



**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INTERNAL PADA  
AUDITOR EKSTERNAL TERHADAP PRAKTIK PENGURANGAN  
KUALITAS AUDIT**

**(Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya)**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

oleh

**Mutiara Puspa Widyowati**

**NIM 090810301003**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada :

1. Ayah dan Ibu, Bambang Widyo Utomo dan Yuyul Krisnawati, serta Adikku, Aryo Widyo Jatikusuma;
2. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## **MOTO**

*“Science without religion is lame, religion without science is blind.”*

(Albert Einstein)

*“Happiness is not something ready made. It comes from your own actions..”*

(Dalai Lama XIV)

*“The world is a book those who do not travel read only one page.”*

(Augustin Of Hippo melalui Rizal Febrianto)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Puspa Widyowati

NIM : 090810301003

Jurusan : S-1 Akuntansi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “*Analisis Pengaruh Karakteristik Internal pada Auditor Eksternal terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya)*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 September 2013

Yang menyatakan,

(Mutiara Puspa Widyowati)

NIM 090810301003

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INTERNAL PADA  
AUDITOR EKSTERNAL TERHADAP PRAKTIK PENGURANGAN  
KUALITAS AUDIT**

**(Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya)**

Oleh

Mutiara Puspa Widyowati  
NIM 090810301003

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr. Hj Siti Maria W., M.Si, Ak.

Dosen Pembimbing II : Drs. Wasito, M.Si, Ak.

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Karakteristik Internal Pada Auditor Eksternal Terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya)

Nama : Mutiara Puspa Widyowati

NIM : 090810301003

Jurusan : Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 26 Juni 2013

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Hj Siti Maria W, M.Si, Ak  
NIP 19660805 199201 2 001

Drs. Wasito, M.Si, Ak.  
NIP. 19600103 199103 1 001

Ketua Jurusan Akuntansi,

Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak.  
NIP. 19720416 200112 1 001

**JUDUL SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INTERNAL PADA AUDITOR  
EKSTERNAL TERHADAP PRAKTIK PENGURANGAN KUALITAS AUDIT  
(Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama mahasiswa : **Mutiara Puspa Widyowati**  
NIM : **090810301003**  
Jurusan : **Akuntansi**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

**16 September 2013**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**Susunan Tim Penguji**

Ketua : **Dr. Ahmad Roziq, SE, MM, Ak.** : .....  
NIP. 197004281997021001

Sekretaris : **Kartika, SE, M.Sc, Ak.** ..... :  
NIP. 198202072008122002

Anggota : **Nining Ika Wahyuni, SE, M.Sc, Ak.** ..... :  
NIP. 19830624 2006041001

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

**Dr. H. M. Fathorrazi, SE, M.Si.**  
NIP. 19630614 1999002 1 001



## **ABSTRACT**

*The reduced audit quality behaviour can cause the low users confidence of audit report thus becoming a threat to the audit profession. Therefore the aim of this study to examines the internal characteristic of auditor that can influence the acceptance of reduction audit quality namely, audit experience, self rate employee performance, profesional commitment, and organizasional commitment.*

*Population of this study is the external auditors work in certified public accountant firm in Surabaya. Sampling method used in this study is the random sampling and the number of sample use the model from slovin with the assumption of fault tolerance level 10%. Data were collected through questionnaires trargeted to the auditors work in CPA firm. Validity and reliability of the data's were analyzed before. Data analysis technique used in this study is doubled linear regression analysis.*

*This study conclude that self rate employee performance and organizational commitment statistically effect on the reduced audit quality behaviour. Whereas audit experience and profesional commitment statistically is not effect on the reduced audit quality behaviour. Then, there are sequence of audit procedures that often reduced by auditors is using the internal auditor's judgment and procedures that rare to reduce is undestanding theclient's business.*

**Keywords:** *audit experience, organizational commitment, profesional commitment, reduce audit quality behavior, self rate employee performance.*

## ABSTRAK

Terjadinya perilaku pengurangan kualitas audit dapat menyebabkan rendahnya kualitas hasil audit yang berakibat pada rendahnya kepercayaan pemakai terhadap laporan audit yang dihasilkan auditor yang akan menjadi ancaman bagi profesi auditor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji karakteristik internal yang dimiliki auditor yang dapat berpengaruh terhadap praktik penghentian premature atas prosedur audit, yaitu pengalaman audit, tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor eksternal yang bekerja pada Kantor AKuntan Publik (KAP) di Surabaya. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *random sampling* yang jumlah ukuran sampel menggunakan model dari Slovin dengan asumsi toleransi tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada para auditor yang bekerja di KAP di Surabaya. Data tersebut sebelum dianalisis telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi tingkat kinerja pribadi dan komitmen organisasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap praktik pengurangan kualitas audit. Sedangkan pengalaman audit dan komitmen profesional secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap praktik pengurangan kualitas audit. Serta terdapat urutan prosedur audit yang sering dihentikan oleh para auditor, yaitu prosedur yang sering dihentikan adalah menggunakan pertimbangan auditor internal dan yang paling jarang dihentikan adalah pemahaman bisnis klien.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, komitmen profesional, pengalaman audit, pengurangan kualitas audit, persepsi tingkat kinerja pribadi.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, penulis memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, yang berkenan menganugerahkan segala kemurahan, kebijaksanaan dan kearifan-Nya sehingga terselesaikannya skripsi yang berjudul " *Analisis Pengaruh Karakteristik Internal Pada Auditor Eksternal Terhadap Praktik Pengurangan Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Surabaya)*" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Shalawat dan salam akan senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari kehidupan jahiliyah menuju kehidupan yang terang menderang yaitu Addinul Islam.

Penulisan skripsi ini merupakan karya yang tertulis berkat motivasi, inspirasi, dan kontribusi berbagi pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku yang telah mendukung penuh penyusunan skripsi ini, baik dukungan moral maupun material.
2. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak. sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Hj Siti Maria W, M.Si, Ak. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Wasito, M.Si, Ak. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan atas penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan studi referensi keilmuan terhadap penyelesaian skripsi.
6. Machful Indra Kurniawan, M.Pd. yang telah banyak membantu dan selalu mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.

7. *My (Step) Friends Forever*, Anindya Dianing P, Remirda Eva R, Laksmi Mahendrati D, dan Eunike Ria K. serta kawan seperjuanganku Rizal Febrianto yang telah membantu dalam segala hal dan terus mendukung dengan sabar.
8. Teman seperjuangan "AKUNTANSI 2009" terima kasih atas semua kenangan manis selama berada di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Selanjutnya penulis meminta maaf dan harap dimaklumi, apabila terdapat kesalahan, kekurangan dan ketidaksempurnaan sebagian maupun seluruh dari isi penyusunan skripsi ini karena keterbatasan peneliti. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat dan berguna bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jember, 16 September 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>MOTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>LEMBAR REVISI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	7
<b>2.1.1 Auditing</b> .....	7
<b>2.1.2 Proses Audit</b> .....	16
<b>2.1.3 Prosedur Auditing</b> .....	18
<b>2.1.4 Pengurangan Kualitas Audit</b> .....	21
<b>2.1.5 Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi Karyawan</b> .....	24
<b>2.1.6 Pengalaman Audit</b> .....	25

<b>2.1.7 Komitmen Profesional</b> .....	25
<b>2.1.8 Komitmen Organisasi</b> .....	27
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	28
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	29
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis</b> .....	29
2.4.1 Pengaruh Pengalaman Audit Pada Pengurangan Kualitas Audit .....	30
2.4.2 Pengaruh Tingkat Kinerja Pribadi Pada Pengurangan Kualitas Audit .....	31
2.4.3 Pengaruh Komitmen Profesional Pada Pengurangan Kualitas Audit .....	32
2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Pengurangan Kualitas Audit .....	33
<b>2.4 Hipotesis</b> .....	34
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	35
<b>3.1 Jenis dan Sumber Data</b> .....	35
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	35
<b>3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran</b> .....	39
3.3.1 Variabel Independen .....	39
3.3.2 Variabel Dependen .....	41
<b>3.4 Metode Analisis Data</b> .....	42
3.4.1 Statistik Deskriptif .....	42
3.4.2 Uji Kualitas Data .....	42
3.4.2.1 Uji Validitas .....	42
3.4.2.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.4.3.1 Uji Normalitas .....	43
3.4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	43
3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.4.4 Uji Hipotesis .....	44

3.4.4.1	Persamaan Regresi Berganda .....	44
3.4.4.2	Koefisien Determinasi Berganda .....	45
3.4.4.3	Uji t .....	45
<b>3.5</b>	<b>Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>47</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2</b>	<b>Deskriptif Variabel Penelitian .....</b>	<b>50</b>
<b>4.3</b>	<b>Uji Kualitas Data .....</b>	<b>55</b>
4.3.1	Uji Validitas .....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	56
<b>4.4</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>57</b>
4.4.1	Uji Normalitas .....	57
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	58
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	59
<b>4.5</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>60</b>
4.5.1	Analisis Regresi Berganda .....	60
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	61
4.5.3	Uji t .....	62
<b>4.6</b>	<b>Pembahasan Hipotesis .....</b>	<b>63</b>
4.6.1	Pengalaman Audit Berpengaruh pada Pengurangan Kualitas Audit.....	64
4.6.2	Tingkat Kinerja Pribadi Berpengaruh pada Pengurangan Kualitas Audit .....	65
4.6.3	Komitmen Profesional Berpengaruh pada Pengurangan Kualitas Audit.....	66
4.6.4	Komitmen Organisasi Berpengaruh pada Pengurangan Kualitas Audit .....	67
<b>BAB 5.</b>	<b>Simpulan, Keterbatasan, dan Saran .....</b>	<b>69</b>
<b>5.1</b>	<b>Simpulan .....</b>	<b>69</b>
<b>5.2</b>	<b>Keterbatasan .....</b>	<b>70</b>

<b>5.3 Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
3.1 Jumlah Populasi .....	36
4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	48
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Kedudukan/Jabatan .....	50
4.5 Statistik Deskriptif .....	51
4.6 Statistik Deskriptif Jawaban Responden .....	53
4.7 Urutan Prioritas Prosedur Audit .....	54
4.8 Hasil Pengujian Validitas .....	56
4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	57
4.10 Hasil Pengujian Normalitas .....	58
4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	58
4.12 Hasil Uji Linier Regresi Berganda .....	60
4.13 Koefisien Determinasi .....	61
4.14 Hasil Uji t .....	62
4.16 Hasil Uji Hipotesis .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Skema Proses Audit .....	19
2.2 Kerangka Penelitian Teoritis .....	29
4.1 Hasil Uji Heteroskedatisitas .....	59

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Jasa auditing yang diberikan oleh akuntan publik merupakan jasa profesional yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan pada suatu perusahaan untuk memperoleh keyakinan mengenai kehandalan pertanggung jawaban dari pihak manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Kebutuhan akan keyakinan tersebut didasari oleh semakin kompleksnya manajemen perusahaan yang memperbesar kemungkinan para pengambil keputusan menerima informasi yang tidak andal yang disebabkan : jauhnya informasi, keberpihakan (bias) dan motif si penyedia, data yang sangat banyak, serta adanya transaksi pertukaran yang kompleks (Arens, 2008). Menurut Intan dan Arifin (2012) auditor mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk kepercayaan pemakai informasi dalam laporan keuangan dengan pemberian pendapat auditor mengenai kewajaran suatu laporan keuangan. Pendapat wajar dari auditor akan meningkatkan keandalan dan relevansi dari suatu laporan keuangan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Selain itu, kontribusi yang diberikan oleh akuntan publik pada informasi laporan keuangan yaitu memberikan kredibilitas yang berarti informasi tersebut dapat dipercaya oleh pengguna (pengambil keputusan). Menurut Whittington & Kurt Pany (2001) pengambilan keputusan ekonomi cenderung dibuat dalam kondisi yang tidak menentu dengan selalu adanya resiko sehingga pembuat keputusan akan memilih alternatif yang salah dan mendatangkan kerugian yang signifikan. Kredibilitas yang diberikan auditor akan mengurangi resiko informasi pada pengambil keputusan yaitu resiko apabila informasi keuangan yang digunakan mengandung salah saji yang material. Hal tersebut dapat terjadi akibat adanya kesalahan yang tidak disengaja, kurang pengetahuan mengenai standar, penyimpangan yang tidak disengaja, dan pemalsuan yang disengaja.

Hal di atas menunjukkan pentingnya peran auditor terhadap pengambilan keputusan sehingga diperlukan adanya profesionalitas dan independensi yang tinggi sehingga akan meningkatkan kualitas hasil audit dalam laporan hasil audit. Hal tersebut sesuai dengan pengertian auditing yang disampaikan oleh Arens (2008) yaitu

pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Banyak masalah yang terjadi pada berbagai kasus bisnis yang ada saat ini melibatkan profesi akuntan. Sorotan yang diberikan kepada profesi ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya praktik-praktik profesi yang mengabaikan standar akuntansi bahkan etika. Perilaku tidak etis merupakan isu yang relevan bagi profesi akuntan saat ini. Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang berkualitas.

Menurut Standar Audit Seksi 200 menyatakan bahwa dalam melaksanakan suatu atas laporan keuangan, tujuan keseluruhan auditor adalah memperoleh kepastian yang layak tentang apakah laporan keuangan telah bebas dari salah saji yang material baik disebabkan oleh kekeliruan ataupun kecurangan, dan oleh karena itu memungkinkan auditor untuk menyatakan suatu opini tentang apakah laporan keuangan disusun dengan suatu kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

Dalam hal perolehan kepastian mengenai kelayakan informasi laporan keuangan, auditor harus memperoleh bukti-bukti audit guna mengurangi resiko audit. Resiko audit merupakan kemungkinan auditor tidak dapat menemukan kesalahan mengenai modifikasi opini mereka pada laporan keuangan yang salah saji. Untuk itu, auditor harus mendesain prosedur audit untuk mendapatkan bukti mengenai asersi manajemen yang ada dalam laporan keuangan. Apabila auditor telah mengumpulkan bukti-bukti audit yang cukup mengenai asersi laporan keuangan yang material, maka auditor telah memiliki bukti yang cukup untuk mendukung opini mereka. Dengan demikian, resiko audit dapat berkurang sehingga dapat meningkatkan kualitas audit pada laporan hasil audit.

Dalam prakteknya terdapat perilaku auditor yang dapat menyebabkan berkurangnya kualitas audit yang dilakukan oleh para auditor (Hari dalam Mutia, *et al.*,2010). Perilaku ini disebut sebagai perilaku pengurangan kualitas audit (*Reduced Audit Quality Behaviour*), yaitu tindakan yang dilakukan oleh auditor selama melakukan

pekerjaan dimana tindakan ini dapat mengurangi ketepatan dan keefektifan pengumpulan bukti audit (Malone dan Robert dalam Suryanita, 2006). Menurut Herningsih (dalam Ayu, 2010), kualitas hasil audit dapat diketahui dari seberapa jauh auditor menjalankan prosedur audit yang tercantum dalam program audit.

Selain itu, tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit antara lain review yang dangkal terhadap dokumen klien, pengujian terhadap sebahagian item sampel, tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan, penerimaan atas penjelasan klien yang lemah, tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien, pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit, penggantian prosedur audit dari yang ditetapkan dalam program audit, pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien, dan pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan kantor akuntan publik (Silaban, 2009).

Menurut Jansen dan Glinow dalam Malone dan Roberts (1996) dalam Suryanita (2006), perilaku individu merupakan refleksi dari personalitasnya sedangkan faktor situasional terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan. Dengan demikian Suryanita (2006) menyimpulkan bahwa perilaku penurunan kualitas audit (*RAQ behaviours*) yang salah satunya adalah penghentian prematur atas prosedur audit dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal).

Selain itu, terdapat pula teori hubungan (*attribution theory*) yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana kita menilai orang secara berbeda tergantung pada makna apa yang kita tempelkan pada suatu tindakan tertentu (Robbins, 2008). Teori ini menyatakan bahwa pada dasarnya dalam mengamati perilaku seseorang, kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan dari luar atau dari dalam. Perilaku yang disebabkan dari dalam adalah perilaku yang dianggap berada di bawah kendali pribadi seorang individu. Perilaku yang disebabkan dari luar timbul dari faktor-faktor luar yang memaksa orang memasuki perilaku tersebut karena situasinya.

Faktor-faktor situasional atau faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit telah banyak diteliti. Salah satu perilaku pengurangan kualitas audit yang diteliti oleh Stefani (2011), Kurniawan dan Dul Mu'id

(2008), Suryanita (2006), Ayu Puji (2010), Imam (2011), dan beberapa lainnya menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi penghentian prematur prosedur audit antara lain *time pressure*, resiko audit (*audit risk*), materialitas, prosedur revidi (*review procedure*) dan kontrol kualitas, tekanan manajemen, dan tindakan supervisi. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara faktor-faktor tersebut dengan tindakan penghentian sementara prosedur audit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tindakan auditor dalam penghentian prematur prosedur audit adalah faktor karakteristik personal atau faktor internal dari auditor. Menurut Donnelly dkk (2003) dalam Suryanita (2006) disampaikan bahwa faktor internal individu auditor menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi auditor untuk menerima perilaku disfungsional. Beberapa penelitian mengenai perilaku penghentian prematur prosedur audit belum banyak yang memasukkan faktor internal yaitu karakteristik auditor sebagai faktor yang berpengaruh. Penelitian mengenai pengaruh faktor individu dalam perilaku disfungsional ini baru dilakukan oleh Donnelly dkk (2003) yang mengemukakan bahwa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan berhenti bekerja (*turnover retention*), dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki para auditor secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional tersebut.

