

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA
AUDITOR DI KANTOR
AKUNTAN PUBLIK
KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Program Studi Akuntansi*

Oleh:

SUKMA DAMAYANTI TIMOR
NPM : 2320050003



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

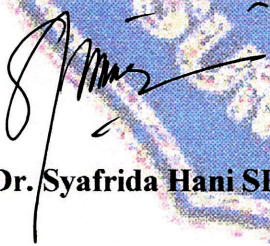
Nama : Sukma Damayanti Timor
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050003
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Pemeriksaan
Judul Tesis : Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Dysfunctional Audit Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Akuntan Publik Kota Medan

Pengesahan Tesis:

Medan, September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani SE., M.Si

Pembimbing II



Dr. Sukma Lesmana SE., M.Si

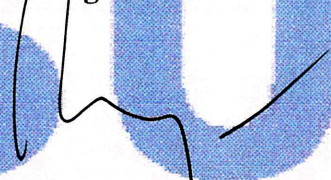
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Unggul Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi
Dysfunctional Audit Behavior Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel Moderasi Pada Akuntan Publik Kota Medan**

Sukma Damayanti Timor
NPM :2320050003

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Penguji yang Dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis pada Hari Kamis, 21 Agustus 2025

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA**
Penguji I

2. **Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M**
Penguji II

3. **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si**
Penguji III

1.

2.

3.

UMSU

Unggul Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DYSFUNCTIONAL
AUDIT BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR DI KANTOR
AKUNTAN PUBLIK KOTA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 24 Oktober 2025

Penulis,



(Sukma Damayanti Timor)
2320050003

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MEDAN

Sukma Damayanti Timor

Program Pascasarjana

E-mail: sukmadamayantitimor@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*, pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*, pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi, dan pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 90 responden yang merupakan auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi (Dengan kata lain komitmen organisasi berperan sebagai moderator), dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* melalui komitmen organisasi (Dengan kata lain komitmen organisasi berperan sebagai mediator).

Kata Kunci: *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, dan *Dysfunctional Audit Behavior*

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE AMONG AUDITORS AT PUBLIC ACCOUNTING FIRMS IN MEDAN CITY

Sukma Damayanti Timor

Graduate Program

E-mail: sukmadamayantitimor@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of locus of control on dysfunctional audit behavior, the effect of turnover intention on dysfunctional audit behavior, the effect of locus of control on dysfunctional audit behavior moderated by organizational commitment, and the effect of turnover intention on dysfunctional audit behavior moderated by organizational commitment. This research employs an associative research design with a sample of 90 respondents, consisting of auditors working at Public Accounting Firms in Medan City. Data collection techniques include interviews and questionnaires, while data analysis is conducted using Partial Least Squares (SmartPLS) to test the four hypotheses proposed in this study. The results indicate that locus of control has a significant effect on dysfunctional audit behavior, turnover intention has a significant effect on dysfunctional audit behavior, locus of control significantly affects dysfunctional audit behavior when moderated by organizational commitment (in other words, organizational commitment acts as a moderator), and turnover intention significantly affects dysfunctional audit behavior through organizational commitment (in other words, organizational commitment acts as a mediator).

Keywords: *Locus Of Control, Turnover Intention, Organizational Commitment, and Dysfunctional Audit Behavior*

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Dysfunctional Audit Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan**”.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan tesis ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti - hentinya dari orang tua peneliti, ayah dan mama serta keluarga. Kemudian, kepada berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar, S.H., M.Hum. selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Prof. Dr. Maya Sari, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Dr. Sukma Lesmana, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya karena telah menemani dan mendukung saya dalam proses penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tesis dan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis menyampaikan banyak terima kasih dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan banyak manfaat, Aamiin.

Medan, Agustus 2025
Penulis,

Sukma Damayanti Timor
NPM. 2320050003

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian	14
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Teori Atribusi	15
2.1.2 Dysfunctional Audit Behavior.....	16
2.1.2.1 Pengertian Dysfunctional Audit Behavior	16
2.1.2.2 Perilaku-perilaku dalam Dysfunctional Audit Behavior ..	18
2.1.2.3 Indikator Dysfunctional Audit Behavior	22
2.1.3 Locus of Control	23
2.1.3.1 Pengertian Locus of Control	23
2.1.3.2 Jenis-Jenis Locus Of Control.....	24
2.1.3.3 Konsep Dasar Locus Of Control	26
2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Locus of control	26
2.1.3.5 Indikator Locus of control.....	27
2.1.4 Turnover Intention.....	28
2.1.4.1 Pengertian Turnover Intention	28
2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention ..	29

2.1.4.3 Indikator Turnover intention.....	31
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	32
2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	35
2.2.2 Pengaruh Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	37
2.2.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi ..	38
2.2.4 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi ..	40
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Pengujian Instrumen	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
3.7.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	60
4.1.2.1 Jenis Kelamin.....	60
4.1.2.2 Usia	61
4.1.2.3 Pendidikan Terakhir	62

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025).....	62
4.1.2.4 Status Jabatan.....	62
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025).....	63
4.1.2.5 Lama Bekerja.....	63
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025).....	64
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	64
4.1.3.1 Variabel Dysfunctional Audit Behavior (Y)	65
4.1.3.2 Variabel Locus Of Control (X1).....	66
4.1.3.3 Variabel Turnover Intention (X2).....	67
4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	68
4.2 Analisis Data.....	69
4.2.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)	69
4.2.1.1 Convergent Validity	69
4.2.1.2 Discriminant Validity.....	70
4.2.1.3 Cronbach Alpha	71
4.2.1.4 Composite Reliability	71
4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)	72
4.2.2.1 R-Square	72
4.2.2.2 F-Square	73
4.2.2.3 Pengujian Hipotesis	74
4.3 Pembahasan.....	79
4.3.1 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	79
4.3.2 Pengaruh Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	82
4.3.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> Dimoderasi Komitmen Organisasi.....	85
BAB 5 PENUTUP.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	96

5.3 Keterbatasan Penelitian	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4. 1 <i>Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)</i>	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kasus-Kasus Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	46
Tabel 3. 3 Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Kota Medan.....	47
Tabel 3. 4 Kriteria Skala Likert.....	49
Tabel 3. 5 Uji Validitas Locus Of Control.....	50
Tabel 3. 6 Uji Validitas Turnover Intention.....	51
Tabel 3. 7 Uji Validitas Dysfunctional Audit Behavior.....	51
Tabel 3. 8 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	52
Tabel 3. 9 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.....	53
Tabel 4. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	59
Tabel 4. 2 Skala Likert	60
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4. 6 Identitas Responden Berdasarkan Status Jabatan.....	63
Tabel 4. 7 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4. 8 Kriteria Jawaban Responden	65
Tabel 4. 9 Skor Angket Untuk Variabel <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	65
Tabel 4. 10 Skor Angket Untuk Variabel <i>Locus Of Control</i>	66
Tabel 4. 11 Skor Angket Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 4. 12 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	68
Tabel 4. 13 <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4. 14 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	70
Tabel 4. 15 <i>Cronbach Alpha</i>	71
Tabel 4. 16 Composite Reliability.....	71
Tabel 4. 17 <i>R-Square</i>	72
Tabel 4. 18 <i>F-Square</i>	73
Tabel 4. 19 <i>Direct Effect</i>	74
Tabel 4. 20 <i>Moderating Effect</i>	76

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Auditor memiliki peran krusial dalam memastikan kredibilitas laporan keuangan serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Namun, dalam praktiknya, auditor sering menghadapi berbagai tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja dan profesionalismenya. Tekanan ini dapat menyebabkan auditor melakukan *Dysfunctional audit behavior* (DAB), yaitu perilaku disfungsional dalam audit yang mencakup tindakan seperti pengabaian prosedur audit, manipulasi bukti, hingga pelanggaran etika profesional.

