnover intention) on acceptance of a premature sign-off. The data sources of this study were auditors who working in audit firms in Indonesia. The data was collected using survey method by sending questionnaires to the respondents by mail. There were 236 respondents participating in this study. The result of this study shown that organizational commitment and turnover intention have influence to acceptance of a premature sign-off. Organizational commitment has influence to turn over intention.*

*Keywords: organizational commitment, premature sign-off, turnover intention*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor internal individu (seperti komitmen organisasional auditor dan *turnover intention*) pada penerimaan prematur *sign-off*. Sumber data penelitian ini adalah auditor yang bekerja di perusahaan audit di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan mengirimkan kuesioner kepada responden melalui pos. Ada 236 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* mempunyai pengaruh terhadap penerimaan prematur *sign-off*. Komitmen organisasi berpengaruh pada *turn over*.

Kata kunci: keinginan berpindah, komitmen organisasi, *prematursign-off*

Perilaku auditor ketika melakukan penugasan audit dapat mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan (Malone & Robert, 1996). Menurut Standar Pekerjaan Lapangan IAI Tahun 2001 butir ketiga menyatakan bahwa bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh auditor melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan klien. Penyimpangan terhadap standar audit dapat mengakibatkan acaman yang serius terhadap opini yang diberikan auditor.

Beberapa peneliti telah menemukan bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan program audit. Salah satu bentuk penyimpangan terhadap standar audit adalah *prematursign-off*. *Premature sign off* menurut Otley dan Pierce, (1995) adalah tindakan yang dilakukan oleh auditor ketika melaksanakan program audit dengan cara menghentikan langkah audit tanpa menggantikannya dengan langkah yang lain. Rhode (1978) dalam Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menemukan bahwa lebih dari 50% anggota AICPA mengakui telah melakukan *sign-*

*off* terhadap langkah audit atau melakukan audit dengan kualitas dibawah standar. Survey terhadap auditor senior kantor akuntan publik enam besar di Irlandia juga menunjukkan bahwa 89% responden melaporkan telah melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit misalnya *premature sign-off* (Outley & Pierce, 1995). Silaban (2009) menemukan bahwa *premature sign-off* juga dilakukan oleh para auditor di Indonesia. Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menemukan bahwa auditor yang melakukan *premature sign-off* adalah auditor yang memiliki kinerja rendah, dan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi. Auditor dengan kinerja rendah lebih mungkin terlibat dengan *premature sign-off* karena auditor tidak dapat memenuhi standar kinerja yang ditentukan oleh supervisor atau organisasi sehingga auditor merasa tidak mungkin mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan. Sedangkan auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi memiliki tujuan utama mencari pekerjaan lain sehingga auditor tidak merasa takut menerima sanksi atas tindakan yang mereka lakukan.

Beberapa peneliti telah menguji faktor-faktor yang menyebabkan *premature sign-off*, misalnya Lightner, Adam, dan Lightner (1992) menguji pengaruh etika terhadap *premature sign-off*; Margheim dan Pany (1986) menganalisa pengaruh auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) non-big 8 dan big-8 terhadap *premature sign-off*; Coram, Juliana, dan Woodliff (2004) menguji pengaruh tekanan anggaran waktu, dan resiko audit terhadap *premature sign-off*; Weningtyas dan Setiawan (2006) menguji pengaruh tekanan anggaran waktu, materialitas, dan risiko audit terhadap *premature sign-off*; Basuki dan Mardani (2006) menguji pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap *premature sign-off*; dan Silaban (2009) meneliti pengaruh anggaran waktu dan komitmen profesional terhadap *premature sign-off*.