Selanjutnya, penelitian lain mengenai faktor internal dalam perilaku disfungsional ini antara lain dilakukan oleh Thio dan Yuke (2005). Penelitian tersebut dilakukan pada auditor eksternal yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan berhenti bekerja (*turnover retention*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku disfungsional audit. Sedangkan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) dan harga diri yang berhubungan dengan ambisi (*self esteem related to ambition*) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku disfungsional audit.

Dengan demikian, penelitian ini akan berfokus pada faktor internal atau faktor individu auditor yang mempengaruhi penghentian prematur prosedur audit. Penelitian

ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Thio dan Yuke pada variabel yang diuji, yaitu hanya menggunakan dua variabel, yaitu tingkat kinerja pribadi karyawan dan komitmen organisasi. Variabel lainnya menggunakan variabel dari penelitian lain yaitu, pengalaman audit dan komitmen profesional. Hal tersebut guna menguji kembali faktor-faktor karakteristik internal auditor untuk mendapatkan konsistensi hasil dari perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian akan dilakukan pada beberapa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya sebagai wakil dari wilayah Jawa Timur.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Apakah pengalaman audit (*audit experience*) mempengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit?
2. Apakah persepsi tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) mempengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit?
3. Apakah komitmen profesional (*profesional commitment*) perilaku pengurangan kualitas audit?
4. Apakah komitmen organisasi (*Organisational Commitment*) perilaku pengurangan kualitas audit?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (*reduction of audit quality*).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman audit (*audit experience*) terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (*reduction of audit quality*).

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen profesional (*profesional commitment*) terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (*reduction of audit quality*).
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi (*Organisational Commitment*) terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (*reduction of audit quality*).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau informasi yang dapat dikaji untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang terkait.

2. Kantor Akuntan Publik (KAP)

Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai faktor-faktor internal yang menjadi pemicu pengurangan kualitas audit. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi KAP sehingga dapat mendeteksi dan mengurangi tindakan tersebut.

3. Auditor Eksternal

Bagi auditor eksternal diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran dan kritik dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya demi mencapai tujuan yang diinginkan serta menambah kualitas audit bagi dunia akuntan publik.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Auditing

##### A. Definisi *Auditing*

Terdapat beberapa definisi mengenai auditing yang dijelaskan oleh beberapa ahli, antara lain :

Arens (2008) dalam bukunya “Auditing dan Jasa Assurance” yang dialihbahasa oleh Herman Wibowo mendefinisikan *auditing* sebagai berikut

“*Auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Mulyadi (2007) menyatakan dalam bukunya “*Auditing*” mendefinisikan *auditing* sebagai berikut :

“Secara umum *auditing* adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian tentang pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”

Selain itu, Sukrisno Agus ( 2008) dalam bukunya “Praktikum Audit” menyatakan bahwa:

“*Auditing* adalah suatu pemeriksaan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Menurut Arens (2008), dalam melakukan audit para auditor berfokus pada penentuan apakah informasi yang dicatat dalam laporan keuangan telah mencerminkan

dengan tepat peristiwa-peristiwa ekonomi yang terjadi selama periode akuntansi. Dengan demikian para auditor harus memahami prinsip-prinsip dan standar akuntansi yang berlaku. Selain itu, auditor harus mampu mengumpulkan dan menginterpretasikan bukti audit. Auditor juga harus mampu menentukan prosedur audit yang tepat, memutuskan jumlah dan jenis unsur yang harus diuji, serta mengevaluasi hasilnya.

Dengan demikian, tindakan audit harus dilaksanakan oleh seseorang yang kompeten dan independen. Perusahaan pada umumnya menggunakan jasa auditor independen untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan perusahaan tersebut. Kebutuhan akan audit laporan keuangan ini perlu dilakukan atas dasar empat kondisi berikut ini (Boynton dkk, 2002) :

1. Pertentangan Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Banyak pengguna laporan keuangan yang memberikan perhatian tentang adanya kepentingan aktual maupun potensial antara mereka sendiri dan manajemen entitas. Kekhawatiran ini berkembang menjadi ketakutan bahwa laporan keuangan telah disusun sedemikian rupa oleh manajemen sehingga menjadi bias untuk kepentingan manajemen.

2. Konsekuensi (*Consequence*)

Laporan keuangan yang diterbitkan menyajikan informasi yang penting, dan dalam beberapa kasus, merupakan satu-satunya sumber informasi yang digunakan untuk membuat keputusan investasi yang signifikan, peminjaman, serta keputusan lainnya. Oleh karena itu, para pengguna menginginkan laporan keuangan tersebut memuat sebanyak mungkin data yang relevan.

3. Kompleksitas (*Complexity*)

Masalah akuntansi dan proses penyusunan laporan keuangan telah menjadi demikian kompleks. Dengan meningkatnya tingkat kompleksitas, maka resiko salah interpretasi dan timbulnya resiko kesalahan yang tidak disengaja juga ikut meningkat.

4. Keterpencilan (*Remoteness*)

Para pengguna laporan keuangan, bahkan pengguna yang saling pandai sekalipun menganggap tidak praktis lagi untuk mencari akses langsung pada catatan akuntansi utama guna melaksanakan sendiri verifikasi atas asersi laporan keuangan, karena adanya faktor jarak, waktu, dan biaya. Daripada mempercayai mutu data keuangan begitu saja, sekali lagi para pengguna lebih mengandalkan laporan auditor independen untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam pelaksanaan audit, auditor membutuhkan kriteria yang dijadikan sebagai standar untuk mengevaluasi informasi. Audit pada laporan keuangan historis, kriteria yang digunakan sebagai standar adalah Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku dan proses audit mengacu pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Auditor membutuhkan bukti yang dapat menunjang penentuan derajat kesesuaian informasi dengan kriteria. Auditor harus mampu mengidentifikasi dan menentukan bukti-bukti yang diperlukan dalam evaluasi. Oleh karena itu, auditor harus memiliki kompetensi dan sikap mental yang independen dalam pelaksanaan audit. kompetensi dalam memahami kriteria dan menentukan bukti harus disertai dengan sikap yang independen.

## **B. Jenis Auditing**

Para akuntan publik melakukan tiga jenis utama audit berikut ini, yaitu (Arens, 2008) :

### **1. Audit operasional**

Audit operasional dilakukan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Hasil dari audit operasional merupakan saran atau rekomendasi bagi pihak manajemen. Pengevaluasian secara objektif efektivitas dan efisiensi operasi dengan kriteria yang ditetapkan merupakan hal yang cukup sulit dilakukan karena bukan hanya mencakup bidang akuntansi namun juga bidang lain yang berkaitan dengan operasi.

### **2. Audit ketaatan (*compliance audit*)**

Audit ketaatan dilakukan guna menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan-ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh

otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada pihak manajemen, bukan kepada pihak luar karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang telah dibuat.

### 3. Audit laporan keuangan (*financial statement audit*)

Audit laporan keuangan dilakukan guna menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Dalam hal ini kriteria tersebut adalah prinsip-prinsip yang berlaku umum atau standar akuntansi yang berlaku. Hasil dari audit atas laporan keuangan adalah opini auditor atas pelaporan keuangan yang disertakan dalam laporan auditor independen. Terdapat 4 (empat) kategori opini dalam laporan audit, yaitu :

- a. Wajar tanpa pengecualian, diberikan saat seluruh kondisi-kondisi yang diperlukan untuk menerbitkan laporan audit telah dipenuhi.
- b. Wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjelas atau dengan modifikasi kalimat, diberikan saat suatu audit yang lengkap telah dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan dan laporan keuangan telah disajikan dengan wajar tetapi auditor yakin bahwa penting atau wajib untuk memberi informasi tambahan.
- c. Wajar dengan pengecualian, diberikan saat auditor menyimpulkan bahwa keseluruhan laporan keuangan telah disajikan dengan wajar, tetapi lingkup audit telah dibatasi secara material atau prinsip akuntansi yang berlaku umum tidak diikuti pada saat menyiapkan laporan keuangan.
- d. Tidak wajar atau menolak memberikan pendapat, diberikan saat auditor menyimpulkan bahwa laporan keuangan tidak disajikan secara wajar (pendapat tidak wajar), sehingga auditor tidak dapat memberikan pendapat mengenai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar (menolak memberikan pendapat), atau auditor tidak independen (menolak memberikan pendapat).

### **C. Jenis Auditor**

Menurut Mulyadi (2007) menyebutkan jenis-jenis auditor, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Auditor Independen**

Audit independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintahan (terutama instansi pajak).

#### **2. Auditor Pemerintah**

Auditor Pemerintah adalah audit profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan pada pemerintah.

#### **3. Audit Intern**

Auditor intern adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

### **D. Standar Auditing**

Standar auditing merupakan pedoman umum untuk membantu auditor memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam audit atas laporan keuangan historis. Di Indonesia standar auditing yang berlaku ada dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) yang disusun oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Standar auditing yang tercantum dalam SPAP terdiri dari tiga kategori yaitu Standar auditing merupakan pedoman audit atas laporan keuangan historis.

Standar auditing terdiri atas sepuluh standar dan dirinci dalam bentuk Pernyataan Standar Auditing (PSA). Dengan demikian PSA merupakan penjabaran lebih lanjut masing-masing standar yang tercantum di dalam standar auditing. Di Amerika Serikat, standar auditing semacam ini disebut Generally Accepted Auditing Standards (GAAS) yang dikeluarkan oleh the American Institute of Certified Public Accountants (AICPA).

Pernyataan Standar Auditing merupakan penjabaran lebih lanjut dari masing-masing standar yang tercantum didalam standar auditing. PSA berisi ketentuan-ketentuan dan pedoman utama yang harus diikuti oleh Akuntan Publik dalam melaksanakan penugasan audit. Standar Auditing dalam SPAP terdiri dari:

1. Standar umum

- Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

2. Standar pekerjaan lapangan

- Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

3. Standar pelaporan

- Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

- Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh audit.

#### **E. Kertas Kerja Audit**

Kertas kerja pemeriksaan merupakan dokumentasi yang dimiliki oleh auditor yang merekam seluruh kegiatan audit untuk periode berjalan. Di dalam kertas kerja audit mencakup catatan yang dibuat auditor dan dokumen yang disiapkan oleh klien, pelaksanaan prosedur audit, serta informasi yang relevan lainnya. Menurut Mulyadi (2010), terdapat tujuan penting pembuatan kertas kerja audit, yaitu

1. Mendukung pendapat auditor atas laporan keuangan audit.
2. Memperkuat kesimpulan – kesimpulan auditor dan kompetensi auditnya.
3. Mengkoordinasikan dan mengorganisasi semua tahap audit.
4. Memberikan pedoman dalam audit berikutnya.

Kertas kerja pemeriksaan harus disusun dengan lengkap, bersih, rapi, dan dapat mendukung kesimpulan dan rekomendasi atas temuan-temuan audit. Isi kertas kerja audit antara lain menurut Sukrisno (2012):

- a. Berkas permanen (permanent file)

Berkas permanen merupakan bukti-bukti atau dokumen-dokumen yang dikumpulkan pada saat pertama kali penugasan audit dimulai serta akan ditelaah dan disimpan untuk dipakai di tahun berikutnya.

b. Berkas tahun berjalan (current file)

Berkas tahun berjalan merupakan berkas kertas kerja yang berisi data yang diperoleh auditor hanya berkaitan untuk tahun berjalan.

c. Berkas korespondensi (correspondence file)

Berkas korespondensi merupakan berkas kertas kerja yang berisi data surat-menyurat dengan pihak ketiga selama pemeriksaan audit.

Kertas kerja dimiliki oleh auditor dan tidak seorang pun termasuk klien mempunyai hak untuk memeriksa kecuali untuk kepentingan pengadilan yang digunakan sebagai bahan bukti yuridis formal (Sukrisno, 2012).

## **F. Bukti Audit**

Menurut Mulyadi (2010), bukti audit adalah segala informasi yang mendukung angka-angka atau informasi lain yang disajikan dalam laporan keuangan, yang dapat digunakan oleh auditor sebagai dasar yang layak untuk menyatakan pendapatnya. Tipe bukti audit dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu

1. Tipe data akuntansi yang terdiri dari :

a. Pengendalian intern

Semakin kuat pengendalian intern, semakin sedikit bukti audit yang harus dikumpulkan sebagai dasar pernyataan pendapat auditor. Jika pengendalian auditor lemah, auditor harus mengumpulkan jumlah bukti audit yang lebih banyak.

b. Catatan akuntansi

Keandalan catatan akuntansi sebagai bukti audit tergantung pada pengendalian intern yang diterapkan dalam penyelenggaraan catatan akuntansi tersebut

2. Tipe informasi penguat terdiri dari :
  - a. Bukti fisik adalah bukti audit yang diperoleh dengan cara inspeksi atau perhitungan aktiva berwujud. Tipe bukti ini pada umumnya dikumpulkan oleh auditor dalam pemeriksaan terhadap sediaan dan kas.
  - b. Bukti dokumenter dibuat dari kertas bertuliskan huruf dan atau angka atau simbol-simbol yang lain. Bukti dokumenter dibagi menjadi tiga golongan, yaitu :
    - Bukti dokumenter yang dibuat oleh pihak luar yang bebas yang dikirimkan langsung kepada auditor.
    - Bukti dokumenter yang dibuat pihak luar yang bebas yang disimpan dalam arsip klien.
    - Bukti dokumenter yang dibuat dan disimpan dalam organisasi klien.
  - c. Perhitungan sebagai bukti:
    - *Footing*, yaitu pembuktian ketelitian penjumlahan vertikal.
    - *Cross-footing*, yaitu pembuktian ketelitian penjumlahan horizontal.
    - Pembuktian ketelitian perhitungan biaya depresiasi dengan cara menggunakan tarif depresiasi yang digunakan oleh klien.
    - Pembuktian ketelitian penentuan taksiran kerugian piutang usaha, laba per saham yang beredar, taksiran pajak perseroan dan lain-lain.
  - d. Bukti lisan adalah jawaban lisan yang diperoleh dari permintaan keterangan. Keterangan yang diminta oleh auditor akan meliputi masalah-masalah yang sangat luas, seperti kebijakan akuntansi, lokasi catatan dan dokumen, alasan penggunaan prinsip akuntansi yang tidak berterima umum, kemungkinan pengumpulan piutang usaha yang sudah lama tidak tertagih, dan kemungkinan adanya utang bersyarat.

- e. Perbandingan dan ratio ini dikumpulkan oleh auditor pada awal audit untuk membantu penentuan objek audit yang memerlukan penyelidikan yang mendalam dan diperiksa kembali pada akhir audit untuk menguatkan kesimpulan-kesimpulan yang dibuat atas dasar bukti-bukti lain.
- f. Bukti dari spesialis. Beberapa contoh tipe masalah yang kemungkinan menurut pertimbangan auditor memerlukan pekerjaan spesialis meliputi, namun tidak terbatas pada hal-hal berikut:
  - Penilaian (misalnya karya seni, obat-obatan khusus, dan restricted securities).
  - Penentuan karakteristik fisik yang berhubungan dengan kualitas yang tersedia atau kondisi (misalnya, cadangan mineral atau tumpukan bahan baku yang ada di gudang).
  - Penentuan nilai yang diperoleh dengan menggunakan teknik atau metode khusus (misalnya, beberapa perhitungan actuarial).
  - Penafsiran persyaratan teknis, peraturan atau persetujuan (misalnya, pengaruh potensial suatu kontrak atau dokumen hukum lainnya, atau hak atas property).

### **2.1.2 Proses Audit**

Proses audit merupakan urutan dari pekerjaan awal penerimaan penugasan sampai dengan penyerahan laporan audit kepada klien (Sukrisno, 2012). Selain itu, proses audit dapat dikatakan sebagai metodologi yang telah didefinisikan dengan baik untuk menata audit guna memastikan bahwa bukti yang diperoleh sudah mencukupi serta tepat, dan bahwa semua tujuan audit yang disyaratkan sudah ditetapkan dan dipenuhi (Arens, 2008). Proses audit tersebut terdiri dari empat fase, yaitu :

1. Perencanaan dan perancangan pendekatan audit (*plan and design an audit approach*)

Menurut Arens (2008), ada banyak cara yang dapat ditempuh auditor untuk mengumpulkan bukti audit dalam upaya memenuhi tujuan audit secara keseluruhan guna

memberikan pendapat atas laporan keuangan. Dalam hal ini ada dua pertimbangan utama yang mempengaruhi pendekatan yang digunakan auditor yaitu, bukti yang dikumpulkan harus mencukupi agar dapat memenuhi tanggung jawab profesional dan pertimbangan biaya dalam pengumpulan bukti ini tersebut harus dapat ditekan. Oleh karena itu dibutuhkan adanya perencanaan penugasan yang terdiri dari :

- a) Memperoleh pemahaman tentang entitas yang diaudit dan lingkungannya
- b) Memahami pengendalian internal dan menilai resiko pengendalian
- c) Menilai resiko salah saji yang material.