DAB merupakan perilaku menyimpang dalam proses audit yang dapat mengganggu efektivitas dan kualitas audit yang dilakukan oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Perilaku ini mencakup tindakan seperti underreporting of time, premature sign-off, superficial review, dan pengurangan prosedur audit yang seharusnya dilakukan. Dampak dari perilaku ini sangat signifikan terhadap kredibilitas KAP, kualitas laporan audit, serta kepercayaan publik dan regulator terhadap profesi akuntansi (Azzahra et al., 2023).

Salah satu dampak utama dari DAB adalah penurunan kualitas audit. Auditor yang melakukan *premature sign-off* atau mengurangi prosedur audit berpotensi melewatkan temuan penting yang dapat mempengaruhi kewajaran laporan keuangan klien. Hal ini dapat meningkatkan risiko audit failure, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap reputasi KAP. Selain itu, DAB juga dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam proses audit karena auditor yang *underreporting of time* cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi, yang

berujung pada burnout dan penurunan kinerja secara keseluruhan. (Paino et al., 2010)

Dampak lebih lanjut dari DAB bagi KAP adalah meningkatnya risiko litigasi dan sanksi dari regulator. Jika auditor gagal mendeteksi atau melaporkan kesalahan material akibat perilaku disfungsi, KAP dapat menghadapi tuntutan hukum dari pemangku kepentingan yang dirugikan. Hal ini tidak hanya menimbulkan beban finansial bagi KAP tetapi juga dapat mengancam keberlangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang. (Damayanti., 2019).

Ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditor adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan secara objektif terhadap laporan keuangan suatu Perusahaan (Rialdy et al., 2023). Kepercayaan dari masyarakat atas laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik mengharuskan akuntan publik untuk memperhatikan kualitas audit. Namun, ketatnya persaingan dan meningkatnya permintaan audit, menimbulkan kekhawatiran terhadap ketidakmampuan auditor dalam memenuhi kualitas audit (Rismaadriani, dkk., 2021).

DAB memiliki dampak yang signifikan bagi auditor, baik secara psikologis, profesional, maupun dalam aspek pengembangan karier mereka. Salah satu dampak utama dari perilaku ini adalah meningkatnya tingkat stres dan risiko burnout di kalangan auditor. Dalam lingkungan kerja yang menuntut efisiensi dan ketepatan waktu, auditor sering kali berada di bawah tekanan yang tinggi untuk menyelesaikan audit dalam batas waktu yang ketat. Akibatnya, banyak auditor yang terpaksa melakukan *underreporting of time* atau mengurangi prosedur audit yang

sebenarnya diperlukan. Tekanan kerja yang berlebihan ini, berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat stres dan kelelahan kerja di kalangan auditor. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas serta meningkatkan kemungkinan auditor meninggalkan profesinya. (Paino et al., 2010)

Selain itu, keterlibatan dalam perilaku DAB juga dapat mengikis integritas dan standar etika profesional auditor. Ketika auditor secara berulang kali melakukan tindakan seperti *premature sign-off* atau pemeriksaan yang dangkal terhadap dokumen audit, mereka semakin terbiasa dengan praktik menyimpang yang bertentangan dengan standar profesi. Lama-kelamaan, perilaku ini dapat mengurangi kepekaan auditor terhadap pentingnya independensi dan objektivitas dalam pekerjaan mereka. (Svanberg & Öhman, 2013).

DAB memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat, terutama dalam hal kepercayaan publik terhadap laporan keuangan dan stabilitas ekonomi. Auditor memiliki peran penting dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan perusahaan. Namun, ketika auditor terlibat dalam perilaku disfungsional, seperti penghentian prematur prosedur audit (*premature sign-off*), *underreporting of time*, dan manipulasi bukti audit, kualitas audit menjadi menurun. Hal ini dapat menyebabkan informasi keuangan yang tidak akurat atau menyesatkan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap keputusan ekonomi masyarakat, investor, dan pemangku kepentingan lainnya.

Auditor yang melakukan pengurangan prosedur audit lebih kecil kemungkinannya untuk mendeteksi fraud atau kesalahan material, yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan tanpa adanya peringatan dini bagi masyarakat dan investor. (Coram, Ng, dan Woodliff, 2008). Selain dampak

ekonomi, perilaku disfungsional dalam audit juga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi keuangan dan regulasi pemerintah. Ketika skandal audit terungkap, masyarakat cenderung kehilangan kepercayaan terhadap sistem yang seharusnya melindungi mereka dari penyalahgunaan keuangan (Gundry & Liyanarachchi, 2007)

Dalam melakukan prosedur audit tidak jarang auditor melakukan perilaku-perilaku yang menyimpang. Perilaku menyimpang atau perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. (Wulandari & NR, 2023)

Tabel 1. 1 Kasus-Kasus Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik

Nama AP/KAP	Kasus	Tahun	Sumber
KAP Anderson dan Rekan	Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah mengenakan Sanksi Administratif berupa Pembekuan Pendaftaran KAP Anderson dan Rekan. Pengenaan Sanksi dikarenakan belum memperhatikan kesesuaian transaksi yang dilakukan Pihak dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam memberikan jasa audit atas informasi keuangan historis tahunan serta belum menerapkan standar pengendalian mutu dalam pelaksanaan pemberian jasa audit.	2024	https://ojk.go.id
Akuntan Publik (AP) atas nama Nunu Nurdiyaman, Jenly Hendrawan, dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo & Rekan (KNMT)	AP dan KAP dimaksud tidak dapat menemukan adanya indikasi manipulasi laporan keuangan terutama tidak melaporkan peningkatan produksi dari produk asuransi sejenis saving plan yang berisiko tinggi yang dilakukan oleh Pemegang saham, Direksi dan Dewan Komisaris. Hal ini membuat seolah-olah kondisi keuangan dan tingkat kesehatan WAL masih memenuhi tingkat kesehatan yang berlaku.	2023	https://ojk.go.id
Akuntan Publik Mitra Winata	KAP Drs.Mitra Winata dan Rekan dibekukan izinnya oleh Menteri keuangan selama 2 tahun. Pembekuan izin ini dilakukan karena akuntan publik petrus mitra winata melanggar standar profesional akuntan publik. pelanggaran tersebut terkait pengauditan laporan keuangan PT.Muzatek Jaya. Yang dimana Petrus Mitra Winata bekerja sama dengan kliennya	2022	www.kompasiana.com