Namun demikian, masih relatif penelitian yang menguji faktor-faktor yang berasal dari karakteristik personal auditor sebagai penyebab *premature sign-off*, padahal faktor individu dapat menjadi penyebab tindakan *premature sign-off*. Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menyatakan, perbedaan karakteristik personal auditor menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi auditor dalam memilih *premature sign-off*. Penelitian-penelitian di Indonesia yang menguji *premature sign-off* dilakukan dalam cakupan sampel yang terbatas. Selain itu, variabel yang diuji lebih difokuskan pada faktor-faktor eksternal auditor. Hasil penelitian Maryanti (2005) terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di pulau Jawa menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak terbukti berpengaruh pada penerimaan *premature sign-off*, sedangkan kinerja, keinginan untuk keluar, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian serupa dilakukan oleh Irawati, Petronila, dan Mukhlisin (2005). Mereka melakukan penelitian tentang *premature sign-off* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Hasilnya menunjukkan auditor dengan *Locus of Control* eksternal dan memiliki keinginan keluar yang tinggi lebih mungkin menerima *premature sign-off*.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan masih perlunya pemahaman tentang faktor karakteristik personal individu yang mempengaruhi penerimaan terhadap *premature sign-off*, dan penelitian ini meneliti tentang faktor individu yang mempengaruhi penerimaan *premature sign-off* yang dikaitkan dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal setting theory*).

Menurut teori penetapan tujuan (*Goal setting theory*) individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Lock & Latham, 1990). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kesadaran individu dalam memilih tujuan akan mempengaruhi motivasi. Jika dikaitkan dengan kegiatan audit, maka 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.

Selanjutnya, komitmen organisasional yang dimiliki oleh individu juga diduga dapat memengaruhi penerimaan *premature sign-off*. Hal itu karena individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan bersedia bekerja lebih keras demi kepentingan organisasi (Robbins, 2003). Dalam setting akuntansi, komitmen organisasional yang dimiliki auditor diduga dapat memengaruhi perbedaan penerimaan auditor terhadap *premature sign-off*. Hal ini karena auditor yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan lebih setia terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mereka akan cenderung bertindak tidak menerima *premature sign-off* (Maryanti, 2005).

Menurut Malone dan Roberts (1996), auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP maka mereka akan lebih cenderung menerima perilaku *premature sign-off*. Auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi memiliki tujuan utama mendapatkan pekerjaan selain pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, sehingga auditor tidak takut menerima sanksi apabila perilaku tersebut dideteksi oleh perusahaan. Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) juga menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP tidak merisaukan pengaruh potensial penerimaan *premature sign-off* tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi. Auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki kecenderungan untuk lebih menerima *premature sign-off*. Selanjutnya, Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003). Menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara tingginya keinginan untuk keluar dengan *premature sign-off*. Hasil penelitian Irawati dan Mukhlisin (2005) mendukung temuan Donnelly dkk. Sementara hasil penelitian Malone dan Roberts (1996) tidak menemukan pengaruh antara tingginya keinginan untuk keluar dengan *premature sign-off*. Hal itu karena auditor yang ingin meninggalkan pekerjaan sangat membutuhkan referensi guna mendapatkan pekerjaan yang baru sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan *premature sign-off*.

*Goal Setting Theory* menyatakan bahwa individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Lock & Latham, 1990). 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. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Goal Setting Theory* memberikan dukungan terhadap teori yang menyatakan faktor internal individu auditor dapat mempengaruhi penerimaan terhadap *premature sign-off*.

Berbagai faktor individu yang memiliki pengaruh terhadap penerimaan *premature sign-off* meliputi, pertama perilaku *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* mencakup setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit dengan cara melewati (*skipping*) 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 & Pierce, 1996). *Premature sign-off* terjadi ketika seorang auditor menyetujui