Pemahaman mengenai entitas yang diaudit dan mengenai keefektifan pengendalian internal akan digunakan auditor untuk menilai resiko salah saji material dalam laporan keuangan. Ketiga hal tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi rencana dan sifat audit, penetapan waktu, dan rentang prosedur audit.

## 2. Pengujian atas pengendalian dan pengujian transaksi (*test of control and transaction*)

Pengujian pengendalian merupakan prosedur yang dirancang untuk memverifikasi apakah sistem pengendalian entitas dilaksanakan sebagaimana yang telah ditetapkan. Sebelum dapat memutuskan untuk mengurangi penilaiannya atas resiko pengendalian yang direncanakan apabila pengendalian internal dianggap efektif, pertama-tama auditor harus menguji keefektifan pengendalian tersebut (Arens, 2008).

Selain itu, auditor juga mengevaluasi pencatatan transaksi oleh klien dengan memverifikasi jumlah moneter transaksi tersebut dengan pengujian substantif atas transaksi. Pengujian substantif atas transaksi merupakan prosedur yang dirancang untuk menguji kekeliruan atau ketidakberesan dalam bentuk uang atau rupiah yang mempengaruhi penyajian saldo-saldo laporan keuangan yang wajar.

## 3. Pelaksanaan prosedur analitis dan pengujian terinci atas saldo (*perform analytical procedures and test of details of balances*)

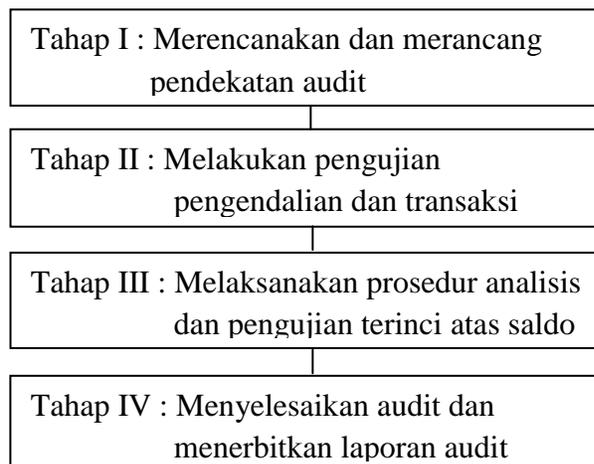
Prosedur analitis menggunakan perbandingan dan hubungan untuk menilai apakah saldo akun atau data lainnya telah masuk akal (Arens, 2008). Prosedur analitis

mencakup perhitungan rasio oleh auditor untuk dibandingkan dengan rasio periode sebelumnya dan data lain yang berhubungan (Sukrisno, 2012).

Pengujian terinci atas saldo merupakan prosedur spesifik yang ditujukan untuk menguji salah saji moneter pada saldo-saldo dalam laporan keuangan. Pengujian atas rincian saldo akhir merupakan hal yang esensial dalam pelaksanaan audit karena sebagian besar bukti diperoleh dari sumber yang independen terhadap klien sehingga dianggap berkualitas tinggi (Arens, 2008).

#### 4. Penyelesaian Audit (*Complete the Audit*)

Auditor akan menggabungkan seluruh informasi yang selama menjalankan seluruh prosedur audit bagi setiap tujuan audit dan bagi setiap akun laporan keuangan yang terkait untuk mencapai kesimpulan menyeluruh mengenai kewajaran penyajian laporan keuangan. Proses pengambilan kesimpulan merupakan hal yang sangat subjektif sehingga perlu mengandalkan pertimbangan profesional auditor. Berikut disajikan bagan proses audit.



Sumber : Arens, 2008

**Gambar 2.1 Skema Proses Audit**

#### 2.1.3 Prosedur Auditing

Program audit adalah kumpulan dari prosedur audit, ukuran sampel, item yang dipilih serta penetapan waktu pengujian. Pada umumnya, program audit dibuat untuk

setiap komponen audit sehingga akan ada beberapa program audit dalam suatu penugasan. Prosedur auditing merupakan langkah yang akan dilakukan auditor setelah menentukan tujuan auditing untuk setiap bagian neraca atau transaksi. Hal tersebut adapat diartikan bahwa auditor akan memilih prosedur auditing guna mencapai tujuan auditing yang telah disusun berdasarkan asersi manajemen.

Bukti audit diperlukan untuk mendukung opini dan laporan auditor. Bukti audit bersifat kumulatif dan terutama diperoleh dari prosedur audit yang dilaksanakan selama audit (SA 200). Prosedur audit adalah rincian instruksi yang menjelaskan bukti audit yang harus diperoleh selama audit. Perumusan prosedur tersebut dalam istilah yang cukup spesifik agar auditor dapat mengikuti instruksi-instruksi ini selama audit merupakan hal yang sudah umum (Arens, 2008). Menurut SA 500, prosedur audit harus dirancang dan dilaksanakan oleh auditor dengan tepat untuk mendapatkan bukti audit yang cukup dan tepat.

Prosedur auditing merupakan langkah yang akan dilakukan auditor setelah menentukan tujuan auditing untuk setiap bagian neraca atau transaksi. Hal tersebut adapat diartikan bahwa auditor akan memilih prosedur auditing guna mencapai tujuan auditing yang telah disusun berdasarkan asersi manajemen. Pemilihan prosedur auditing untuk mencapai tujuan auditing tertentu dipengaruhi oleh pertimbangan berikut (Douglas *et al*, 1996) :

1. sifat dan materialitas dari komponen tertentu dari laporan keuangan
2. sifat dari tujuan audit yang ingin dicapai
3. level penilaian resiko kontrol
4. resiko relatif dari kesalahan dan penyimpangan
5. jenis dan kemampuan dari bukti yang tersedia
6. efisiensi dan efektivitas dari prosedur audit yang diharapkan.

Prosedur-prosedur yang dipilih harus dapat menghasilkan pembuktian masalah yang cukup dan kompeten untuk auditor dalam menyusun pendapat mengenai validitas dari asersi manajemen yang merupakan komponen dari laporan keuangan.

Standar Audit yang berlaku di Indonesia tercantum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang di dalamnya memuat prosedur-prosedur standar yang

harus dilakukan oleh auditor. Seperti yang telah dijelaskan bahwa untuk memperoleh keyakinan atas kewajaran laporan keuangan dibutuhkan bukti-bukti audit yang cukup dan tepat. Standar Audit Seksi 500 menyebutkan bukti audit untuk menarik kesimpulan memadai sebagai basis opini auditor dapat diperoleh dengan melaksanakan :

1. prosedur penilaian resiko
2. prosedur audit lanjutan, yang terdiri atas :
  - a. pengujian pengendalian, ketika disyaratkan oleh SA atau ketika auditor telah memilih untuk melakukan hal tersebut.
  - b. prosedur substantif, termasuk pengujian rinci dan prosedur analitis substantif.

Dalam Standar Audit Seksi 500 disebutkan pula beberapa prosedur audit yang dapat digunakan sebagai prosedur substantif, bergantung pada konteks yang diterapkan oleh auditor, yaitu :

1. Inspeksi  
Inspeksi mencakup pemeriksaan atas catatan atau dokumen, baik internal maupun eksternal, dalam bentuk kertas, elektronik, atau media lain, atau pemeriksaan fisik atas suatu aset.
2. Observasi  
Observasi terdiri dari melihat langsung suatu proses atau prosedur yang dilakukan oleh orang lain. Observasi memberikan bukti audit tentang pelaksanaan suatu proses atau prosedur namun hanya terbatas pada satu titik waktu tertentu saat observasi dilaksanakan.
3. Konfirmasi Eksternal  
Konfirmasi eksternal merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan bukti audit yang diperoleh sebagai respon langsung tertulis dari pihak ketiga dalam bentuk kertas, atau secara elektronik, atau media lain.
4. Penghitungan Ulang  
Penghitungan ulang terdiri dari pengecekan akurasi perhitungan matematis dalam dokumen atau catatan yang dilakukan secara manual maupun elektronik.

#### 5. Pelaksanaan Kembali

Pelaksanaan kembali adalah pelaksanaan prosedur atau pengendalian secara independen oleh auditor yang semula merupakan bagian pengendalian internal entitas

#### 6. Prosedur Analitis

Prosedur analitis terdiri dari pengevaluasian atas informasi keuangan yang dilakukan dengan menelaah hubungan yang dapat diterima antara data keuangan dengan data nonkeuangan.

#### 7. Permintaan Keterangan

Permintaan keterangan terdiri dari pencarian informasi atas orang yang memiliki pengetahuan, baik keuangan maupun non keuangan, di dalam atau di luar entitas.

### **2.1.4 Pengurangan Kualitas Audit**

Dalam hal memperoleh kepastian mengenai keandalan laporan keuangan klien maka auditor perlu mendapatkan bukti-bukti audit yang cukup dan kompeten. Oleh karena itu, tim auditor perlu membuat dan merancang program audit yang didalamnya terdiri dari prosedur-prosedur audit yang akan dilaksanakan selama proses audit. Penyelesaian terhadap prosedur-prosedur yang ada dalam program audit akan menentukan kualitas hasil audit. Namun, dalam prakteknya terdapat perilaku yang dapat mengurangi kualitas audit.

Perilaku pengurangan kualitas audit didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan auditor selama penugasan audit yang mereduksi efektifitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Malone dan Robert, 1996 dalam Silaban, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa implementasi prosedur audit yang sesuai dengan program audit tidak selalu dilaksanakan auditor. Dengan demikian bukti yang dikumpulkan selama pelaksanaan audit tidak dapat diandalkan, salah atau tidak memadai secara kualitas maupun kuantitas (Herrbach, 2001). Bukti-bukti tersebut tidak kompeten dan cukup sebagai dasar memadai bagi auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan yang terpaut pada laporan keuangan yang diaudit.

Tindakan pengurangan kualitas audit merupakan salah satu dari perilaku dari tindakan disfungsional yang dilakukan auditor. Tindakan pengurangan kualitas audit atau *audit quality reduction behavior* didefinisikan sebagai tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama perjanjian. Efektivitas audit ini terpengaruh karena auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali dan atau melakukan langkah program audit dengan lengkap. Raghunathan (1991) menemukan bahwa auditor memandang tekanan anggaran waktu sebagai penyebab yang signifikan terhadap tindakan pengurangan kualitas audit. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit telah banyak dikemukakan sejumlah peneliti seperti Aldhizer III, et al (1995).

Perilaku-perilaku yang pengurangan kualitas audit secara langsung dilakukan melalui tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal terhadap dokumen klien, bias dalam pemilihan sampel, tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi ketidakberesan, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan, akuntansi yang diterapkan klien (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce 1996). Tindakan-tindakan seperti yang disebutkan di atas secara langsung mereduksi kualitas audit karena auditor memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama.

Salah satu tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit secara langsung adalah penghentian prematur atas prosedur audit. Menurut Silaban Penelitian-penelitian yang lebih awal tentang perilaku pengurangan kualitas audit terutama difokuskan pada satu tipe perilaku pengurangan kualitas audit yang dianggap paling serius yaitu penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign-off*), misalnya Alderman dan Deitrick, 1982; Margheim dan Pany, 1986; Raghunathan, 1991 (Silaban, 2009). Temuan dari penelitian-penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Kelley dan Margheim (1990), Malone dan Robert (1996), Otley dan Pierce (1996), Herrbach (2001) dan Pierce dan Sweeney (2004) menunjukkan selain penghentian prematur prosedur audit, berbagai bentuk tindakan lainnya yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang berpotensi mereduksi kualitas audit meliputi (Silaban, 2009) :

1. Review yang dangkal terhadap dokumen klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memberi perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.
2. Pengujian terhadap sebahagian item sampel. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item sampel yang didesain dalam program audit.
3. Tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.
4. Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai substitusi atau pengganti suatu bukti audit yang tidak diperoleh selama pelaksanaan audit.
5. Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi.
6. Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengurangi pekerjaan audit yang dilakukan dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.
7. Penggantian prosedur audit dari yang ditetapkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.
8. Pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengandalkan bukti audit atas hasil pekerjaan yang dilakukan klien.
9. Pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan KAP. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak mendokumentasikan bukti audit atas pelaksanaan suatu prosedur audit yang disyaratkan sesuai program audit yang ditetapkan oleh KAP.

### **2.1.5 Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi Karyawan (*Self Rate Employee Performance*)**

Kinerja (*performance*) adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan aktual telah dicapai (Intan, 2012). Selain itu menurut Christine, dkk (2010) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono dalam Frans (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Frans (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena keseluruhan efektivitas organisasi tergantung pada kinerja dan individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya (Steers & Mowday dalam Christine, 2010). Kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya (Swanson and Holton III dalam Christine, 2010).

Penilai Bagi Kinerja Karyawan Evaluasi kinerja karyawan lazimnya dilakukan oleh atasan langsung. Namun, pada dasarnya penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yaitu oleh yang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja, yang memiliki kesempatan yang cukup untuk mengobservasi kinerja karyawan serta yang memiliki pengetahuan untuk membedakan antara perilaku yang memberi kontribusi terhadap efektivitas atau ketidakefektifan kinerja. Sebagai konsekuensinya atasan langsung, rekan kerja, pelanggan, bawahan dan bahkan karyawan itu sendiri dapat memberikan informasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.6 Pengalaman Audit (*Audit Experience*)**

Pengalaman ialah hasil persentuhan alam dengan panca indra manusia. Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan. Dalam dunia kerja istilah pengalaman juga digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan ketrampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu. Secara umum, pengalaman menunjuk kepada mengetahui bagaimana atau pengetahuan prosedural, daripada pengetahuan proposisional. Pengetahuan yang berdasarkan pengalaman juga diketahui sebagai pengetahuan empirikal atau pengetahuan posteriori. Seorang dengan cukup banyak pengalaman di bidang tertentu disebut sebagai ahli (<http://id.wikipedia.org/wiki/Pengalaman>).

Menurut Robbins (2005) dalam Maria (2006), pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian. Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan *judgement* yang memiliki tingkat kekeliruan yang tinggi dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman (Colbert dalam Siti Maria, 2006). Selain itu, menurut Ida Suraida, salah satu faktor yang mempengaruhi skeptisme auditor adalah pengalaman yang dimiliki oleh auditor.

Dalam hal ini, auditor dapat memperoleh pengetahuan dan mengembangkan struktur pengetahuannya. Auditor yang berpengalaman akan memiliki lebih banyak pengetahuan struktur memori yang lebih baik bila dibandingkan dengan auditor yang belum berpengalaman. Struktur pengetahuan tersebut dapat memberikan petunjuk bagi proses pertimbangan dan respon terhadap situasi yang timbul dalam proses audit (Gibbins dalam Stefani, 2011).

### **2.1.7 Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)**

Komitmen profesional dapat dipersepsikan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya (Larkin dalam Trisnaningsih, 2001). Jeffrey dan Weatherholt dalam Stefani (2011) mengartikan komitmen profesional sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan

beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen profesional digambarkan sebagai format fokus karir pada komitmen pekerjaan yang menekankan pentingnya suatu profesi di masa hidup seseorang. Menurut Mardiasmo (2012) dalam Majalah Akuntan Indonesia, terdapat lima *brand* karakter mendasar keprofesian, yaitu objektif, independensi, detail, ketekunan, dan konsisten.

Dalam penelitian Siti Maria (2006) dijelaskan dimensi profesionalisme yang banyak digunakan untuk mengukur profesionalisme adalah dimensi yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku. Dimensi profesionalisme tersebut terdiri dari :

1. afiliasi komunitas (*Community affiliation*), yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai sumber ide utama pekerjaan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
3. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief self regulation*), merupakan pandangan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*), merupakan sikap pencurahan diri secara total terhadap pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan intrinsik berkurang.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*), merupakan pandangan mengenai pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Selanjutnya, menurut Wibowo dalam Trisnaningsih (2001) diungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen

profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya (Trisnaningsih, 2001). Hal tersebut dapat berarti bahwa di dalam diri seseorang yang memiliki komitmen profesional akan secara otomatis memiliki kesadaran etis sebagai pengendalian diri dalam melaksanakan tugas profesinya.

### **2.1.8 Komitmen Organisasi (*Organisational Commitment*)**

Gibson *et al.* dalam Stefani (2011) mendefinisikan komitmen sebagai lingkup, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Fred Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai : keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Budi (2009) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Komponen *affective*

Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut.

2. Komponen *continuance*

Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya.

3. Komponen *normative*

Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Perilaku penghentian prematur prosedur audit (*premature sign-off audit procedure*) merupakan perilaku disfungsional auditor yang dapat mengurangi kualitas audit dan menyebabkan rendahnya kepercayaan pemakai terhadap laporan audit yang dihasilkan auditor. Perilaku disfungsional auditor pertama kali diteliti di Amerika pada tahun 1978 oleh John G. Rhode (Sujana, 2006).