Nama AP/KAP	Kasus	Tahun	Sumber
	untuk melakukan rekayasa atas laporan keuangan PT.Muzatek Jaya.		
Akuntan Publik Darwin Sembiring Meliala	Menteri Keuangan menjatuhkan sanksi pembekuan izin kepada Akuntan Publik Darwin Sembiring karena pelanggaran Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang berlaku.	2020	http://pppk.kemenkeu.go.id/
Kantor Akuntan Publik Drs. Biasa Sitepu	Kantor Akuntan Publik tersebut dikenakan sanksi pembekuan. Kasus ini terjadi karena pelanggaran Standar Auditing (SA-SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan PT Jui Shin Indonesia tahun buku 2016. Kantor Akuntan Publik Biasa Sitepu menyajikan laporan keuangan yang tidak lengkap datanya. Sehingga terjadilah kesalahan Dalam proses kredit dan ditemukan dugaan korupsinya serta dugaan kredit macet senilai Rp.52 Miliar.	2019	Sumber: kompas.com
KAP Tarmizi Achmad	Pada kasus ini Laporan hasil audit investigatif Kantor Akuntan Publik (KAP) Tarmizi Achmad dalam penghitungan kerugian Negara terkait kasus korupsi pengadaan mobil operasional dinas di Bank Sumut karena audit yang dilakukan Tarmidzi Achmad tidak berdasar pada standar pemeriksaan/audit, sehingga bertentangan dengan UU RI No.15 tahun 2004 tentang Akuntan publik	2017	Medan bisnis daily

Berdasarkan kasus yang telah diuraikan, rentetan kasus yang menjerat AP dan KAP diatas dikarenakan gagal dalam pengauditannya. Kegagalan tersebut diakibatkan oleh auditor yang melakukan audit dibawah kualitas serta tidak melaksanakan standar audit sebagaimana mestinya. Akibat dari gagalnya auditor dalam pengauditan, maka sanksi yang dipikul KAP tersebut berupa sanksi denda, sanksi administratif seperti suspend jasa audit, sanksi berupa pidana maupun sanksi tidak tertulis berupa sanksi reputasi dan kepercayaan.

Permasalahan tersebut mampu memberikan dampak negatif kepada auditor dalam menjalankan profesi sebagai auditor yang profesional berupa pandangan buruk masyarakat terhadap kredibilitas auditor yang tidak melakukan DAB. DAB terjadi dikarenakan pengaruh empat karakteristik, diantaranya melalui penelitian

De Angelo (1981) dan (Donnelly et al., 2011) memaparkan bahwa Kendali Lokus Eksternal (*Locus of control*) dan Keinginan Untuk Berhenti Bekerja (*Turnover intention*) merupakan faktor timbulnya *Dysfunctional audit behavior*, serta Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) menjadi faktor timbulnya *Dysfunctional audit behavior* melalui hasil penelitian (Malone and Robert, 1996), (Otley and Pierce, 1996), (Donnelly et al., 2011).

Locus of control salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi audit. Locus of control merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter dalam Robfilard (2021) telah dikembangkan digunakan secara luas dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia dalam pengaturan organisasi. setiap individu memiliki harapan umum tentang apakah kesuksesan dalam situasi tertentu akan bergantung pada perilaku pribadi mereka sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan eksternal. Menurut Crider, karakteristik yang dimiliki seseorang dengan locus of control internal yaitu suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan (Fitri et al., 2024)

Dari kasus Kasus pembekuan pendaftaran KAP Anderson dan Rekan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan audit, terutama dalam memperhatikan regulasi transaksi klien serta penerapan standar pengendalian mutu dalam audit bisa terkait dengan *Locus of control* (LoC) internal. Dalam perspektif LoC, auditor yang memiliki LoC internal cenderung merasa bertanggung jawab atas hasil audit dan berusaha menjaga

kualitas serta kepatuhan terhadap standar. Sebaliknya, auditor dengan LoC eksternal lebih mungkin menyalahkan tekanan dari klien, pimpinan KAP, atau kebijakan eksternal, sehingga lebih rentan terhadap DAB, seperti mengabaikan prosedur audit, memanipulasi laporan keuangan, atau tidak melaporkan penyimpangan.

Individu dengan external *locus of control* percaya bahwa hasil pekerjaan atau peristiwa yang terjadi dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, atau kekuatan pihak lain. Dalam konteks profesi auditor, *locus of control* menjadi aspek penting yang patut diperhatikan, mengingat pekerjaan auditor tidak hanya menuntut ketelitian dan kepatuhan terhadap standar, tetapi juga integritas serta kemampuan dalam menghadapi tekanan organisasi. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa *locus of control*, khususnya internal *locus of control*, dapat berpengaruh terhadap kecenderungan auditor dalam melakukan dysfunctional audit behavior (DAB) atau perilaku audit yang disfungsional (Hermiyetti et al., 2024). Auditor dengan internal locus of control cenderung memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu mengendalikan situasi pekerjaan, termasuk konsekuensi dari tindakan yang diambil. Dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi, keyakinan tersebut justru dapat mendorong perilaku menyimpang seperti mengurangi prosedur audit, melakukan pemeriksaan asal-asalan, atau memodifikasi laporan audit demi memenuhi ekspektasi tertentu.

Hasil dari penelitian (Sambo et al., 2024) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Roswitha Gracella dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional audit sedangkan

(Medina dan Auliffi, 2019) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap dysfunctional audit dan hasil penelitian dari (Yulastri Herliza, 2019) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Turnover intention (keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja) mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika seorang auditor memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah, hal ini mengindikasikan rendahnya keinginan dan niat auditor untuk meninggalkan pekerjaan atau KAP tempatnya bekerja, karena auditor merasa bahwa KAP tempatnya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, auditor juga memperoleh gaji yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang diberikan dalam menyelesaikan tugas-tugas audit. (Wayne, et. al., 1997 dalam Basriani, dkk., 2015).

Kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Biasa Sitepu, yang dikenakan sanksi pembekuan akibat pelanggaran Standar Auditing (SA-SPAP) dalam audit laporan keuangan PT Jui Shin Indonesia tahun 2016, menunjukkan adanya DAB yang berkontribusi terhadap kesalahan dalam proses kredit serta dugaan korupsi dan kredit macet sebesar Rp.52 miliar. Salah satu indikator penting dalam DAB yang relevan dengan kasus ini adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan auditor untuk meninggalkan pekerjaannya karena faktor tekanan atau ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks kasus ini, kegagalan KAP Biasa Sitepu dalam menyajikan laporan keuangan yang lengkap dapat mengindikasikan adanya tekanan eksternal yang kuat terhadap auditor, baik dari pihak manajemen klien maupun dari struktur

internal kantor akuntan publik itu sendiri. Auditor yang menghadapi tekanan untuk menyesuaikan laporan keuangan sesuai dengan kepentingan tertentu—misalnya untuk memperlancar persetujuan kredit meskipun terdapat risiko kredit macet—dapat mengalami dilema etika.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Basudewa dan Merkusiwati, 2015). Memiliki keinginan untuk berhenti bekerja akan membuat seseorang menjadi kurang peduli terhadap apa yang dia lakukan diorganisasinya. Berhenti bekerja dapat mengakibatkan dan dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Hasil dari penelitian (Dewi dan I Wayan, 2015) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* dan (Fatimah Azzahra, 2023) dalam penelitiannya menyatakan *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan, Medina dan Auliffi (2019) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit dan (Fitri Herawa, 2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover intention* mempunyai pengaruh negatif.