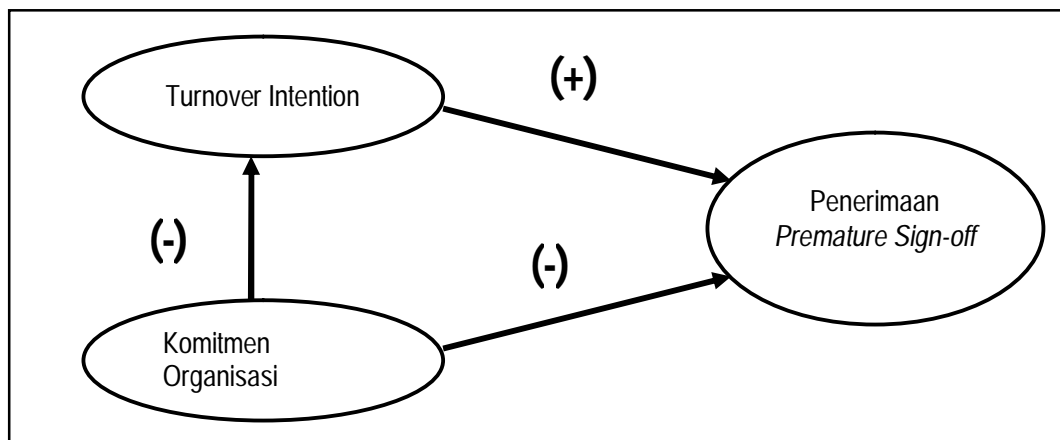
untuk menghentikan langkah-langkah audit yang diperlukan tanpa menggantinya dengan langkah audit yang lain, atau tanpa menyelesaikan pekerjaan secara lengkap, atau tidak melakukan langkah program audit sama sekali (Alderman & Deitrick, 1982). Perilaku ini biasanya dilakukan oleh auditor karena anggaran waktu yang begitu ketat.

Kedua, 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 & Ghozali, 2006). Porter dalam Setiawan dan Ghozali, (2006) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, (3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi.

Ketiga, *turnover intention*. Robbins (2003) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) 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 untuk: (1) orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi; (2) promosi; dan (3) ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Setiawan & Ghozali, 2006). Keinginan keluar dari organisasi bersifat disfungsional jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

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 & Mukhlisin, 2005). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tidak terlibat dengan perilaku *premature sign-off*. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian rumusan hipotesis ke 1 dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap penerimaan *premature sign-off*.

Pemahaman tentang efek keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi perlu mendapat perhatian, karena keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat memiliki efek negatif bagi organisasi. Selain itu, keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat memiliki dampak terhadap perilaku *premature sign-off* dalam organisasi. Dalam lingkup pekerjaan pada kantor akuntan publik, keinginan auditor untuk keluar dari perusahaan dapat menimbulkan masalah terutama berkaitan dengan masalah perilaku auditor. 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 & Roberts 1996). Auditor yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari perilaku tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi (Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003). Dengan demikian rumusan hipotesis ke 2 dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2: *Turnover Intention* berpengaruh positif terhadap *premature sign-off*

Komitmen organisasi seringkali digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku (Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki probabilitas yang kecil untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa keputusan individu dalam menentukan tindakan akan sangat dipengaruhi oleh tujuan yang dimiliki individu tersebut. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, sehingga individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian rumusan hipotesis ke 3 dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian ini, digunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan adalah auditor yang telah bekerja pada kantor akuntan publik yang bersangkutan minimal satu tahun. Gambaran mengenai jumlah kuesioner yang dikirim, yang kembali setelah diisi responden, dan yang dapat digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 1.

Variable yang digunakan dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi, *turnover intention* dan penerimaan *premature sign-off*. Variable komitmen organisasi diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday, Porter, dan Dubin (1979). Instrumen ini terdiri dari sembilan pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan Komitmen Organisasi yang tinggi. Variabel keinginan untuk keluar diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003).

Tabel 1. Tingkat kuesioner kembali (*response rate*)

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

Skor yang tinggi menggambarkan tidak ingin pindah, sedangkan skor yang rendah menggambarkan sangat ingin pindah. Variable ini diukur dengan menggunakan empat butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, (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*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas, reliabilitas, normalitas, multikolenieritas dan heteroskedastisitas

Pengujian kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur atau instrumen yang dipakai mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. 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. Hasil pengujian variabel penelitian dengan analisis faktor menunjukkan bahwa nilai KMO-MSA semua variabel lebih besar dari 0,5 dan semua indikator memiliki nilai *loading faktor* lebih dari 0,4.