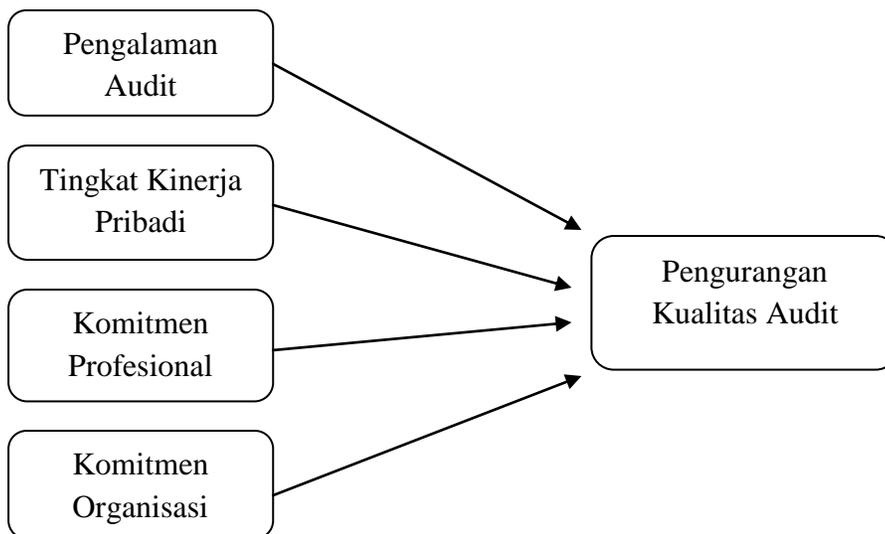
Berikut beberapa penelitian yang menguji mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku disfungsional auditor.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdulu**

No	Peneliti	Tempat	Hasil Penelitian
1.	Yuke dan Thio (2006)	Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>External Locus of Control</i>, <i>Turnover intention</i>, dan <b>Tingkat kinerja pribadi karyawan</b> memiliki hubungan positif dengan penyimpangan perilaku audit.</li> <li>• harga diri tidak memiliki hubungan dengan PPA</li> </ul>
2.	Intan, 2012	Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tingkat kinerja pribadi karyawan</b> dan <i>External Locus of Control</i> berpengaruh negatif terhadap PPA.</li> <li>• <i>Turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap PPA.</li> <li>• <b>Komitmen organisasi</b> tidak memiliki pengaruh terhadap PPA.</li> </ul>
3.	Stefani, 2011	Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Time Pressure &amp; Audit risk</i> berpengaruh positif terhadap PPA.</li> <li>• Prosedur Reviu dan Kontrol Kualitas, <b>Komitmen organisasi, Komitmen profesional</b>, dan Kesadaran etis berpengaruh negatif terhadap PPA.</li> <li>• Serta <b>Pengalaman audit</b> tidak memiliki pengaruh.</li> </ul>

4.	Imam, Jurica, dan Loekman (2011)	Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Time pressure</i>, Resiko, Prosedur review dan kontrol kualitas audit serta <b>komitmen profesional</b> tidak berpengaruh terhadap PPA</li> <li>• Materialitas berpengaruh terhadap PPA</li> </ul>
----	----------------------------------	---------	--

### 2.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian Teoritis**

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

#### 2.4.1 Pengaruh Pengalaman Audit Pada Pengurangan Kualitas Audit

Pengalaman seorang auditor akan menciptakan pengetahuan dan ketrampilan bagi seorang auditor. Pengetahuan tersebut merupakan pengetahuan empirikal yang didapat dari praktek selama proses audit. Struktur pengetahuan memberikan suatu petunjuk bagi proses pertimbangan dan respon terhadap situasi yang timbul dalam proses audit (Stefani, 2011). Libby dalam Budi (2009) mengemukakan bahwa pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang melibatkan keahlian (*expertise*). Pengalaman audit yang dalam ini merupakan proksi dari keahlian auditor akan menentukan pembentukan pertimbangan oleh auditor. Dalam hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki

pengalaman lebih banyak akan memiliki pengetahuan dan pertimbangan yang lebih banyak dalam menghadapi setiap kondisi dan tekanan dalam proses audit.

Selain itu, menurut Shelton dalam Budi (2009) menyatakan bahwa pengalaman akan mengurangi pengaruh informasi yang tidak relevan dalam pertimbangan (judgment) auditor. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Gusnardi (2003) bahwa masalah penting yang berhubungan dengan pengalaman auditor akan berkaitan dengan tingkat ketelitian auditor. Koroy dalam Budi (2009) mengemukakan bahwa auditor yang kurang berpengalaman mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi dalam menghapuskan persediaan dibandingkan auditor yang berpengalaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Strefani (2011) menunjukkan bahwa pengalaman audit memiliki hubungan negatif terhadap penghentian prematur atas prosedur audit. Namun, pengaruh tersebut tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor yang kurang berpengalaman cenderung melakukan perilaku yang dapat mengurangi kualitas audit, seperti penghentian prematur atas prosedur audit. Auditor dengan sedikit pengalaman akan memiliki sedikit pertimbangan dan respon yang rendah terhadap situasi yang timbul saat proses audit. Hal tersebut dapat mendorong auditor melakukan perilaku penghentian prematur atas prosedur audit. Dengan memperhitungkan efek pengalaman ini memungkinkan dapat diketahui pengaruhnya pada perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan demikian, maka disusun hipotesis kedua :

**H1 : Pengalaman audit yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.**

#### **2.4.2 Pengaruh Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi Pada Pengurangan Kualitas Audit**

Swanson and Holton III dalam Christine (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya. Kesuksesan kerja dipandang penting bagi identitas mendasar pada orang dewasa karena akan membantunya untuk melihat dirinya

sendiri sebagai orang yang produktif dan kompeten. Sebaliknya, kegagalan atau frustrasi mengancam konsep diri mengenai kekompetenan seseorang. Kinerja membantu individu untuk mencapai tujuan instrumental. Hal itu akan membawanya pada pengembangan karir dan kesempatan karir lebih lanjut di organisasi demikian juga penilaiannya terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik dari kinerjanya.

Gable dan Dangelo dalam Intan (2012) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Selain itu, Solar dan Bruehl dalam Intan (2012) juga menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah supervisors memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kinerja rendah akan mencari cara yang sesuai dengan kemampuannya dan biasanya cenderung menyimpang dari standar untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, menurut Thio (2005) penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap penghentian prematur atas prosedur audit. Penelitian yang dilakukan oleh Intan (2010) menunjukkan bahwa tingkat kinerja pribadi auditor memiliki hubungan negatif dengan perilaku penghentian prematur prosedur auditing. Oleh karena itu hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara tingkat kinerja pribadi dengan penerimaan terhadap tindakan pengurangan kualitas audit. Dengan demikian, maka disusun hipotesis pertama :

**H2 : Persepsi tingkat kinerja pribadi auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.**

### **2.4.3 Pengaruh Komitmen Profesional (*Professional Commitment*) Pada Pengurangan Kualitas Audit**

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dkk, dalam Nurika, 2009). Menurut Copur (1990) dalam Nurika (2009), para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Menurut Mintz (1995) dalam Stefani (2011), seorang akuntan yang profesional tidak hanya menekankan pada pendidikan *skill* dan *knowledge* saja namun juga memerlukan adanya standar etis dan komitmen profesional. Selain itu, menurut Trisnaningsih (2001), auditor yang memiliki komitmen profesional akan melaksanakan tugasnya berdasarkan norma-norma, aturan, dan kode etik profesinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen profesional pada proesi akuntannya, maka auditor tersebut akan memiliki kesadaran etis yang tinggi dalam setiap tugasnya. Kesadaran etis ini dapat menjadi pengendali terhadap perilaku menyimpang selama proses audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Stefani (2011) menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap penghentian prematur atas prosedur audit. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional auditor maka semakin kecil kecenderungan auditor untuk menghentikan prosedur audit secara prematur. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen profesional dengan penerimaan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan demikian, maka disusun hipotesis ketiga :

**H3 : Komitmen profesional yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.**

#### **2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (*Organisational Commitment*) Pada Pengurangan Kualitas Audit**

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan kesetiaan seorang individu terhadap organisasinya. Menurut Petrolina (2006) komitmen organisasi dapat menjadi suatu tolak ukur mengenai hal pokok dalam organisasi, diantaranya kesetiaan pegawai terhadap nilai organisasi dan pekerjaan ekstra atau bekerja melebihi dari yang seharusnya dikerjakan. Nilai organisasi yang dalam hal ini adalah kantor akuntan publik (KAP) yang menaungi para auditor telah memiliki nilai-nilai organisasi berdasarkan pada standar profesional akuntan publik.

Menurut Stefani (2011) individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung bekerja tanpa ada motivasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Dengan demikian, seorang individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung merasa memiliki organisasi sehingga akan selalu mendukung setiap tujuan organisasinya. Oleh karena itu, auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki motivasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki organisasinya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Stefani (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penghentian prosedur audit. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan penerimaan terhadap tindakan pengurangan kualitas audit. Dengan demikian, maka disusun hipotesis keempat :

**H4 : Komitmen organisasi yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan gambar 2.1 dan uraian di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Pengalaman audit yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.
- H2 : Tingkat kinerja pribadi auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.
- H3 : Komitmen profesional yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.
- H4 : Komitmen organisasi yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menguji hipotesis (*hypothesis testing*) yang merupakan hipotesis deskriptif (*descriptive hypothesis*). Hipotesis deskriptif merupakan pernyataan tentang keberadaan sebuah variabel tunggal (Jogiyanto, 2012). Penelitian ini merupakan studi statistik yang melibatkan satu waktu tertentu dengan banyak sampel (*cross sectional*).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun dokumen (Sugiyono, 2012).

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survey lapangan. Hal tersebut dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh para responden, yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Sugiyono (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

Sumber data sekunder pada penelitian ini merupakan daftar Kantor Akuntan Publik wilayah Kota Surabaya. Daftar tersebut diperoleh dari *directory* Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2013. Daftar ini merupakan daftar KAP terdaftar yang sah dan terdiri dari akuntan publik yang menjadi anggota IAPI.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dengan demikian,

populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam *directory* IAPI tahun 2013 di wilayah Surabaya yang terdiri dari 46 KAP. Wilayah Surabaya dipilih karena di Jawa Timur KAP terdaftar hanya terdapat di Kota Surabaya dan Malang. Oleh karena itu, Surabaya dianggap mewakili Jawa Timur. Jumlah populasi diperoleh secara langsung dari informasi pada setiap KAP. Berikut disajikan tabel jumlah populasi dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi**

No.	Nama KAP	Jumlah Auditor
1	KAP AGUS IWAN SUTANTO KUSUMA	2
2	KAP Drs. ARIEF H. P.	3
3	KAP ARYANTO, AMIR JUSUF, MAWAR & SAPTOTO (CAB)	75
4	KAP DRS. BAMBANG SISWANTO	3
5	KAP BAMBANG, SUTJIPTO NGUMAR & REKAN (CAB)	15
6	KAP Drs. BASRI HARDJOSUMARTO, M.Si, Ak. & REKAN (PUSAT)	15
7	KAP Drs. BENNY & VETO	8
8	KAP BENNY, TONY, FRANS & DANIEL (CAB)	10
9	KAP BUDIMAN, WAWAN, PAMUDJI & REKAN (CAB)	14
10	KAP BUNTARAN & LISAWATI (PUSAT)	3
11	KAP BUNTARAN & LISAWATI (CAB)	5
12	KAP Drs. CHANDRA DWIYANTO	4
13	KAP CHATIM, ATJENG, SUGENG & REKAN (CAB)	7
14	KAP Dra. DIAN HAJATI D.	10
15	KAP EKO FATAH YASIN	0
16	KAP FREDY	10

17	KAP DRS. GUNARDI NOERWONO	6
18	KAP HABIB BASUNI	15
19	KAP Drs. HADI A. HAMID	1
20	KAP HADORI SUGIARTO ADI & REKAN (CAB)	18
21	KAP HADORI SUGIARTO ADI & REKAN (CAB)	30
22	KAP HAMZENS	0
23	KAP DRS. HANANTA BUDIANTO & REKAN (CAB)	10
24	KAP Drs. HANNY WOLFREY & REKAN	55
25	KAP HASNIL, M. YASIN & REKAN (CAB)	0
26	KAP Drs. HENRY & SUGENG (CAB)	6
27	KAP DRS. J. TANZIL & REKAN (PUSAT)	45
28	KAP JOHAN MALONDA MUSTIKA & REKAN (CAB)	5
29	KAP JUNAEDI, CHAIRUL DAN SUBYAKTO (CAB)	3
30	KAP LUCKY KARTANTO	9
31	KAP MADE SUDARMA, THOMAS & DEWI (CAB)	3
32	KAP OSMAN BING SATRIO & ENY (CAB)	3
33	KAP PAUL HADIWINATA, HIDAJAT, ARSONO, ADE FATMA & REKAN (CAB)	20
34	KAP PURWANTONO, SUHERMAN & SURJA (CAB)	3
35	KAP RICHARD RISAMBESSY & REKAN (PUSAT)	3
36	KAP RIZA, ADI, SYAHRIL & REKAN (CAB)	13
37	KAP Drs. ROBBY BUMULO	14
38	KAP SANTOSO & REKAN	5
39	KAP SETIJAWATI	7

40	KAP SOEBANDI & REKAN	5
41	KAP SUBAGYO & LUTHFI (PUSAT)	20
42	KAP SUPOYO, SUTJAHJO, SUBYANTARA & REKAN	9
43	KAP TERAMIHARDJA, PRADHONO & CHANDRA (CAB)	11
44	KAP Drs. THOMAS, BLASIUS, WIDARTOYO & REKAN (CAB)	15
45	KAP VENTJE JANSEN DAN ROYKE	3
46	KAP DRS. ZULFIKAR ISMAIL	6
<b>JUMLAH</b>		<b>527</b>

Sumber : Data primer, 2013

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan *random sampling*, yaitu pemilihan sample yang dilakukan dengan mengambil langsung dari populasinya secara random (Jogiyanto, 2012). Hal ini dilakukan karena pada dasarnya setiap KAP memiliki karakteristik yang sama dan data terkini mengenai jumlah auditor yang berada pada level junior, senior, maupun manajer, tidak dapat diketahui secara pasti.

Ukuran sampel dari populasi tersebut dalam penelitian ini diperoleh menggunakan model dari Slovin dengan tingkat asumsi toleransi kesalahan 10% (0,01). Model *Slovin* yang digunakan, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = batas toleransi kesalahan

Dari hasil observasi secara langsung diperoleh jumlah auditor yang bekerja di 46 kantor akuntan publik (KAP) di Kota Surabaya berjumlah kurang lebih 527 orang

auditor. Jumlah populasi tersebut selanjutnya diambil sampel untuk dilakukan penelitian. Jumlah ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan model *Slovin* di atas, yaitu

$$n = \frac{527}{1 + 527 * 0,1^2}$$

$$n = 84$$

Sehingga diperoleh sejumlah 84 sampel dengan jumlah populasi 527 dan tingkat toleransi kesalahan 0,1 (10 %).

Jumlah sampel tersebut akan menjadi responden untuk penelitian ini. Sampel yang berjumlah 84 orang akan dibagi ke dalam 24 KAP yang masing-masing KAP akan menerima 3 (tiga) kuesioner untuk diisi. KAP tersebut akan dipilih secara acak karena setiap auditor yang bekerja di masing-masing KAP untuk penelitian ini memiliki karakteristik yang serupa.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel operasional yang berkaitan dengan proses penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

##### a. Pengalaman Auditing (X1)

Pengalaman audit menunjukkan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang auditor untuk menhadapai setiap kondisi dalam proses audit. Menurut Stefani (2011), auditor yang memiliki pengalaman dalam kurun waktu empat tahun lebih dapat mengontrol terjadinya penghentian prematur atas prosedur audit. Selain itu, menurutnya pengalaman auditor yang lebih banyak akan menghasilkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit.

Variabel pengalaman audit ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Ida Suraida (2003) yang dikutip dari penelitian Budi (2009) serta dari penelitian Ramdaniasyah (2010). Indikator tersebut adalah lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya penugasan yang pernah ditangani auditor tersebut. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang pernah digunakan oleh Ida (2003), Tugiman (2003), dan Maria (2006) dengan penyesuaian yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Instrumen tersebut terdiri dari dua pertanyaan, yaitu mengenai lama bekerja (dalam

tahun) dan banyaknya jumlah penugasan dengan pilihan jawaban terdiri dari huruf (a) sampai (e). Pengukuran ditunjukkan dengan huruf (a) menunjukkan poin tertinggi yaitu 5 (lima) dan huruf (e) menunjukkan poin terendah, yaitu 1 (satu).

b. Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi Karyawan (X1)

Tingkat kinerja pribadi karyawan dalam penelitian ini merupakan persepsi individu terhadap kemampuan kerjanya. Untuk mengukur tingkat kinerja pribadi auditor, responden diminta untuk menunjukkan persepsinya terhadap kinerja pribadinya sendiri dengan memperhatikan dimensi kerja, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, dan representasi. Dimensi tersebut dikutip dari penelitian Mahoney *et al* (1963,1965) dalam Intan (2010). Instrumen yang digunakan dalam penelitian terdiri dari pernyataan dari nomor 1 sampai 6. Pengukuran menggunakan 5 poin skala likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju).

c. Komitmen Profesional (X3)

Menurut Utami dkk dalam Stefani (2011) komitmen profesional merupakan hal yang penting untuk disampaikan dalam proses sosialisasi ke dalam pilihan profesi dengan penekanan pada nilai-nilai profesi. Hal tersebut dikarenakan setiap individu yang profesional memiliki karakteristik berbeda dalam memanfaatkan suatu organisasi. Selain itu Trisnaningsih (2004) berpandangan bahwa komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesi yang dipilihnya.