Penelitian ini juga memfokuskan diri pada Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *Locus of control* dan *turnover intention* terhadap *Dysfunctional audit behavior*. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat karyawan yang dalam hal ini diartikan sebagai auditor pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi tempat kerjanya tersebut (Tamara, 2017). Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah DAB dalam firma audit. Dalam kasus pembekuan izin AP Darwin Sembiring dan Mitra Winata, lemahnya komitmen organisasi kemungkinan besar menjadi faktor yang memperburuk praktik DAB, seperti rekayasa laporan keuangan dan pengabaian standar profesional.

Ketika komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor tinggi, mengindikasikan bahwa auditor memiliki keterkaitan secara emosional pada perusahaan, auditor telah menganggap dirinya menjadi bagian keluarga di KAP tempatnya bekerja, dan menjadikan masalah yang terjadi di KAP menjadi permasalahan bagi auditor. Selain itu, auditor juga memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal pada KAP, sebab auditor merasa KAP tempatnya bekerja telah banyak berjasa bagi auditor karena mendapat dukungan dari KAP untuk mengembangkan profesinya, dan menganggap bahwa dirinya belum memberikan banyak kontribusi bagi KAP tempatnya bekerja.

Selain itu, auditor juga mempertimbangkan biaya-biaya yang akan dikeluarkan ketika auditor meninggalkan KAP. Sehingga sebagai bentuk kontribusinya auditor akan memberikan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan penugasan audit sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta mendorong

auditor untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas audit sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan untuk mempertahankan dirinya auditor akan berusaha untuk tidak melakukan perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) selama penugasan audit. Sehingga, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, maka auditor cenderung tidak akan melakukan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil dari penelitian (Hariani dan Ahmad, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*. (Utami dan Dewi, 2016) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dan Hasil dari penelitian Edwin (Jonathan Panjaitan, 2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi secara parsial *Locus of control*, *Turnover intention*, dan Kinerja Auditor terhadap *Dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Dysfunctional audit behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya kasus atau skandal yang terjadi pada beberapa KAP dan AP menunjukkan bahwa DAB berdampak negatif terhadap kualitas audit, kredibilitas auditor, serta kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

Hal ini juga meningkatkan risiko litigasi dan sanksi dari regulator seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Keuangan.

2. Rendahnya *Locus of control* Internal pada Auditor

Dalam kasus KAP Anderson dan Rekan, kegagalan dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi transaksi klien dan standar pengendalian mutu mengindikasikan bahwa auditor di KAP tersebut kemungkinan memiliki *Locus of control* internal yang rendah, sehingga mereka lebih mudah mengabaikan prosedur audit yang seharusnya dilakukan.

3. Meningkatnya *Turnover intention* pada Auditor

Dalam kasus KAP Drs. Biasa Sitepu, tekanan dari manajemen klien yang ingin mendapatkan persetujuan kredit tanpa pengungkapan risiko dapat menyebabkan auditor mengalami dilema etika, yang berujung pada meningkatnya *Turnover intention* dan potensi keterlibatan dalam DAB, seperti melonggarkan prosedur audit atau menutup mata terhadap indikasi fraud.

4. Lemahnya Komitmen Organisasi

Dalam kasus AP Darwin Sembiring dan Mitra Winata yang dikenakan sanksi Pembekuan, lemahnya komitmen organisasi menjadi faktor yang memperburuk praktik DAB, seperti rekayasa laporan keuangan dan pengabaian standar profesional.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan?

2. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan?
4. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang teori-teori tentang *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi serta *dysfunctional audit behavior*.
- b. Dengan tujuan meningkatkan kualitas perkuliahan, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada program Magister Akuntansi.
- c. Diharapkan bahwa penelitian ini memberikan referensi baru bagi universitas, khususnya dalam bidang Akuntansi Pemeriksaan. Selain menjadi sumber pengetahuan, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan bacaan baru di perpustakaan universitas dan menjadi referensi bagi mahasiswa lainnya.
- d. Manfaat bagi peneliti berikutnya adalah temuan penelitian dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian ilmiah yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Studi ini dapat membantu meningkatkan *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior* di Kantor Akuntan Publik Kota Medan dengan memberikan perspektif dan saran yang bermanfaat.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Pada penelitian ini, Peneliti menerapkan teori atribusi sebagai grand Theory karena penelitian ini sangat berkaitan dengan karakteristik perilaku seorang Dimana dalam penelitian ini sendiri, peneliti ingin meneliti karakteristik auditor itu sendiri yang meliputi *Locus of control*, *Turnover intention* Terhadap *Dysfunctional audit behavior* dan Komitmen Organisasi. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang.

Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Aprilia & Nuratama, 2020).

Atribusi merupakan proses kognitif yang dapat menghasilkan sebuah kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. (Andriani & Cheisvianny 2018). Individu yang mengalami peningkatan kinerja tidak dapat terlepas dari kegagalan maupun kesuksesan yang dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan (Timor & Hanum, 2023). Pada dasarnya teori ini akan menguji mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab perilaku disfungsi auditor. Perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang disebut atribusi disposisional merupakan perilaku yang tidak dipicu

oleh lingkungan melainkan individualitas seseorang. Perilaku orang lain dapat dijelaskan dengan mengetahui atribusi internal yang melekat dalam orang tersebut. Faktor eksternal disebut atribusi situasional yang menunjukkan perilaku seseorang disebabkan oleh beberapa situasi atau kejadian di luar kendali. Dalam menjelaskan perilaku diri sendiri, maka cenderung untuk membuat atribusi eksternal seperti faktor situasional atau lingkungan (Dewayanti et al., 2022).

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah adanya kekeliruan (galat, sasatan) atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang atau mendistorsi atribut perilaku. Attributional bias sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjelas perilaku daripada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi atau individu. Terdapat dua bias dalam atribusi (Robbins, 1996 dalam Pujaningrum & Sabeni, 2012) yaitu:

- 1) Kekeliruan atribusi mendasar; kecenderungan meremehkan faktor faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.
- 2) Prasangka layanan diri (self-serving bias); kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka.