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi jawaban responden apabila dilakukan pengukuran berulang pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Cronbach Alpha*. Berdasarkan pada hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

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.

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

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan dengan absolut residualnya sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 dan 2 menggunakan analisis regresi pada model 2 dengan persamaan sebagai berikut:  $SIGN = a + b_1ko + b_2ti + e$ .

Sedangkan pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada model1 dengan persamaan:  $TI = a + b1ko + e$

Tabel 2. Hasil uji hipotesis model-1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,013	1,415		16,269	0,000
	ko	-0,219	0,028	-0,451	-7,740	0,000

a. Dependent Variable: ti

Tabel 3. Hasil uji hipotesis model-2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	10,791	2,771		3,895	0,000
	ko	-0,093	0,043	-0,158	-2,180	0,030
	ti	0,211	0,088	0,174	2,411	0,017

a. Dependent Variable: sign

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi secara statistik memiliki pengaruh negatif terhadap *premature sign-off* (Hipotesis 1 diterima). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi auditor, maka auditor cenderung tidak ingin mencari pekerjaan lain. Hasil ini memberi dukungan terhadap teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki (Lock & Latham, 1990). Individu auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan setia terhadap nilai perusahaan demi mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003; Solar & Breuhl, 1971) berseberangan dengan hasil penelitian Maryanti (2005) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap penerimaan *premature sign-off*.

Hipotesis 2 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 dan Mukhlisin, (2005). Hasil pengujian menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan *Goal Setting Theory*, dimana individu yang memiliki tujuan untuk meninggalkan organisasi lebih mungkin menerima *premature sign-off* (Malone & Roberts, 1996), karena auditor yang ingin meninggalkan organisasi tidak merasa takut

apabila penerimaan *premature sign-off* tersebut diketahui oleh organisasi (Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003).

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor, maka akan memengaruhi kecenderungan auditor untuk tidak meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Hasil ini memberi dukungan terhadap *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa individu akan memilih perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang dimiliki dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Lock & Latham, 1990). Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi mempunyai tujuan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat mereka bekerja sehingga mereka akan tetap komit pada tujuan yang mereka miliki tersebut.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada paparan sebelumnya dapat ditarik simpulan hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi 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) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

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 komitmen organisasi lebih tinggi tidak mudah menerima perilaku *premature sign-off*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi auditor dan *turn over intention* memiliki pengaruh 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. 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.

## REFERENSI

- Alderman, C. W., & Dietrick, J. W. (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, A.A & Loebbecke, J. K. (1996). *Auditing*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Basuki & Mardani, Y. K. (2006). Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor dan kualitas audit pada kantor akuntan publik di Surabaya. *Jurnal Maksi*, 2, 203-223.
- Coram, P., Juliana, & Woodliff, D. R. (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., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (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., & Mukhlisin, T. A. P. (2005). Hubungan karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. *SNA VIII Solo*. 15–16 September 2005.
- Kelley, T. & Margheim, L. (1990). The impact of time budget pressure on dysfunctional audit behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9, 21–42.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. *Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice hall.
- Mahoney, T., Jerdee, T., & Carrol, S. (1965). *Development of managerial performance: A research approach*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15(2), 49-64.
- Margheim, L., & Pany, K. (1986). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behavior, *auditing. A Journal of practice and theory*, 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 Magister yang tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mowday, R., Porter, L., & Dubin, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 224-227.
- Otley, D. W., & Pierce, B. (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*. Indeks kelompok. Jakarta: Gramedia.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2006). *Akuntansi keperilakuan konsep dan kajian empiris perilaku akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silaban. (2009). Perilaku disfungsi auditor dalam pelaksanaan program audit. Disertasi doktoral yang tidak dipublikasi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Solar, D., & Breuhl, D. (1971). Machiavellianism a locus of control. *Psychological Reports*, 2, 1079-1082.
- Weningtyas S & Setiawan, D. (2006). Penghentian prematur atas prosedur audit, *SNA IX Padang*, 23-28 Agustus 2006.
- Weiner, B. (1989). *Theories of human motivation*. Hillsdale. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associate.