Untuk mengukur komitmen profesional dalam penelitian ini digunakan indikator yang dikembangkan oleh Hall (1968), yaitu dedikasi pada profesinya, kewajiban sosial, tuntutan otonomi personal, percaya pada peraturan profesi sendiri, dan keikutsertaan pada perkumpulan komunitas profesional. Instrumen dalam penelitian ini adalah yang pernah digunakan oleh Chyntia (2006) yang dikutip dari penelitian Budi (2009) yang sebelumnya dikembangkan oleh Hall (1968) dan telah disesuaikan untuk penelitian ini. Instrumen tersebut terdiri dari pertanyaan nomor 7 sampai 14 dengan 5 poin skala likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju).

#### d. Komitmen Organisasi (X4)

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan loyalitas seorang individu terhadap organisasinya. Semakin tinggi komitmen auditor pada organisasinya (KAP) maka akan semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit seperti penghentian prematur prosedur audit. Hal tersebut karena tingginya komitmen pada organisasi akan semakin tinggi pula keinginan menjaga dan memajukan organisasi dengan tidak mengabaikan nilai-nilai dalam organisasi.

Pengukuran komitmen organisasional dilakukan dengan memodifikasi instrumen yang pernah dikembangkan oleh R. T. Modway, R. M. Steers, and L. W. Porter (1979) dalam penelitian Dennis P. Bozeman dan Pamela L Perrew (2001) dan Sri Trisnaningsih (2003) yang dikutip dari penelitian Budi (2009) Instrumen tersebut terdiri dari pernyataan nomor 15 sampai 20 mencakup 2 item pertanyaan mengenai komitmen organisasi afeksi, 2 item pertanyaan mengenai komitmen organisasi kontinu dan 2 item pertanyaan mengenai komitmen normatif dengan 5 (lima) poin skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju).

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah perilaku pengurangan kualitas audit. Kualitas audit dapat dinilai dari sejauh mana auditor melakukan keseluruhan prosedur dalam proses audit. Dengan demikian indikator yang terkait pada variabel ini adalah prosedur audit yang biasa dilakukan penghentian. Instrumen ini terdiri dari 10 pertanyaan yaitu dari nomor 21 sampai 30 yang menunjukkan prosedur yang paling mudah dilakukan penghentian prematur yang dikutip dari penelitian Suryanita (2006) yang pernah digunakan oleh Herningsih (2006).

Prosedur auditing dalam SPAP yang mudah untuk dilakukan penghentian prematur tersebut, yaitu: pemahaman bisnis dan industri klien, pertimbangan pengendalian internal, reviu kinerja internal auditor klien, informasi asersi manajemen, prosedur analitik, proses konfirmasi, representasi manajemen, pengujian pengendalian teknik audit berbantu komputer, sampling audit, dan perhitungan fisik persediaan.

Pengukuran menggunakan 5 poin skala likert dengan skor 1 (selalu) dan skor 5 (tidak pernah) yang mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit.

### **3.4 Model Analisis Data**

#### **3.4.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data yang menyediakan nilai frekuensi, pengukur tendensi pusat, (Jogiyanto, 2012). Dengan demikian dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian, *mean* (rata-rata frekuensi), serta deviasi standar yang mengukur rata-rata penyimpangan masing-masing item data terhadap nilai yang diharapkan.

#### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner sehingga kualitas kuesioner yang merupakan kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan faktor situasional menjadi sangat penting. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur variabel yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukan uji reliabilitas dan uji validitas.

##### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2012). Selain itu, Jogiyanto menyatakan bahwa validitas mengukur apakah alat ukur dapat mencapai sasaran dan tujuan penelitian dengan benar dan nyata. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi  $r$  kurang dari nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi lebih dari 5 % berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari suatu pengukur (Jogiyanto, 2012). Suatu pengukur dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika akurat dan konsisten. Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien Cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji penyimpangan klasik yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedestisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal, dengan melihat normalitas probabilitas plot yang membedakan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% yang membandingkan antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Jika probabilitas kurang dari 0,05 atau 5% berarti data tersebut berdistribusi tidak normal. Sebaliknya jika probabilitas lebih dari 0,05 atau 5% maka data tersebut berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi antarvariabel independen (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF ada di sekitar angka 1 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 pada kolom *Collinearity Statistic* dalam tabel *coefficients*, maka tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF melebihi 10, jika nilai VIF kurang dari 10 maka korelasi antarvariabel independen masih bisa ditolerir.

### 3. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam Ghozali (2011), model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ada tidaknya heteroskedestisitas dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Jika ada pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedestisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

#### 3.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan dua metode pengujian, yaitu

##### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variable bebas terhadap variabel terikat. Persamaan dari analisis regresi ini, yaitu

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$$

Dimana :

$Y$  = perilaku pengurangan kualitas audit

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X_1$  = tingkat kinerja pribadi auditor

$X_2$  = pengalaman auditor

$X_3$  = komitmen profesional

$X_4$  = komitmen organisasi

$e$  = *error*

## 2. Uji Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda menyatakan seberapa baik suatu mode untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai  $R^2$  yang semakin tinggi menunjukkan bahwa semakin kuat variabel independen menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R^2$  menunjukkan semakin rendah kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam koefisien determinasi berganda adalah:

- a) Jika  $R^2 = 1$ , maka terdapat pengaruh sempurna antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c) Jika  $R^2$  mendekati 1, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

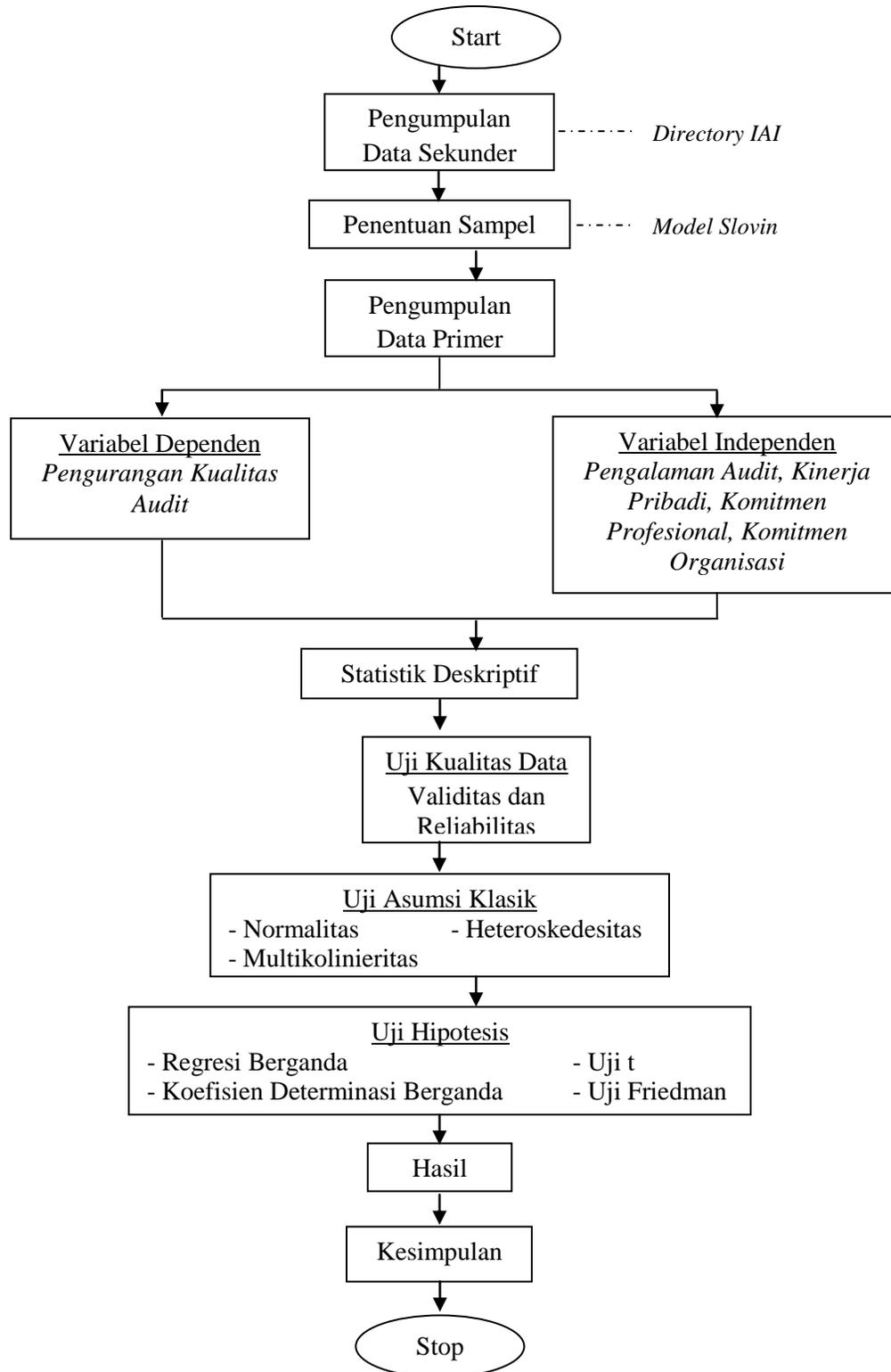
## 3. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t dilakukan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila

nilai statistik t hasil perhitungan lebih besar dibandingkan t tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Selain itu, uji ini dapat dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  (5%) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

### 3.4.4 Kerangka Pemecahan Masalah



## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif tersebut menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian ini. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah auditor yang bekerja di 46 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surabaya sebanyak kurang lebih 527 auditor. Jumlah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut diperoleh secara langsung melalui KAP terkait melalui *contact person*. Dari jumlah populasi tersebut diperoleh sampel sebanyak 84 auditor menggunakan model dari Slovin.

Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu pada auditor yang bekerja pada 29 KAP yang dipilih secara acak yang masing-masing KAP diberi 3 kuesioner (Bab 3 Metode Penelitian). Dari 84 sampel yang digunakan, sebanyak 15 kuesioner tidak kembali dan 11 kuesioner tidak diisi dengan lengkap sehingga hanya 58 kuesioner atau sebesar 69% dari sampel yang bisa diolah dalam penelitian ini. Tabel 4.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner.

**Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	84
Kuesioner yang tidak kembali	15
Kuesioner tidak lengkap	11
Kuesioner yang dapat diolah	58
Prosentase dari sampel	69 %

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Dari data yang diperoleh selama penelitian melalui kuesioner diperoleh distribusi responden berdasarkan faktor-faktor demografinya.

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Pria	35	60,34 %
2.	Wanita	23	39,66 %
Jumlah		58	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa auditor yang berjenis kelamin pria mendominasi proporsi sampel akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surabaya dengan jumlah 35 orang. Sedangkan selebihnya merupakan auditor berjenis kelamin wanita yang berjumlah 23 orang.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Diploma 3	18	31,04 %
2.	Strata 1	40	68,96 %
3.	Strata 2	-	-
4.	Strata 3	-	-
Jumlah		58	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki responden adalah pada tingkatan Strata 1 (S1) sejumlah 40 orang atau 68,96% dari jumlah responden. Selain itu, sejumlah 18 orang atau 31,04 % dari responden memiliki tingkat pendidikan Diploma 3.

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Kedudukan/Jabatan dalam KAP**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Auditor Junior	49	84,48 %
2.	Auditor Senior	9	15,52 %
3.	Manajer	-	-
4.	Partner	-	-
Jumlah		58	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sejumlah 49 orang atau 84,48% merupakan auditor junior dengan lama bekerja dan jumlah penugasan yang belum begitu banyak. Sedangkan responden sebagai auditor senior hanya berjumlah 9 orang atau 15,52% dari jumlah responden.

#### 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Data penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak SPSS *Statistics 20*, data statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Nilai minimum adalah nilai terkecil dari hasil pengamatan, nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari hasil pengamatan, *mean* adalah rata-rata yang diperoleh dari hasil penjumlahan dari keseluruhan data dibagi dengan banyaknya data. Sedangkan standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi banyaknya data (Santoso, 2001 dalam Purto, 2010).

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang kemudian dinilai dengan menggunakan nilai rata-rata serta distribusi frekuensi pada variabel pengalaman audit, kinerja pribadi, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan pengurangan kualitas audit. Hasil pengolahan data untuk statistik deskriptif disajikan dalam Tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif**

<i>Variabel</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>
Pengalaman Audit	58	2	8	4,47	1,625
Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi	58	19	28	23,31	2,637
Komitmen Profesional	58	24	36	30,17	3,775
Komitmen Organisasi	58	13	26	21,14	3,571
Pengurangan Kualitas Audit	58	11	35	22,53	5,236

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil perhitungan pada Tabel 4.5 menunjukkan jumlah sampel (N) sebanyak 58 auditor. Dari 58 sampel, pengalaman audit terendah dimiliki oleh auditor dengan lama mengaudit 1 (satu) tahun dengan 4 (empat) kali jumlah penugasan dengan nilai sebesar 5 (lima). Untuk pengalaman audit tertinggi dimiliki oleh auditor dengan lama mengaudit 4 (empat) tahun dengan jumlah penugasan sebanyak 36 kali. Rata-rata (*mean*) dari pengalaman audit adalah 4,47 dengan standar deviasi sebesar 1,625.

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah kinerja pribadi. Kinerja pribadi diukur dari persepsi individu terhadap tingkat kinerjanya menggunakan 6 (enam) item pernyataan dengan poin skala likert dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi (5). Dari 58 sampel diperoleh nilai terendah untuk kinerja pribadi adalah 19 dan untuk nilai tertinggi sebesar 28. Rata-rata nilai untuk kinerja pribadi sebesar 23,31 dan standar deviasi sebesar 2,637.

Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen profesional yang dimiliki oleh para auditor terhadap profesinya sebagai auditor. Komitmen profesional ini diukur dengan menggunakan 8 (delapan) item pernyataan dengan poin skala likert dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi (5). Nilai tertinggi untuk komitmen profesional sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 36. Rata-rata untuk komitmen profesional adalah sebesar 30,17 dengan standar deviasi sebesar 3,775.

Variabel keempat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor terhadap organisasinya yang dalam hal ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menjadi tempatnya bekerja saat ini. Komitmen organisasi diukur dengan 6 (enam) pernyataan dengan poin skala likert dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi (5). Nilai terendah untuk komitmen organisasi adalah 13 dan nilai tertinggi sebesar 26. Rata-rata nilai untuk komitmen organisasi dari 58 sampel tersebut adalah 21,14 dengan standar deviasi sebesar 3,571.

Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengurangan kualitas audit. Pengurangan kualitas audit diukur dengan menggunakan 13 item pertanyaan yang terdiri dari prosedur yang biasa dihentikan dengan poin skala likert dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi (5). Nilai minimum dari pengurangan kualitas audit sebesar 11 dan nilai tertinggi sebesar 35. Rata-rata untuk pengurangan kualitas audit adalah 22,53 dengan standar deviasi sebesar 5,236.

Selain itu, deskripsi jawaban responden terhadap item pertanyaan mengenai pengurangan kualitas audit, menunjukkan bahwa auditor yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah melakukan pengurangan kualitas audit. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Jawaban Responden**

Keterangan	Total	Menghentikan Prosedur Audit		Tidak Menghentikan Prosedur Audit	
		Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase
Jumlah Sampel	58	39	67,24%	19	31,76 %
Jenis Kelamin :					
- Pria	35	20	51,28 %	15	78,94%
- Wanita	23	19	48,72 %	4	21,06%
Pendidikan :					
- S1	40	26	66,67%	14	73,68%
- D3	18	13	33,33%	5	26,32%
Jabatan :					
- Auditor Senior	9	5	12,82%	4	21,05%
- Auditor Junior	49	34	87,18%	15	78,95%

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa 67,24% dari responden melakukan pengurangan kualitas audit atau berjumlah 39 auditor dan selebihnya tidak menghentikan prosedur audit. dari 39 auditor tersebut diketahui 51,28% atau sejumlah 20 orang diantaranya adalah pria dan 48,72% atau sejumlah 19 orang adalah wanita. Selain itu, sebagian besar auditor yang melakukan penghentian prematur adalah auditor junior, yaitu sebesar 87,18% dan selebihnya adalah auditor senior sebesar 12,82%. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden adalah auditor yang menduduki jabatan sebagai auditor junior.

Selain itu, diketahui pula bahwa terdapat prioritas prosedur audit yang dilakukan oleh auditor berkaitan dengan tindakan pengurangan kualitas audit. Data tersebut diperoleh dari *mean rank* sehingga dapat diketahui urutan prioritas dari yang paling

sering dihentikan sampai yang jarang dihentikan. Hasil pengujian tersebut tersaji pada Tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4.7 Urutan Prioritas Prosedur Audit**

<b>Prosedur Audit</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Prioritas</b>
Melakukan pemahaman bisnis klien	6,68	10
Menggunakan pertimbangan sistem pengendalian intern	4,74	4
Melakukan pengujian substantif	6,21	8
Menggunakan pertimbangan auditor internal	4,12	1
Melakukan prosedur analitis	4,63	2
Melakukan konfirmasi dengan pihak ketiga	5,96	6
Menggunakan representasi manajemen	6,12	7
Melakukan uji kepatuhan terhadap pengendalian atas transaksi dalam aplikasi on-line	4,70	3
Mengurangi sampel	5,23	5
Perhitungan fisik	6,60	9

Sumber : Data primer diolah 2013

Hasil pengolahan data pada tabel diatas berdasarkan pada hasil jawaban responden yang meranking prosedur audit sesuai dengan urutan prioritas masing-masing responden. Prioritas dengan angka 1 dengan *mean rank* yang paling kecil menunjukkan prosedur yang paling sering ditinggalkan atau prosedur yang sering dilakukan penghentian prematur. Kemudian untuk prosedur lain diurut sampai pada nomor 10 (sepuluh) yaitu prosedur yang paling jarang dihentikan.