2.1.2 Dysfunctional Audit Behavior

2.1.2.1 *Pengertian Dysfunctional Audit Behavior*

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor harus mengikuti standar audit yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan beserta kode etik akuntan. Namun dalam kenyataannya di lapangan, auditor selalu melibatkan perilaku, baik yang sesuai maupun menyimpang dari norma dan

peraturan yang berlaku. Perilaku tersebut sangat memengaruhi kualitas audit yang dihasilkan auditor dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penyimpangan yang dilakukan auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai sebuah perilaku disfungsional dalam audit (Lesmana et al., 2016).

Disfungsional audit adalah tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Widhiaswari et al., 2021). Perilaku disfungsional menggambarkan kecenderungan perbuatan menyimpang dari yang dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha memanipulasi unsur-unsur dari sebuah sistem pengendalian yang ada demi kepentingan dirinya (Robfilard, 2021). Menurut penelitian (Herliza & Setiawan, 2019) *Dysfunctional audit behavior* merupakan perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. perolehan bukti yang kurang akan menyebabkan ketidakakuratan dan kesalahan dari tahap audit yang merupakan dampak dari *dysfunctional audit behavior*.

Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Dalam literatur, tindakan-tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (audit quality reduction behaviors), sedangkan yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku underreporting of time (Wulandari & NR, 2023).

2.1.2.2 *Perilaku-perilaku dalam Dysfunctional Audit Behavior*

Perilaku menyimpang ini pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kualitas audit. Perilaku disfungsional auditor yang membahayakan kualitas pemeriksaan secara langsung diantaranya *premature sign-off* (PMSO) , sedangkan under reporting of time (URT) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas audit (Hana Arsantini & Wiratmaja, 2018).

1) Perilaku *Premature Sign Off*

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. Menurut (Silaban, 2009) *Premature Sign Off* atau penghentian prematur prosedur audit adalah suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menyelesaikan langkah langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur. (Silaban, 2009) menguraikan beberapa tindakan yang berpotensi untuk mereduksi kualitas audit, yaitu:

- a) *Review* yang dangkal terhadap dokumen klien. Dalam hal ini auditor tidak memberikan perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.
- b) Pengujian terhadap sebagian item sampel. Dalam hal ini auditor tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item yang didesain dalam program audit.

- c) Tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas scope pengujian apabila terdeteksi bahwa suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.
- d) Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah. Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai pengganti pelaksanaan audit.
- e) Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh klien dengan prinsip akuntansi
- f) Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan cara mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.
- g) Penggantian prosedur audit yang ditetapkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.
- h) Penggantian prosedur audit yang ditetapkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.
- i) Pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan dalam prosedur audit. Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mendokumentasikan bukti audit atas pelaksanaan suatu prosedur audit yang disyaratkan sesuai dengan program audit yang ditetapkan sebelumnya.

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. Dalam literatur auditing, tindakan-tindakan tersebut dikelompokkan sebagai perilaku reduksi kualitas audit. Indikator-indikator perilaku disfungsional premature sign off, yaitu sebagai berikut:

- a) Auditor percaya tahapan audit selanjutnya hingga tahapan audit selesai tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika diselesaikan.
- b) Audit tahun sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pencatatan atau sistem klien.
- c) Pengawas audit tidak setuju (over time) dalam setiap penugasan dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan tahapan audit.
- d) Auditor percaya bahwa tahapan audit tidak diperlukan.
- e) Auditor percaya bahwa prosedur audit semula tidak diperlukan.
- f) Audit sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pada bagian ini dengan sistem klien.
- g) Supervisor audit sangat memperhatikan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan langkah audit dan hal tersebut memberikan tekanan.

2) Perilaku *Under – Reporting of Time*

Selain tindakan-tindakan yang mengurangi atau mereduksi kualitas audit secara langsung, terdapat perilaku disfungsional lainnya yang terjadi dalam praktik audit yaitu underreporting of time. Underreporting of time ini merupakan tindakan menyimpang dari auditor dengan cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit (Hardyan, 2013: 17). Ia

menambahkan bahwa tindakan ini merupakan suatu tindakan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas audit. Meskipun auditor telah melaksanakan semua tahapan program audit, perilaku *underreporting of time* dapat mengakibatkan manajemen mengambil sebuah keputusan yang keliru dan tidak relevan berkaitan dengan penetapan waktu pemeriksaan penugasan audit untuk tahun berikutnya. (Silaban, 2009) menyimpulkan bahwa perilaku *underreporting of time* dapat dilakukan melalui tindakan seperti: mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu personal (misalnya bekerja pada jam istirahat), mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu pada tugas lain yang pengerjaannya dilakukan pada waktu yang bersamaan, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam mengerjakan prosedur atau tugas audit tertentu. Realisasi anggaran waktu audit tahun sebelumnya akan menjadi pertimbangan atau faktor penentu dalam penyusunan anggaran. Ketika auditor melakukan tindakan *under-reporting of time*, maka anggaran waktu audit untuk tahun berikutnya menjadi tidak realistis atau tidak relevan. Anggaran waktu yang tidak realistis ini mengakibatkan auditor menghadapi kendala anggaran waktu dalam menyelesaikan tugas audit pada penugasan berikutnya, dan sebagai akibatnya dapat berdampak pada keberlanjutan dari *under-reporting of time*, selain itu juga akan berdampak pada tindakan reduksi kualitas audit untuk tahun berikutnya (Marfuah, 2011). Indikator-indikator perilaku *disfungsional underreporting of time*, yaitu sebagai berikut:

- a) *Underreporting of time* meningkatkan kesempatan bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan kemajuan.
- b) *Underreporting of time* meningkatkan penilaian kinerja.
- c) *Underreporting of time* tersebut disarankan oleh pengawas menengah mereka.
- d) Auditor lain juga melakukan *underreporting of time* dan *underreporting of time* ini dilakukan agar bisa bersaing dengan auditor lain.
- e) Auditor tidak percaya prosedur semula akan menemukan suatu kesalahan.
- f) Penyelesaian pekerjaan dengan waktu pribadi mereka dianggap sebagai hal penting untuk bersaing diantara auditor.
- g) Auditor lain melakukan *underreporting* sehingga hal tersebut diperlukan agar dapat bersaing.

2.1.2.3 Indikator *Dysfunctional Audit Behavior*

Karakteristik personal yang dapat menimbulkan perilaku penyimpangan audit di antaranya external locus of control dan kinerja karyawan (Employ performance). SAS No 82 dalam (Kartika dan Provit, 2007) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsi adalah merupakan indikator. Beberapa perilaku penyimpangan audit yang membahayakan kualitas audit yaitu *Underreporting of time, premature sign off, altering placement of audit procedure*.

Underreporting of time menyebabkan keputusan personal yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan time pressure untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *premature sign off* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang

diperlukan dalam prosedur tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Harini et al., 2010).

2.1.3 Locus of Control

2.1.3.1 *Pengertian Locus of Control*

Rotter pada tahun 1966 menguraikan sebuah pemikiran yang kemudian dikenal dengan istilah *locus of control*. Hal ini kemudian secara umum diaplikasikan sebagai pedoman dalam penelitian yang membahas perilaku organisasi. *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilaku sendiri (faktor internal) ataukah semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan dan nasib (faktor eksternal) (Sambo, 2024).

Rotter (1966) turut menjabarkan bahwa *locus of control* merupakan bagian yang dikendalikan dari luar maupun dikendalikan dari dalam yang tingkat dimana seseorang mengharapkan reinforcement atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka ataupun tingkat dimana seseorang beranggapan bahwa reinforcement atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir bahwa kendali yang lain atau tidak dapat diperkirakan. Menurut Spector (1988) mengemukakan bahwa *locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal), atau mungkin, bahwa prestasi

kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal) (dalam Karimi & Alipor, 2011:233).

Berdasarkan beberapa pengertian di yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah Tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan Nasib (faktor eksternal).

2.1.3.2 Jenis-Jenis Locus Of Control

Pusat kendali (*locus of control*) dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pusat kendali yang bersifat pengendalian internal (*locus of control* internal) dan eksternal (*locus of control* external).

1) Locus of control Internal

Rotter (1990) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai “degree to which persons expect that a reinforcement or an outcome of their behavior is contingent on their own behavior or personal characteristics”. Kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. *Locus of control* internal mencerminkan tingkat keyakinan bahwa peristiwa baik dan buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakannya sendiri. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *locus of control* internal dapat mengendalikan atau mengontrol suatu peristiwa. Individu yang mempunyai *locus of control* internal memiliki etos kerja yang

tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya . Apabila individu dengan *locus of control* internal mengalami kegagalan, maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya (Damanik, 2015).

2) *Locus of control* Eksternal

Rotter (1990:489) mendefinisikan *locus of control* eksternal sebagai “the degree to which persons expect that the reinforcement or outcome is a function of chance, luck, or fate, is under the control of powerful others, or is simply unpredictable”. Kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti, keberuntungan dan nasib. Apabila individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Mereka merasa tidak mampu dan kurang beruntung sehingga mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut (Damanik, 2015).

Di sisi lain dari dimensi kepribadian ini adalah orang-orang yang percaya bahwa prestasi mereka adalah hasil dari keadaan yang melampaui kendali mereka sendiri. Individu-individu ini dikatakan memiliki suatu external *locus of control* dan cenderung melekatkan hasil keluaran pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Tidak seperti orang yang memiliki internal *locus of control*, seseorang dengan external *locus of control* akan menghubungkan nilai lulus ujian dengan sesuatu yang bersifat eksternal seperti soal yang mudah atau hari yang sedang baik dan menghubungkan kegagalan ujian

dengan penilai yang tidak adil atau sedang ada persoalan yang mengganggu konsentrasi (Kreitner dan Kinicki, 2005).

2.1.3.3 Konsep Dasar Locus Of Control

Damanik (2015) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) konsep dasar Julian B. Rotter mengenai *locus of control* sebagai berikut:

- 1) Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang relatif muncul pada situasi tertentu berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang
- 2) Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang muncul dan dialami oleh seseorang
- 3) Nilai unsur penguat, yakni pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat lainnya yang muncul pada situasi serupa
- 4) Suasana psikologis, yakni bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Locus of control

Menurut (Phares, 1984), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *locus of control* internal, yaitu faktor keluarga/orang tua (*family antecedents*), faktor *consistency of experience*, dan faktor sosial (*social antecedents*). Menurut (Anggriana, 2016) dalam (Fadilah dan Mahyuni, 2019) teori *Locus of control* (lokus kendali) mempunyai 3 (tiga) faktor yang akan mempengaruhinya dalam pembentukan karakter individu, diantaranya:

1) Faktor keluarga

Pada faktor keluarga merupakan dari *Locus of control* internal yang memberikan penjelasan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi pekerjaan antara atasan dan bawahan akan menjadi suatu komponen yang tepat dalam pencapaian karakter.

2) Faktor usia dan jenis kelamin

Pembentukan karakter individu pada *Locus of control* (lokus kendali) jika dari usia maka bisa dilihat dari tingkat kematangan usianya, biasanya semakin matang usia semakin meningkat pula nilai internal *Locus of control*. Sedangkan dari jenis kelamin, sudah pasti akan didominasi oleh salah satu jenisnya bisa laki-laki atau perempuan sesuai hasil evaluasi perusahaan.

3) Faktor Sosial

Terdapat hubungan antara tingkat sosial individu yang apabila semakin rendah, maka semakin tinggi eksternal *Locus of control* (lokus kendali).

2.1.3.5 Indikator *Locus of control*

Penetapan indikator *Locus of control* dalam penelitian didasarkan atas pendapat (Halpert & Hill, 2011) tentang karakteristik *internal-external Locus of control*, yang terdiri atas:

1) Nasib (*fate*)

Merupakan ketentuan atau ketetapan dari yang maha kuasa atas nasib manusia.

2) Keberuntungan (*luck*)

Adalah momen di mana persiapan bertemu dengan peluang.

3) Kendali diri sendiri (*personal control*)

Adalah pilihan tindakan yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi dirinya, kemampuan untuk mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya;

4) Pengaruh kekuatan luar (*powerfull others*)

Adalah keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa.

2.1.4 Turnover Intention

2.1.4.1 Pengertian Turnover Intention

Keinginan yang timbul dengan kesadaran penuh dari dalam diri seseorang untuk keluar dari organisasi atau tempat orang tersebut bekerja merupakan pengertian dari *turnover intention* yang dijelaskan oleh (Robbins, 2011) pada buku yang dirilis dengan judul “Perilaku Organisasi”. Pengertian lain datang dari (Setiawan dan Ghozali, 2006) yang mengartikan bahwa *turnover intention* sebagai penghentian atau keluar dari organisasi atau lingkungan tempat kerja individu secara permanen, dapat sebagai pensiunan sukarela, atau tidak suka pemecatan. *Turnover intention* adalah niat yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berhenti kerja yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor external dari mereka sendiri. Faktor utama intensitas untuk keluar adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan terhadap pekerjaan saat ini dan ketertarikan yang diharapkan dari atau pada alternatif pekerjaan atau peluang lain (Supriyanto, 2022).

Menurut (Jaelani, 2021) , yang berjudul manajemen sumber daya manusia: *turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan menjelaskan

tentang *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja yaitu merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut (Maimunah, 2018), *turnover intention* ialah suatu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini salah satu diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Menurut (Noe et al., 2018), *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Kecenderungan atau tujuan seorang dalam bekerja dengan sengaja mencari pekerjaan di tempat lain seperti yang ditunjukkan oleh keputusannya sendiri (Supriadi et al., 2021).

Tingkat keinginan yang tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan kecewa dengan posisi posisi mereka yang diberikan oleh perusahaan, namun kekecewaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, pekerjaan yang kurang sulit dan merasa diabaikan (Ertas, 2020).

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention

Menurut (Novitasari, 2022) berikut adalah beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan:

1) Faktor pendukung *Turnover intention*

Menurut (Novitasari, 2022) terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau outsourcing, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a) Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.
- b) Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.
- c) Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.
- d) Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- e) Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- f) Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

2) Faktor Penghambat *Turnover intention*

- a) Adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan, faktor-faktor yang menghambat keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan ialah

karyawan dianggap sebagai sumber daya yang potensial untuk perusahaan sehingga dengan adanya program tersebut maka karyawan akan merasa diperhatikan.