Dari tabel hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa prosedur menggunakan pertimbangan auditor internal merupakan prosedur yang paling sering ditinggalkan oleh auditor. Prosedur tersebut memiliki nilai *mean rank* paling kecil, yaitu 4,12 diikuti prosedur kedua yang sering dihentikan adalah prosedur melakukan prosedur analitis dengan nilai *mean rank* 4,63. Sedangkan prosedur yang paling jarang dihentikan yaitu melakukan pemahaman bisnis klien dengan *mean rank* tertinggi, yaitu 6,68.

### **4.3 Uji Kualitas Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode yang secara umum dipakai yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih dari nilai  $r$  tabel maka item-item pertanyaan dikatakan valid.

Namun sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Konstruk yang diukur dalam penelitian ini adalah penggunaan informasi akuntansi dengan menggunakan 10 item pertanyaan berkaitan dengan prosedur yang pada umumnya sering dihentikan yang terdiri dari pemahaman bisnis dan industri klien (Y1), pertimbangan pengendalian internal (Y2), revidu kinerja internal auditor klien (Y3), informasi asersi manajemen (Y4), prosedur analitik (Y5), proses konfirmasi (Y6), representasi manajemen (Y7), pengujian pengendalian teknik audit berbantu komputer (Y8), sampling audit (Y9), dan perhitungan fisik persediaan Y(10). Hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,688	0,254	Valid
Y <sub>2</sub>	0,665	0,254	Valid
Y <sub>3</sub>	0,732	0,254	Valid
Y <sub>4</sub>	0,791	0,254	Valid
Y <sub>5</sub>	0,680	0,254	Valid
Y <sub>6</sub>	0,490	0,254	Valid
Y <sub>7</sub>	0,411	0,254	Valid
Y <sub>8</sub>	0,522	0,254	Valid
Y <sub>9</sub>	0,544	0,254	Valid
Y <sub>10</sub>	0,311	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah, 2013

Dalam penelitian ini, untuk instrumen variabel penggunaan informasi akuntansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua butir item lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan antara r hitung dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,254 ( $n = 58$ ,  $df = 58-2$ , signifikansi = 0,05) tampak bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r tabel. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan menghitung nilai *cronbach alpha based on standardized items* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas**

<i>Variabel</i>	<i>Jumlah Pertanyaan</i>	<i>Cronbach Alpha Berdasar Item yang Distandarisasi</i>	<i>Keterangan</i>
Pengurangan kualitas audit	10 item	0,790	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui nilai Cronbach Alpha berdasar item yang distandarisasi untuk variabel pengurangan kualitas audit sebesar 0,790 atau 79,0% yaitu lebih besar dari ketentuan yang digunakan yaitu 0,60 atau 60%. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang memadai.

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, yaitu menggunakan uji statistik parametrik Kolmogorov – Smirnov (K-S). Dikatakan normal apabila nilai signifikansi dari hasil uji statistik parametrik Kolmogorov – Smirnov (K-S) lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada Tabel 4.7 adalah 0,842 dan signifikan pada 0,478 dan nilai tersebut jauh diatas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas bisa dilihat pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,72358954
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		0,842
Asym. Sig. (2-tailed)		0,478

Sumber : Data Primer diolah, 2013

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Variabel yang baik adalah variabel yang tidak ditemukan adanya korelasi (Ghozali, 2011). Gejala multikol dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dibawah 0,10 dan VIF diatas 10. Hasil perhitungan dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Multikolinearitas		Hasil Uji	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Pengalaman Audit	di bawah 0,1	di atas 10	0,747	1,339
Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi	di bawah 0,1	di atas 10	0,403	2,479
Komitmen Profesional	di bawah 0,1	di atas 10	0,346	2,888
Komitmen Organisasi	di bawah 0,1	di atas 10	0,562	1,779

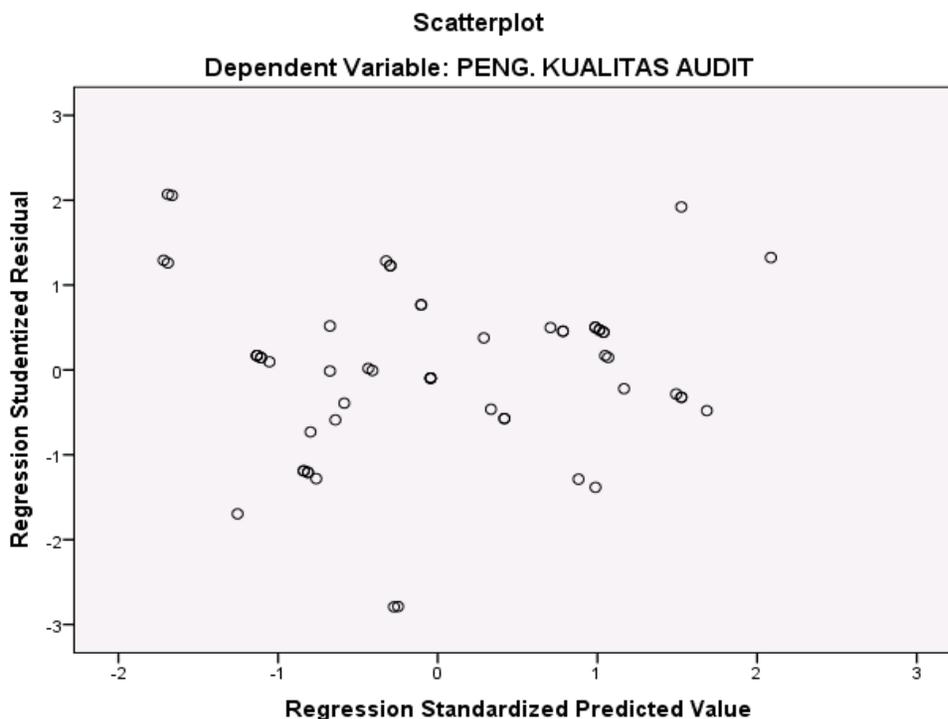
Sumber : Data primer diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang terjadi pada variabel pengalaman audit, kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen

organisasi yang dimiliki auditor karena memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Nilai *tolerance* untuk pengalaman audit sebesar 0,747, persepsi tingkat kinerja pribadi sebesar 0,403, komitmen profesional sebesar 0,346, dan komitmen organisasi sebesar 0,563. Sedangkan nilai VIF untuk pengalaman audit sebesar 1,339, kinerja pribadi sebesar 2,479, komitmen profesional sebesar 2,888, dan komitmen organisasi sebesar 1,779.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini di uji dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) (Ghozali, 2011:139). Gambar 4.1 merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik plot.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada grafik ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengalaman audit, persepsi tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi terhadap pengurangan kualitas audit.

## 4.5 Hipotesis

### 4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah pengalaman audit, persepsi tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi terhadap tindakan pengurangan kualitas audit. Berdasarkan hasil pengolahan suatu model regresi linier berganda dalam tabel berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>Colinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	54,886	4,690		11,651	0,000		
Pengalaman Audit	0,096	0,364	0,030	-0,263	0,793	0,747	1,339
Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi	-0,738	0,305	-0,372	-2,416	0,019	0,403	2,479
Komitmen Profesional	-0,196	0,230	-0,141	-0,851	0,398	0,346	2,888
Komitmen Organisasi	-0,457	0,191	-0,312	-2,393	0,020	0,562	1,779

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi. Persamaan model persamaan regresi hasil uji linier berganda, yaitu :

$$Y = 54,886 - 0,096X_1 + 0,738X_2 + 0,196X_3 + 0,457X_4$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 54,886. Hal tersebut menunjukkan jika pengalaman audit, persepsi tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka pengurangan kualitas audit akan konstan sebesar 54,886 satuan.

Koefisien regresi pada pengalaman audit, persepsi tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi masing-masing adalah 0,096; 0,738; 0,196; dan 0,457. Hal tersebut berarti jika variabel pengurangan kualitas audit bertambah satu satuan maka masing-masing variabel bebas tersebut dimungkinkan akan bertambah 0,096 satuan untuk pengalaman audit, 0,738 satuan untuk persepsi tingkat kinerja pribadi, 0,196 untuk komitmen profesional dan 0,457 satuan untuk komitmen organisasi.

#### 4.5.2 Koefisien Determinasi Berganda

Tujuan pengujian koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah untuk menguji tingkat keeratan atau keterikatan antar variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,455 yang artinya 45,6% variasi penggunaan informasi akuntansi dapat dijelaskan dengan keempat variabel tersebut yaitu pengalaman audit, persepsi tingkat kinerja pribadi, komitmen profesional, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 54,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Tabel 4.13 adalah tabel hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,703	0,494	0,456	3,862

Sumber : Data primer diolah, 2013

### 4.5.3 Uji t

Tujuan pengujian ini adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dari hasil pengujian, variabel persepsi tingkat kinerja pribadi dan komitmen organisasi mempengaruhi pengurangan kualitas audit. Untuk variabel pengalaman audit dan komitmen organisasi tidak mempengaruhi penerimaan atas pengurangan kualitas audit. Hasil perhitungannya ditunjukkan secara rinci pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>Keterangan</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
<i>(Constant)</i>	54,886	4,690		11,651	0,000	
Pengalaman Audit	0,096	0,364	0,030	-0,263	0,793	Ditolak
Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi	-0,738	0,305	-0,372	-2,416	0,019	Diterima
Komitmen Profesional	-0,196	0,230	-0,141	-0,851	0,398	Ditolak
Komitmen Organisasi	-0,457	0,191	-0,312	-2,393	0,020	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dalam uji t dibandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, yaitu apabila nilai statistik t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dalam penelitian ini, t tabel untuk sampel sejumlah 58 responden menggunakan nilai t tabel sebesar 2,000. Hasil t hitung dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 untuk variabel pengalaman audit dan komitmen profesional menunjukkan nilai sebesar masing-masing 0,263 dan 0,851 yang berada di bawah nilai t tabel. Dengan demikian variabel pengalaman audit dan komitmen profesional tidak mempengaruhi penerimaan terhadap pengurangan kualitas audit.

Untuk variabel kinerja pribadi dan komitmen organisasi dalam Tabel 4.14 diperoleh nilai  $t$  hitung masing-masing sebesar 2,416 dan 2,393. Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dibandingkan  $t$  tabel (2,000). Oleh karena itu, variabel kinerja pribadi dan komitmen organisasi mempengaruhi penerimaan auditor atas pengurangan kualitas audit.

Selain itu, hasil perhitungan statistik pada Tabel 4.14 tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi kinerja pribadi dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi penerimaan akan pengurangan kualitas audit. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,019 untuk variabel persepsi tingkat kinerja pribadi, dan 0,020 untuk komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel pengalaman audit dan komitmen profesional menunjukkan nilai masing-masing sebesar 0,793 dan 0,398 yang berada diatas 0,05.

#### 4.6 Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan uji  $t$  yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil uji hipotesis dari penelitian ini tersaji pada tabel 4.15, sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil Uji
1	Pengalaman aduit memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit	Ditolak
2	Persepsi Tingkat kinerja pribadi yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit	Diterima
3	Komitmen profesional yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit	Ditolak
4	Komitmen organisasi yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit	Diterima

#### **4.6.1 Pengalaman Audit Memiliki Pengaruh Terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit**

Variabel pengalaman audit secara statistik tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap penerimaan tindakan penghentian prematur atas prosedur audit. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung dalam Tabel 4.14 untuk variabel pengalaman audit nilainya lebih kecil dari  $t$  tabel yang yang ditentukan. Nilai  $t$  hitung untuk pengalaman audit sebesar 0,263 yang jauh dibawah nilai  $t$  tabel yaitu 2,000. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak, yang berarti bahwa pengalaman audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

Selain itu, tingkat signifikansi untuk variabel pengalaman audit menunjukkan nilai yang lebih besar dari yang telah ditentukan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan dari hasil perhitungan, tingkat signifikansi variabel pengalaman audit adalah sebesar 0,793. Nilai tersebut jauh berada diatas 0,05 yang menunjukkan pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

Menurut Stefani (2011) pengalaman seorang auditor akan menciptakan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari praktek selama praktik dalam menjalani proses audit. Struktur pengetahuan memberikan suatu petunjuk bagi proses pertimbangan dan respon terhadap situasi yang timbul dalam proses audit. Dalam penelitian ini, auditor yang menjadi responden sebanyak 84,48% adalah sebagai auditor junior. Dengan demikian, sebagian besar auditor yang menjadi responden adalah auditor yang belum memiliki banyak pengalaman audit. Hal tersebut ditunjukkan oleh belum lamanya masa kerja responden menjadi auditor yaitu hanya pada rentang 1 (satu) sampai 4 (empat) tahun. Selain itu, jumlah penugasan yang diterima para responden juga belum begitu banyak.

Oleh karena itu, para responden yang sebagian besar merupakan auditor junior dengan pengalaman yang masih sedikit akan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sedikit. Sehingga mereka akan cenderung melaksanakan prosedur audit secara lengkap sesuai dengan arahan auditor senior. Auditor junior merupakan auditor yang bertugas melaksanakan audit rinci yang hasilnya akan diperiksa oleh auditor senior

sehingga mereka akan cenderung tidak berani melakukan tindakan pengurangan kualitas audit.

Pengalaman audit yang belum banyak auditor cenderung tidak berani melakukan tindakan pengurangan kualitas audit karena dengan belum banyaknya pengalaman audit, para auditor junior belum memiliki cukup banyak pertimbangan-pertimbangan dalam setiap proses audit sehingga mereka cenderung tidak mau mengambil resiko dengan tidak melakukan pengurangan kualitas audit seperti penghentian prematur atas prosedur audit. Selain itu, auditor dengan pengalaman yang cukup banyak dapat saja melakukan tindakan pengurangan kualitas audit karena motivasi tertentu, misalnya saja auditor merasa tidak perlu melakukan salah satu prosedur audit karena menganggap merasa dirinya telah memiliki pengalaman yang cukup untuk prosedur tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara pengalaman audit dengan penerimaan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Hal tersebut karena dalam dunia kerja istilah pengalaman juga digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan ketrampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu dan hanya berkaitan dengan pengetahuan prosedural. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman seorang auditor yang diperoleh selama proses audit yang pernah dilakukan hanya merujuk pada pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan sebagai seorang auditor diperlukan pemahaman terhadap nilai-nilai etika profesi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Stefani (2011) yang mengemukakan bahwa pengalaman audit memiliki pengaruh negatif terhadap penghentian prosedur audit tetapi secara statistik tidak signifikan.

#### **4.6.2 Persepsi Tingkat Kinerja Pribadi Yang Dimiliki Auditor Memiliki Pengaruh Terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit**

Pada tabel 4.14 ditunjukkan bahwa variabel persepsi tingkat kinerja pribadi memiliki signifikansi 0,019 atau 1,9% yang lebih rendah dibandingkan ketentuan yaitu sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel tingkat kinerja pribadi menunjukkan nilai yang lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung untuk tingkat kinerja pribadi adalah sebesar 2,416 lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu

sebesar 2,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat kinerja pribadi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Dalam tabel 4.13 dapat diketahui Beta pada koefisien yang distandarisasi menunjukkan nilai yang negatif yaitu -0,372. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi auditor pada tingkat kinerja pribadinya akan semakin rendah penerimaan atas perilaku pengurangan kualitas audit. Seorang auditor yang memiliki persepsi bahwa dirinya memiliki tingkat kinerja pribadi yang tinggi akan senantiasa melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan yang disyaratkan. Hal tersebut karena ia akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi bahwa ia memiliki tingkat kinerja pribadi yang tinggi akan melakukan seluruh prosedur audit secara lengkap.

Sebaliknya, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerjanya akan cenderung melakukan cara lain yang sesuai dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan ia merasa tidak akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, auditor yang memiliki persepsi bahwa tingkat kinerja pribadinya rendah akan cenderung melakukan perilaku pengurangan kualitas audit karena ia merasa tidak mampu menyelesaikan seluruh prosedur yang telah disyaratkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil Yuke (2006) dan Intan (2012) yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja pribadi memiliki pengaruh yang signifikan dengan penerimaan perilaku disfungsi audit.

#### **4.6.3 Komitmen Profesional Yang Dimiliki Auditor Memiliki Pengaruh Terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit**

Variabel komitmen profesional yang dimiliki auditor tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit. Dalam Tabel 4.14 ditunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki nilai  $t$  hitung yang lebih kecil dari  $t$  tabel. Nilai  $t$  hitung sebesar 0,851 yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, yaitu 2,000. Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan

nilai yang lebih besar dari 0,05 (5%), yaitu sebesar 0,398 (39,8%). Hal ini menyebabkan hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen profesional yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit ditolak.

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dkk, dalam Nurika, 2009). Selain itu, komitmen profesional digambarkan sebagai suatu format fokus karier pada komitmen pekerjaan yang menekankan pentingnya suatu profesi.

Dalam penelitian ini, sebagian besar responden adalah auditor junior sehingga walaupun mereka memiliki komitmen profesional namun hal tersebut hanya pada fokus karir pada komitmen pekerjaannya saja. Sehingga masih rendahnya penerimaan terhadap penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi yang berkaitan dengan norma, aturan, dan kode etik profesi. Dengan demikian tingginya komitmen profesional belum tentu diikuti dengan rendahnya penerimaan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh dengan penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Imam (2011) di KAP di Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh dengan penerimaan perilaku penghentian prematur atas prosedur audit. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Stefani menunjukkan hasil bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh dengan penerimaan perilaku penghentian prematur atas prosedur audit.

#### **4.6.4 Komitmen Organisasi Yang Dimiliki Auditor Memiliki Pengaruh Terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit**

Nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14 adalah sebesar 0,020 (2,0%) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Selain itu, nilai  $t$  hitung sebesar 2,393 menunjukkan nilai yang lebih besar dari  $t$  tabel yang ditentukan (2,000). Dengan

demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

Variabel komitmen organisasi memiliki *Beta* pada koefisien yang distandarisasi yang bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka akan semakin rendah penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit. Komitmen organisasi terbentuk karena antara lain ditunjang oleh perilaku atasan, budaya, dan iklim organisasi. Sehingga, apabila ketiga unsur tersebut memiliki nilai yang baik maka seorang auditor akan memiliki komitmen pada organisasinya dan akan melakukan yang terbaik bagi organisasinya (KAP), walaupun ia belum lama bekerja.

Sebaliknya, auditor yang memiliki komitmen pada organisasi yang rendah akan cenderung melakukan tindakan penghentian prematur tanpa memperhatikan akibatnya bagi organisasinya, yang dalam hal ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP). Selain itu, auditor dengan komitmen organisasi yang rendah tidak akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang memungkinkan terjadinya penerimaan akan perilaku disfungsional. Hal ini dapat berkaitan dengan tingkat *turnover* auditor dari organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefani (2011) di Semarang. Hasil penelitian tersebut yang menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin kecil kecenderungan auditor menghentikan prosedur audit secara prematur. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan (2012) yang menunjukkan tidak ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional.

## **BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Dalam penelitian ini peneliti menguji mengenai pengaruh pengalaman audit, tingkat kinerja pribadi, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengalaman audit statistik tidak berpengaruh terhadap penerimaan atas pengurangan kualitas audit atau hipotesis pertama ditolak. Hal ini karena sebagian besar responden merupakan auditor junior yang belum banyak pengalaman audit. Para auditor junior belum memiliki cukup banyak pertimbangan-pertimbangan dalam setiap proses audit sehingga mereka cenderung tidak mau mengambil resiko dengan tidak melakukan pengurangan kualitas audit.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa persepsi tingkat kinerja pribadi secara statistik berpengaruh terhadap penerimaan atas perilaku pengurangan kualitas audit atau hipotesis kedua diterima. Auditor yang memiliki persepsi bahwa ia memiliki tingkat kinerja pribadi yang tinggi akan melakukan seluruh prosedur audit secara lengkap. Sebaliknya, auditor yang memiliki persepsi bahwa tingkat kinerja pribadinya rendah akan cenderung melakukan perilaku pengurangan kualitas audit karena ia merasa tidak mampu menyelesaikan seluruh prosedur yang telah disyaratkan.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa masa komitmen profesional secara statistik tidak berpengaruh terhadap penerimaan atas perilaku pengurangan kualitas audit atau hipotesis ketiga ditolak. Sebagian besar responden adalah auditor junior sehingga walaupun mereka memiliki komitmen profesional namun hal tersebut hanya pada fokus karir pada komitmen pekerjaannya saja. Sehingga masih rendahnya penerimaan terhadap penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi yang berkaitan dengan norma, aturan, dan kode etik profesi. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh dengan penerimaan perilaku pengurangan kualitas audit.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap perilaku pengurangan kualitas audit atau hipotesis

keempat diterima. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu memiliki motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan etika organisasi (KAP). Sebaliknya, auditor dengan komitmen organisasi yang rendah tidak akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang memungkinkan terjadinya penerimaan akan perilaku disfungsional. Hal ini dapat berkaitan dengan tingkat *turnover* auditor dari organisasinya.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini, yaitu:

- a. Responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan auditor junior yang bertugas melaksanakan audit secara rinci yang hasil kerjanya disupervisi oleh auditor junior. Oleh karena itu, hasil penelitian ini kurang menunjukkan terjadinya pengurangan kualitas audit karena sebagian besar tugas yang dilakukan oleh auditor junior merupakan arahan dari auditor senior.
- b. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap pengurangan kualitas audit, seperti faktor eksternal. Faktor eksternal tersebut dapat berupa tekanan waktu, biaya audit, tekanan klien, dan prosedur review dan kontrol audit.

## 5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran bagi beberapa pihak dikemukakan dalam penjelasan berikut ini.

1. Bagi peneliti berikutnya

Dalam upaya untuk perbaikan penelitian selanjutnya maka penulis menyarankan untuk :

- a. Memperluas jumlah responden pada seluruh jabatan yang ada dalam kantor akuntan publik, seperti auditor senior, manajer, bahkan partner. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat lebih menunjukkan kondisi pada kantor akuntan publik secara keseluruhan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi.

- b. Menambahkan kemungkinan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap pengurangan kualitas audit. penelitian selanjutnya dapat menggabungkan faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit.

## 2. Kantor Akuntan Publik (KAP)

Kantor akuntan publik (KAP) sebagai lembaga yang menaungi para auditor dapat mencegah terjadinya tindakan pemicu pengurangan kualitas audit. KAP dapat melakukan upaya peningkatan kinerja auditor sehingga auditor percaya akan kemampuannya selama melaksanakan tugas. Selain itu, peningkatan kepercayaan auditor pada tempatnya bekerja juga akan membantu meningkatkan komitmen auditor pada organisasinya.

## 3. Auditor Eksternal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat praktik pengurangan kualitas audit. Dengan demikian auditor sebaiknya dapat meningkatkan kinerja dan komitmennya untuk mengurangi terjadinya tindakan pengurangan kualitas audit sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
- Agoes, Sukrisno dan Estralita Trisnawati. 2012. *Praktikum Audit: Seri 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Boynton, William C., Raymond N. Johnson, dan Watter G. Kell, 2002. *Modern Auditing, Edisi Ketujuh, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Charmichael, Douglas R., John J. Willingham, dan Carol A. Schaller. 1996. *Auditing Concepts and Methods*. USA: McGraw-Hill.
- Christine, dkk. 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: Vol.12 No.2.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyantoro. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Institute Akuntan Publik Indonesia. 2013. *Directory KAP & AP 2013*. [www.iapi.or.id/iapi/directory.php](http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php).

- Indarto, Stefani Lily. 2011. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*. Dinamika Sosial Ekonomi : Vol 7 Nomor 2.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis*. 1999. Yogyakarta: BPF.
- Irawati, Yuke dan Thio Anastasia. 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Solo : Simposium Nasional Akuntansi VIII.
- Lestari, Ayu Puji. 2010. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Maulina, Mutia., Ratna Anggraini, dan Choirul Anwar. 2010. *Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*. Purwokerto:Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Mu'id, Dul. 2010. *Profesionalisme Auditor dalam Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*. Jurnal Ilmiah: Universitas Diponegoro.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- O. Ray Whittington, Kurt Pany. 2001. *Principles of Auditing*, 13<sup>th</sup> edition. Singapore : McGraw-Hill Irwin.
- Pujaningrum, Intan dan Arifin Sabeni. 2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Diponegoro Journal of Accounting : Vol.1 No. 1
- Ramdanialsyah. 2010. *Pengaruh Tekanan Klien, Pengalaman Auditor, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.

- Restuningdiah, Nurika. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap kepuasan Kerja Akuntan*. Jurnal Ilmiah:Universitas Negeri Malang.
- Silaban, Adanan. 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit*. Disertasi : Universitas Diponegoro Semarang
- Standar Profesional Akuntan Publik. 2001. Jakarta: Salemba Empat
- Standar Profesional Akuntan Publik. 2013. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujana, Edy dan Tjiptohadi Sawarjuwono. 2006. *Perilaku Disfungsional Auditor : Perilaku yang Tidak Mungkin Dihentikan*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi : Vol 8 No.3.
- Susetyo, Budi. 2009. *Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor dengan Kredibilitas Klien sebagai Variabel Moderating*. Thesis:Universitas Diponegoro Semarang.
- Wahyudi, Imam., Jurica Lucyanda, dan Loekman H. Suhud. 2011. *Praktek Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*. Media Riset Akuntansi:Vol 1 No. 1.
- Wardayati, Siti Maria. 2006. *Pengaruh Individual Rank, Pengalaman kerja, Serta Skala Perusahaan Terhadap Profesionalisme dan Hasil Kerja Auditor Intern*. Disertasi. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung.
- Weningtyas, Suryanita., Setiawan, Doddy., dan Hanung Triatmoko.2006. *Pengehentian Prematur Atas Prosedur Audit*. Padang:Simposium Nasional Akuntansi 9.

## **Lampiran 1**

### **SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

**Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di Tempat**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Strata 1 Fakultas Ekonomi-Jurusan Akuntansi Universitas Jember,  
nama : Mutiara Puspa Widyowati

NIM : 090810301003

sedang mengadakan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Karakteristik Internal pada Auditor Eksternal terhadap Perilaku Pengurangan Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Eksternal di Kantor Akuntan Publik Surabaya)”. Saudara terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui pengaruh adanya pengaruh karakteristik internal pada auditor eksternal terhadap terjadinya penghentian prematur atas prosedur audit tersebut.

Dalam mengisi kuesioner yang saya berikan, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta kerahasiaan jawaban sangat terjamin sesuai dengan etika penelitian.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerja samanya saya sampaikan terima kasih sebanyak-banyaknya.

Hormat saya,

Mutiara Puspa Widyowati  
NIM. 090810301003

# KUESIONER

## **Identitas Responden**

1. Jenis kelamin : ( ) Laki-laki; ( ) Perempuan
2. Umur responden : ..... tahun.
3. Jenjang pendidikan terakhir : ( ) D3; ( ) S1; ( ) S2; ( ) S3
4. Bidang/Jurusan : .....
5. Jabatan di KAP : .....

## 1. PENGALAMAN AUDIT

**Petunjuk :** Berilah tanda (x) pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dengan kriteria jawaban:

1. Berapa lama Bapak/Ibu/Saudara bekerja sebagai auditor eksternal ?
  - a. Lebih dari 4 tahun
  - b. Antara 3 – 4 tahun
  - c. Antara 2 – 3 tahun
  - d. Antara 1 – 2 tahun
  - e. 1 tahun atau kurang
  
2. Berapa banyak penugasan yang pernah ditangani Bapak/Ibu/Saudara selama menjadi auditor eksternal?
  - a. Sangat banyak (> 40 penugasan)
  - b. Cukup banyak (31 s/d 40 penugasan)
  - c. Banyak (21 s/d 30 penugasan)
  - d. Kurang banyak (10 s/d 20 penugasan)
  - e. Sedikit (<10 penugasan)

## 2. TINGKAT KINERJA INDIVIDU

**Petunjuk :** Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dengan kriteria jawaban:

1 : Sangat tidak setuju (STS)

4 : Setuju (S)

2 : Tidak setuju (TS)

5 : Sangat setuju (SS)

3 : Tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP)

No.	Pertanyaan	STS	TS	TP	S	SS
1.	Saya selalu menentukan tujuan dan penjadwalan kerja dalam setiap tugas.					
2.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan yang baru yang dapat meningkatkan kinerja.					

3.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/ kelompok dalam pekerjaan saya dan berusaha untuk bekerja dalam kelompok.					
4.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan					
5.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh rekan kerja saya dalam menangani suatu permasalahan.					
6.	Saya selalu dibutuhkan klien saya dalam memecahkan suatu masalah.					

### 3. KOMITMEN PROFESIONAL

**Petunjuk :** Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dengan kriteria jawaban:

1 : Sangat tidak setuju (STS)

4 : Setuju (S)

2 : Tidak setuju (TS)

5 : Sangat setuju (SS)

3 : Tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP)

No.	Pertanyaan	STS	TS	TP	S	SS
7.	Auditor eksternal sebaiknya adalah anggota dari Perhimpunan Auditor Eksternal.					
8.	Auditor eksternal sebaiknya sering mengikuti seminar, konferensi dan pertemuan Auditor Eksternal.					
9.	Saya sangat senang untuk bekerja dalam team dengan rekan sesama profesi.					
10.	Independensi adalah suatu yang wajib dimiliki Auditor Eksternal.					

11.	Setiap Auditor Eksternal harus bebas dan objektif dalam memberikan opininya.					
12.	Auditor eksternal sebaiknya telah mematuhi Standar dan Kode Etik Auditor Eksternal dengan sukarela.					
13.	Bukan masalah bagi saya untuk berkorban baik secara finansial maupun nonfinansial asal dapat melakukan yang terbaik untuk profesi Auditor Eksternal.					
14.	Bukan masalah bagi saya untuk berusaha diatas batas normal demi kepentingan profesi Auditor Eksternal.					

#### 4. KOMITMEN ORGANISASIONAL

**Petunjuk :** Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dengan kriteria jawaban:

1 : Sangat tidak setuju (STS)

4 : Setuju (S)

2 : Tidak setuju (TS)

5 : Sangat setuju (SS)

3 : Tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (TP)

No.	Pertanyaan	STS	TS	TP	S	SS
15.	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.					
16.	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga.					
17.	Tetap tinggal di organisasi adalah merupakan kebutuhan saya.					
18.	Apabila saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini, saya akan					

	memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan.					
19.	Apapun yang terjadi saya akan bertahan di organisasi ini.					
20.	Banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan di organisasi ini.					

## 5. PENGURANGAN KUALITAS AUDIT

**Petunjuk :** Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dengan kriteria jawaban:

1 : Tidak Pernah (TP)

4 : Sering (SR)

2 : Kadang-kadang (KK)

5 : Selalu (S)

3 : Jarang (J)

No.	Pertanyaan	TP	KK	J	SR	S
21.	Seberapa sering dalam merencanakan audit, Anda memerlukan pemahaman bisnis klien?					
22.	Seberapa sering Anda menggunakan pertimbangan Sistem Pengendalian Intern dalam audit laporan keuangan?					
23.	Seberapa sering Anda menggunakan informasi asersi dalam merumuskan tujuan audit dan merancang pengujian substantif?					
24.	Seberapa sering Anda menggunakan fungsi auditor internal dalam audit?					
25.	Seberapa sering Anda melakukan prosedur analitis dalam perencanaan					

	dan review audit?					
26.	Seberapa sering Anda melakukan konfirmasi dengan pihak ketiga dalam audit laporan keuangan?					
27.	Seberapa sering Anda menggunakan representasi manajemen dalam audit laporan keuangan?					
28.	Seberapa sering Anda melakukan uji kepatuhan terhadap pengendalian atas transaksi dalam aplikasi <i>on-line</i> ?					
29.	Seberapa sering Anda mengurangi sampel yang direncanakan dalam audit laporan keuangan?					
30.	Seberapa sering Anda melakukan perhitungan fisik terhadap kas atau persediaan?					

## 6. URUTAN PROSEDUR AUDITING

Berilah ranking pada prosedur auditing berikut yang menurut Anda memungkinkan untuk dapat ditinggalkan dalam setiap kondisi pada proses audit. Ranking secara urut dari 1 (menunjukkan paling sering ditinggalkan sampai dengan 10 menunjukkan paling jarang ditinggalkan).