- b) Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2.1.4.3 Indikator *Turnover intention*

Di dalam (Jaelani, 2021), ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai *turnover intention* adalah pertama niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Kedua niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*), yang terakhir niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu memiliki pemikiran untuk pulang atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah karena tidak tersedia di lingkungan kerjanya.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang diantisipasi secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para wakil untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka sekarang bekerja

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya.

2.1.5 Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berarti kemauan dari penerimaan. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. (Kalbers dan Fogarty, 1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Seseorang yang memiliki komitmen dengan organisasinya, maka ia lebih cenderung melakukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan individunya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik sedangkan komitmen yang rendah terhadap organisasi akan membuat individu lebih mementingkan kepentingan pribadinya. (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

Komitmen organisasi yang tinggi biasanya menghasilkan karyawan yang lebih terlibat, produktif, dan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi. Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, turnover yang tinggi, dan dampak negatif lainnya bagi organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mempromosikan komitmen organisasi dapat menjadi faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2.1.5.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Menurut (Aziz Rahmat, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) karakteristik personal,
- 2) karakteristik pekerjaan dan peran,
- 3) karakteristik strukturan organisasi,
- 4) pengalaman kerja
- 5) dukungan organisasi.

2.1.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator dari komitmen organisasi adalah tanda atau parameter yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat keterikatan, dedikasi, dan loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai komitmen organisasi, yaitu:

1) *Retention Rate* (Tingkat Retensi)

Tingkat retensi mengukur seberapa banyak karyawan yang memilih untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi seringkali menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi.

2) *Absence Rate* (Tingkat Kehadiran)

Tingkat kehadiran mencerminkan seberapa sering karyawan absen dari pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik karena mereka lebih cenderung untuk hadir dan memberikan kontribusi secara konsisten.

3) *Employee Engagement Surveys* (Survei Keterlibatan Karyawan)

Survei ini mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Tingkat partisipasi yang tinggi dalam survei ini dan skor yang positif dapat menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang baik.

4) *Participation in Organizational Activities* (Partisipasi dalam Kegiatan Organisasi)

Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi, seperti acara sosial, pelatihan, atau proyek sukarela, dapat mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

5) *Commitment to Organizational Goals and Values* (Komitmen terhadap Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi)

Seberapa jauh karyawan menunjukkan dukungan dan kesesuaian terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi juga merupakan indikator penting dari komitmen organisasi. (Windika Putri & Frianto, 2023).

Beberapa indikator diatas dapat membantu manajemen dan pemimpin organisasi untuk memahami dan mengukur komitmen karyawan, serta mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan pengelolaan dan pengembangan komitmen organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Locus of control (LoC) merupakan konsep psikologis yang merujuk pada keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dalam konteks auditing, LoC dibedakan menjadi dua: internal dan eksternal. Auditor dengan LoC internal percaya bahwa hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh usaha dan kemampuannya sendiri, sedangkan auditor dengan LoC eksternal meyakini bahwa faktor eksternal seperti nasib atau intervensi pihak lain lebih dominan.

Auditor dengan LoC internal percaya bahwa hasil pekerjaannya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kualitas audit dan lebih sedikit terlibat dalam DAB.

Keyakinan ini mendorong mereka untuk mematuhi standar profesional dan menghindari perilaku yang dapat merusak integritas audit. Sebaliknya, auditor dengan LoC eksternal meyakini bahwa faktor-faktor luar seperti nasib, keberuntungan, atau intervensi pihak lain lebih dominan dalam menentukan hasil pekerjaannya. Keyakinan ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab pribadi dan meningkatkan kecenderungan untuk terlibat dalam DAB. Mereka mungkin merasa bahwa upaya pribadi tidak akan banyak mempengaruhi hasil akhir, sehingga lebih rentan terhadap tekanan eksternal yang mendorong perilaku disfungsional.

Penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan antara LoC dan perilaku disfungsional audit (DAB). Studi oleh (Maharani, 2019) menemukan bahwa auditor dengan LoC eksternal cenderung lebih rentan terhadap perilaku disfungsional dalam audit. Hal ini disebabkan oleh keyakinan bahwa faktor eksternal lebih menentukan hasil pekerjaan, sehingga mengurangi tanggung jawab pribadi terhadap kualitas audit.

Selain itu, penelitian oleh (Prasetio et al., 2023) mengungkapkan bahwa LoC memiliki pengaruh positif terhadap DAB. Artinya, semakin tinggi tingkat LoC eksternal seorang auditor, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perilaku disfungsional dalam audit. Penelitian ini juga menyoroti bahwa kontrol religius tidak memoderasi hubungan antara LoC dan DAB, menunjukkan kompleksitas faktor yang mempengaruhi perilaku auditor. Lebih lanjut,

Studi oleh (Putri, 2020) mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa LoC berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku disfungsional audit. Auditor dengan LoC eksternal lebih mungkin terlibat dalam perilaku yang menyimpang dari standar audit yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa LoC, khususnya LoC eksternal, berperan signifikan dalam mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Pemahaman mengenai hubungan ini penting bagi kantor akuntan publik dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meminimalkan perilaku disfungsional dan meningkatkan kualitas audit.

2.2.2 Pengaruh Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Turnover intention merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Aryanya and Ferrish, 1984), ataupun untuk mencari alternatif pekerjaan dan belum terwujud dalam bentuk nyata (Pasewark and Strawser, 1996). Pemahaman tersebut sejalan dengan penjelasan dari Robert (1996) yaitu auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat dianggap lebih menunjukkan *dysfunctional behavior* karena berkurangnya ketakutan terhadap kemungkinan diberhentikan jika perilaku tersebut dideteksi.

Tempat auditor tersebut bekerja dan mencari tempat kerja baru yang diinginkan dan menimbulkan komitmen yang tinggi untuk bekerja didalamnya, sehingga menuntut auditor melakukan disfungsi dalam bekerja di tempat auditor bekerja sekarang. Individu yang bermaksud meninggalkan perusahaan mungkin kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari *dysfunctional audit behavior* terhadap promosi dan penilaian kinerja, sehingga auditor yang mempunyai *turnover intention* yang lebih tinggi akan menerima dysfunctional behavior juga.

Turnover intention, atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian oleh (Ningsih dan Badera, 2018) menunjukkan bahwa *turnover intention* berperan

sebagai mediator dalam hubungan antara *locus of control* dan perilaku disfungsional auditor. Artinya, auditor dengan *locus of control* tertentu cenderung memiliki niat untuk keluar yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional dalam audit.

Selain itu, studi oleh (Widhiaswari et al., 2021) menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini berarti semakin tinggi niat auditor untuk meninggalkan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perilaku disfungsional selama proses audit.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan faktor signifikan yang dapat meningkatkan risiko terjadinya perilaku disfungsional dalam audit. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola dan meminimalkan niat keluar auditor guna menjaga kualitas dan integritas proses audit.