Prosedur Auditing	Ranking
Melakukan Pemahaman bisnis klien	
Menggunakan Pertimbangan Sistem Pengendalian Intern	
Melakukan Pengujian substantif	
Menggunakan Pertimbangan auditor internal	

Melakukan Prosedur analitis	
Melakukan Konfirmasi dengan pihak ketiga	
Menggunakan representasi manajemen	
Melakukan uji kepatuhan terhadap pengendalian atas transaksi dalam aplikasi <i>on-line</i>	
Pengurangi sampel	
Perhitungan fisik	

## Lampiran 2

### 2.1 Rekapitulasi Demografi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan	Usia (th)
1	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
2	Perempuan	Auditor Junior	Diploma 3	22
3	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
4	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	24
5	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	26
6	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
7	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
8	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	26
9	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	23
10	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	23
11	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	22
12	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
13	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	23
14	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	22
15	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
16	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
17	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	28
18	Laki-laki	Auditor Senior	Diploma 3	30
19	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	27
20	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	22
21	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	25
22	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	32
23	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	22
24	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	25
25	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
26	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	24

<b>Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Usia (th)</b>
27	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	23
28	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	25
29	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
30	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	22
31	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
32	Perempuan	Auditor Junior	Diploma 3	22
33	Laki-laki	Auditor Senior	Diploma 3	24
34	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	26
35	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
36	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	24
37	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
38	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	27
39	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	26
40	Laki-laki	Auditor Senior	Diploma 3	23
41	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
42	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	23
43	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	26
44	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
45	Perempuan	Auditor Junior	Diploma 3	24
46	Perempuan	Auditor Senior	Strata 1	25
47	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
48	Laki-laki	Auditor Senior	Diploma 3	22
49	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	25
50	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	23
51	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	24
52	Laki-laki	Auditor Senior	Diploma 3	24
53	Perempuan	Auditor Junior	Strata 1	26
54	Laki-laki	Auditor Junior	Diploma 3	23

<b>Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Usia (th)</b>
55	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	25
56	Laki-laki	Auditor Senior	Strata 1	25
57	Laki-laki	Auditor Junior	Strata 1	24
58	Perempuan	Auditor Junior	Diploma 3	24

## 2.2 Rekapitulasi Jawaban Penghentian Prosedur Audit Responden

Responden	Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	17
2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	25
3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
5	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15
6	2	4	4	2	1	2	1	3	2	3	24
7	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
8	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	21
9	3	3	3	5	2	1	1	4	3	2	27
10	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22
11	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	19
12	2	2	4	4	4	3	2	1	3	1	26
13	3	3	3	5	2	1	1	4	3	2	27
14	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22
15	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
16	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	35
17	2	2	4	4	4	3	2	1	3	1	26
18	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
19	3	3	3	5	2	1	1	4	3	2	27
20	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
21	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
22	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	21
23	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	22
24	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15
25	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
26	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	21
27	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
28	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22
29	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
30	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15
31	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	18
32	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	25
33	3	3	3	5	2	1	1	4	3	2	27
34	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
35	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15
36	2	4	4	2	1	2	1	3	2	3	24

37	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
38	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	21
39	3	3	3	5	2	1	1	4	3	2	27
40	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22
41	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
42	2	2	4	4	4	3	2	1	3	1	26
43	3	3	3	4	2	1	1	3	3	2	25
44	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22
45	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
46	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	35
47	2	2	4	4	4	3	2	1	3	1	26
48	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
49	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	22
50	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
51	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
52	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	21
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
54	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15
55	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	19
56	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	21
57	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	28
58	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	22

### 2.3 Rekapitulasi Jawaban X1, X2, X3, X4, dan Y

Responden	Pengalaman Audit (X1)	Kinerja Pribadi (X2)	Komitmen Profesional (X3)	Komitmen Organisasi (X4)	Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit (Y)
1	4	27	36	19	17
2	3	22	32	23	25
3	3	28	31	23	12
4	3	24	30	22	11
5	4	25	35	23	15
6	7	28	36	25	24
7	6	25	34	26	19
8	5	24	34	22	21
9	8	23	28	17	27
10	5	24	29	21	22
11	4	24	27	26	19
12	2	25	29	21	26
13	6	20	25	17	27
14	5	24	29	21	22
15	5	25	34	26	19
16	2	21	28	13	35
17	3	25	29	21	26
18	3	19	27	21	28
19	5	23	28	17	27
20	2	21	28	13	27
21	4	19	27	21	28
22	5	20	29	20	21
23	6	24	32	25	22
24	5	25	35	23	15
25	6	25	34	26	19
26	6	28	36	25	21
27	2	19	27	21	28
28	5	24	25	19	22
29	2	21	25	13	27
30	5	25	35	23	15
31	5	26	35	20	18
32	3	22	32	23	25
33	3	22	24	17	27
34	4	24	30	22	11

35	4	25	35	23	15
36	6	28	36	25	24
37	8	25	34	26	19
38	6	24	34	22	21
39	8	23	28	17	27
40	5	24	29	21	22
41	3	19	24	22	27
42	3	20	25	19	26
43	6	23	27	21	25
44	5	24	29	21	22
45	5	25	34	26	19
46	2	19	25	13	35
47	3	25	29	21	26
48	3	19	27	21	28
49	5	23	28	20	22
50	2	21	28	13	27
51	4	19	27	21	28
52	5	20	27	20	21
53	6	24	32	25	20
54	7	25	35	23	15
55	5	25	34	26	19
56	5	28	36	25	21
57	2	19	27	21	28
58	5	24	25	19	22

### Lampiran 3

#### 3.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENGLMN AUDIT	58	2	8	4.47	1.625
KINERJA PRIBADI	58	19	28	23.31	2.637
KOMITMEN PROF	58	24	36	30.17	3.775
KOMITMEN ORG	58	13	26	21.14	3.571
PENG. KUALITAS	58	11	35	22.53	5.236
Valid N (listwise)	58				

Sumber : Hasil olah data SPSS

#### 3.2 Distribusi Jawaban Responden

PENGLMN AUDIT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	13.8	13.8	13.8
3	11	19.0	19.0	32.8
4	7	12.1	12.1	44.8
5	18	31.0	31.0	75.9
6	9	15.5	15.5	91.4
7	2	3.4	3.4	94.8
8	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**KINERJA PRIBADI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	8	13.8	13.8	13.8
20	4	6.9	6.9	20.7
21	4	6.9	6.9	27.6
22	3	5.2	5.2	32.8
23	5	8.6	8.6	41.4
Valid 24	13	22.4	22.4	63.8
25	14	24.1	24.1	87.9
26	1	1.7	1.7	89.7
27	1	1.7	1.7	91.4
28	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**KOMITMEN PROF**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	2	3.4	3.4	3.4
25	6	10.3	10.3	13.8
27	9	15.5	15.5	29.3
28	7	12.1	12.1	41.4
29	8	13.8	13.8	55.2
Valid 30	2	3.4	3.4	58.6
31	1	1.7	1.7	60.3
32	4	6.9	6.9	67.2
34	8	13.8	13.8	81.0
35	6	10.3	10.3	91.4
36	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**KOMITMEN ORG**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	5	8.6	8.6	8.6
17	5	8.6	8.6	17.2
19	4	6.9	6.9	24.1
20	4	6.9	6.9	31.0
Valid 21	14	24.1	24.1	55.2
22	5	8.6	8.6	63.8
23	8	13.8	13.8	77.6
25	6	10.3	10.3	87.9
26	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	27.6	27.6	27.6
Valid 2	33	56.9	56.9	84.5
3	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	15.5	15.5	15.5
2	32	55.2	55.2	70.7
Valid 3	15	25.9	25.9	96.6
4	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.4	3.4	3.4
2	29	50.0	50.0	53.4
Valid 3	15	25.9	25.9	79.3
4	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	24.1	24.1	24.1
2	9	15.5	15.5	39.7
Valid 3	11	19.0	19.0	58.6
4	19	32.8	32.8	91.4
5	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	15	25.9	25.9	25.9
2	29	50.0	50.0	75.9
Valid 3	2	3.4	3.4	79.3
4	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	48.3	48.3	48.3
2	17	29.3	29.3	77.6
3	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	44.8	44.8	44.8
2	24	41.4	41.4	86.2
3	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	20.7	20.7	20.7
2	18	31.0	31.0	51.7
3	11	19.0	19.0	70.7
4	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	25.9	25.9	25.9
3	28	48.3	48.3	74.1
4	13	22.4	22.4	96.6
5	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	20	34.5	34.5	34.5
Valid 2	32	55.2	55.2	89.7
3	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS

## Lampiran 4

### Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.790	10

Sumber : Hasil olah data SPSS

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	1.88	.651	58
Y2	2.17	.729	58
Y3	2.64	.852	58
Y4	2.86	1.344	58
Y5	2.19	1.051	58
Y6	1.74	.807	58
Y7	1.69	.706	58
Y8	2.57	1.126	58
Y9	3.03	.794	58
Y10	1.76	.630	58

Sumber : Hasil olah data SPSS

Lanjutan Uji Reliabilitas

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	1.000	.673	.489	.482	.265	.140	.146	.311	.382	.398
Y2	.673	1.000	.526	.455	-.021	-.012	-.167	.627	.293	.742
Y3	.489	.526	1.000	.553	.646	.678	.422	-.001	.045	-.035
Y4	.482	.455	.553	1.000	.615	.193	.010	.575	.218	.084
Y5	.265	-.021	.646	.615	1.000	.783	.672	-.078	.223	-.354
Y6	.140	-.012	.678	.193	.783	1.000	.780	-.337	.042	-.297
Y7	.146	-.167	.422	.010	.672	.780	1.000	-.304	.395	-.329
Y8	.311	.627	-.001	.575	-.078	-.337	-.304	1.000	.449	.618
Y9	.382	.293	.045	.218	.223	.042	.395	.449	1.000	.333
Y10	.398	.742	-.035	.084	-.354	-.297	-.329	.618	.333	1.000

Sumber : Hasil olah data SPSS

## Lanjutan Uji Reliabilitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.66	23.142	.614	.786	.755
Y2	20.36	22.867	.576	.970	.756
Y3	19.90	21.603	.641	.958	.744
Y4	19.67	18.084	.658	.965	.737
Y5	20.34	21.037	.547	.956	.754
Y6	20.79	23.921	.360	.897	.778
Y7	20.84	24.870	.290	.913	.784
Y8	19.97	22.525	.339	.942	.787
Y9	19.50	23.518	.424	.714	.771
Y10	20.78	25.756	.197	.848	.791

Sumber : Hasil olah data SPSS

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.53	27.411	5.236	10

Sumber : Hasil olah data SPSS

Lampiran 5

Uji Validitas

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	PENGH. PREMATUR
Y1	Pearson Correlation	1	.673**	.489**	.482**	.265*	.140	.146	.311*	.382**	.398**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.044	.295	.274	.018	.003	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	.673**	1	.526**	.455**	-.021	-.012	-.167	.627**	.293*	.742**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.878	.927	.210	.000	.026	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.489**	.526**	1	.553**	.646**	.678**	.422**	-.001	.045	-.035	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.994	.739	.795	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.482**	.455**	.553**	1	.615**	.193	.010	.575**	.218	.084	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.147	.943	.000	.100	.529	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	.265*	-.021	.646**	.615**	1	.783**	.672**	-.078	.223	-.354**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.044	.878	.000	.000		.000	.000	.561	.092	.006	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	.140	-.012	.678**	.193	.783**	1	.780**	-.337**	.042	-.297*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.295	.927	.000	.147	.000		.000	.010	.757	.023	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.146	-.167	.422**	.010	.672**	.780**	1	-.304*	.395**	-.329*	.411**
	Sig. (2-tailed)	.274	.210	.001	.943	.000	.000		.020	.002	.012	.001

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.311*	.627**	-.001	.575**	-.078	-.337**	-.304*	1	.449**	.618**	.522**
Y8	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.994	.000	.561	.010	.020		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.382**	.293*	.045	.218	.223	.042	.395**	.449**	1	.333*	.544**
Y9	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.739	.100	.092	.757	.002	.000		.011	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.398**	.742**	-.035	.084	-.354**	-.297*	-.329*	.618**	.333*	1	.311*
Y10	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.795	.529	.006	.023	.012	.000	.011		.017
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
PENGH.	Pearson Correlation	.688**	.665**	.732**	.791**	.680**	.490**	.411**	.522**	.544**	.311*	1
PREMA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.017	
TUR	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS

**Lampiran 6**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.72358954
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS

## Lampiran 7

### Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	54.886	4.774		11.498	.000			
1	PENGLMN AUDIT	.096	.364	.030	.263	.793	.747	1.339
	KINERJA PRIBADI	-.738	.305	-.372	-2.416	.019	.403	2.479
	KOMITMEN PROF	-.196	.230	-.141	-.851	.398	.346	2.888
	KOMITMEN ORG	-.457	.191	-.312	-2.393	.020	.562	1.779

a. Dependent Variable: PENG. KUALITAS

Sumber : Hasil olah data SPSS

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

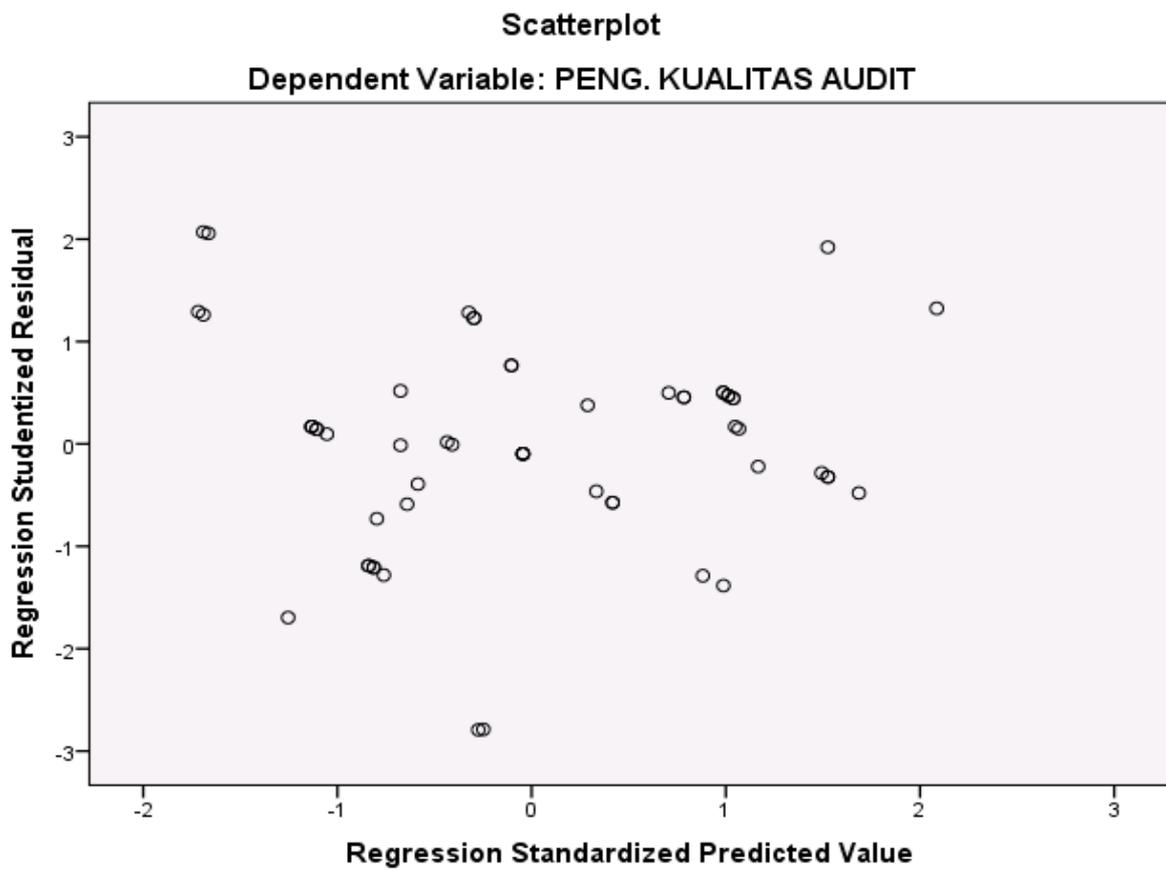
Model		KOMITMEN ORG	PENGLMN AUDIT	KINERJA PRIBADI	KOMITMEN PROF	
1	Correlations	KOMITMEN ORG	1.000	-.193	-.047	-.414
		PENGLMN AUDIT	-.193	1.000	-.212	-.045
		KINERJA PRIBADI	-.047	-.212	1.000	-.616
		KOMITMEN PROF	-.414	-.045	-.616	1.000
1	Covariances	KOMITMEN ORG	.036	-.013	-.003	-.018
		PENGLMN AUDIT	-.013	.133	-.024	-.004
		KINERJA PRIBADI	-.003	-.024	.093	-.043
		KOMITMEN PROF	-.018	-.004	-.043	.053

a. Dependent Variable: PENG. KUALITAS

Sumber : Hasil olah data SPSS

## Lampiran 8

### Uji Heteroskedesitas



Sumber : Hasil olah data SPSS

## Lampiran 9

### 9.1 Uji Determinasi Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.456	3.862

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORG, PENGLMN AUDIT, KINERJA PRIBADI, KOMITMEN PROF

b. Dependent Variable: PENGH. PREMATUR

Sumber : Hasil olah data SPSS

### 9.2 Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	54.886	4.774		11.498	.000
1	PENGLMN AUDIT	.096	.364	.030	.263	.793
	KINERJA PRIBADI	-.738	.305	-.372	-2.416	.019
	KOMITMEN PROF	-.196	.230	-.141	-.851	.398
	KOMITMEN ORG	-.457	.191	-.312	-2.393	.020

a. Dependent Variable: PENGH. PREMATUR

Sumber : Hasil olah data SPSS

**Lampiran 10**  
**Uji Friedman**

<b>Ranks</b>	
	Mean Rank
Melakukan Pemahaman Bisnis Klien	6.68
Menggunakan Pertimbangan Sistem Pengendalian Intern	4.74
Melakukan Pengujian Substantif	6.21
Menggunakan Pertimbangan Auditor Internal	4.12
Melakukan Prosedur Analitis	4.63
Melakukan konfirmasi dengan Pihak Ketiga	5.96
Menggunakan Representasi Manajemen	6.12
Melakukan Uji Kepatuhan terhadap Pengendaliab Atas Transaksi dalam Aplikasi On-line	4.70
Mengurangi Sampel Perhitungan Fisik	5.23 6.60

Sumber : Hasil olah data SPSS

<b>Test Statistics<sup>a</sup></b>	
N	57
Chi-Square	47.618
df	9
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

Sumber : Hasil olah data SPSS