2.2.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Locus of control (LOC) merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan perilaku individu, termasuk dalam konteks pekerjaan auditor. LOC mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa dirinya memiliki kendali atas hasil yang diperoleh dalam kehidupan atau pekerjaannya. Auditor dengan internal LOC cenderung memiliki keyakinan bahwa pencapaian dalam pekerjaan bergantung pada usaha dan kemampuan pribadi, sehingga mereka lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, auditor dengan external LOC lebih cenderung percaya bahwa hasil kerja mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal

seperti keberuntungan, tekanan dari manajemen, atau faktor lingkungan lainnya, sehingga mereka lebih rentan terhadap perilaku disfungsional dalam audit, seperti *under-reporting of time*, *premature sign-off*, dan pengabaian prosedur audit yang penting.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa auditor dengan external LOC memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan *dysfunctional audit behavior* (DAB) dibandingkan dengan mereka yang memiliki internal LOC. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Donnelly et al., 2011) menemukan bahwa auditor yang memiliki LOC eksternal lebih rentan untuk terlibat dalam perilaku disfungsional akibat adanya tekanan eksternal dan kurangnya rasa kontrol pribadi terhadap proses audit. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari (Sweeney et al, 2010) yang mengungkapkan bahwa auditor dengan internal LOC lebih memiliki keteguhan dalam menjaga independensi dan profesionalisme dibandingkan auditor dengan external LOC yang lebih mudah terpengaruh oleh tekanan dari pihak klien atau atasan.

Namun, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan antara LOC dan DAB. Auditor yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, baik dalam bentuk komitmen afektif, normatif, maupun berkelanjutan, cenderung lebih mampu menahan godaan untuk melakukan perilaku disfungsional meskipun mereka memiliki LOC eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh (Aranya dan Ferris, 1984) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi kecenderungan perilaku disfungsional dengan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan profesi. Selain itu, penelitian oleh (Lord dan DeZoort, 2001)

juga menyatakan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mematuhi prosedur audit dan standar etika profesi, sehingga dapat menekan kemungkinan munculnya perilaku disfungsional.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, dengan external LOC yang lebih berisiko dalam meningkatkan perilaku disfungsional. Namun, pengaruh negatif tersebut dapat diminimalisir melalui peningkatan komitmen organisasi auditor, yang berfungsi sebagai faktor moderasi dalam memperkuat kepatuhan auditor terhadap standar dan prosedur audit yang berlaku. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan audit untuk meningkatkan tingkat komitmen auditor terhadap organisasi melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan etika, program pengembangan profesional, dan budaya organisasi yang mendukung praktik audit yang independen dan akuntabel.

2.2.4 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Turnover intention, atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku disfungsional dalam audit (*Dysfunctional audit behavior/DAB*), seperti pengabaian prosedur audit, manipulasi bukti, atau pelaksanaan audit dengan kualitas rendah. Hal ini terjadi karena auditor yang berniat keluar mungkin kehilangan motivasi, loyalitas, dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya secara profesional.

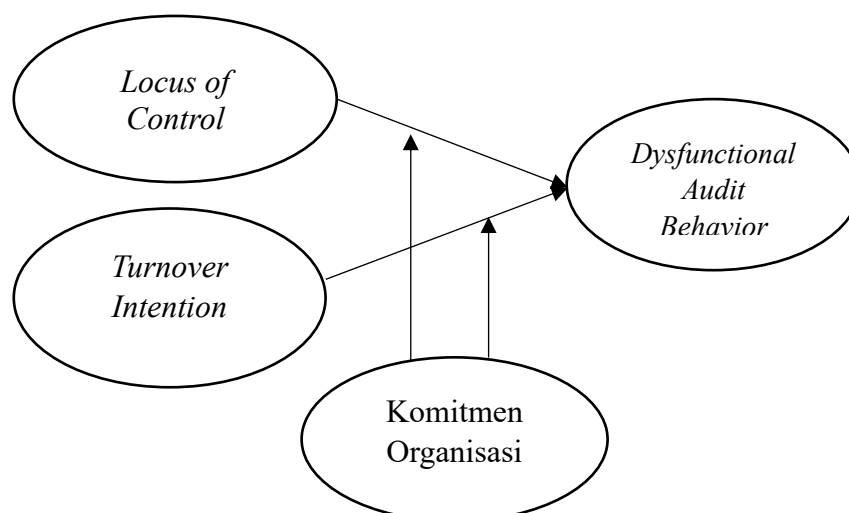
Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan perilaku disfungsional dalam audit. Penelitian oleh (Lord dan DeZoort, 2001) menemukan bahwa auditor yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi lebih rentan terhadap tekanan dari klien dan cenderung melakukan pengurangan prosedur audit yang dapat berdampak pada penurunan kualitas audit. Selain itu, studi dari (Dalton et al., 2014) menunjukkan bahwa auditor yang mengalami ketidakpuasan kerja dan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi cenderung lebih permisif terhadap penyimpangan dalam proses audit, yang berujung pada meningkatnya risiko kegagalan audit.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Fitri et al., 2024) juga menegaskan bahwa auditor yang memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih etis dan kurang terpengaruh oleh tekanan eksternal atau niat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan audit dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi, seperti memberikan kesempatan pengembangan karier, insentif yang kompetitif, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan auditor guna mengurangi potensi perilaku disfungsional dalam audit.

Dengan demikian, meskipun *turnover intention* dapat meningkatkan risiko *dysfunctional audit behavior*, adanya komitmen organisasi yang kuat dapat bertindak sebagai faktor moderasi yang mengurangi dampak negatif tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen auditor dan mengambil langkah-langkah untuk memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dalam konteks ini, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderating yang berpotensi mengurangi dampak negatif kinerja terhadap perilaku audit disfungsional. Auditor yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih berpegang pada nilai-nilai profesionalisme dan etika dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterikatan auditor terhadap visi dan nilai perusahaan, yang pada akhirnya membantu mengurangi insentif untuk melakukan tindakan disfungsional.

Selain itu, penelitian oleh (Sweeney et al., 2021) juga menunjukkan bahwa auditor yang merasa didukung oleh organisasinya dan memiliki kejelasan peran cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga lebih mampu menghadapi tekanan kinerja tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan komitmen auditor melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan berkelanjutan, dukungan manajerial yang kuat, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung etika profesional.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan paradigma penelitian sebelumnya, Hipotesis penelitian yang diberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
2. *Turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
3. *Locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variable moderasi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
4. *Turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variable moderasi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Juliandi, 2019) penelitian asosiatif adalah penelitian korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Dysfunctional audit behavior</i>	Disfungsional audit adalah tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Kartika & Provit, 2007).	1. <i>Premature sign off</i> 2. <i>Underreporting of time</i> 3. <i>Altering of audit procedure</i>	Ordinal
2	<i>Locus control of</i>	<i>Locus of control</i> merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat	1. Nasib 2. Keberuntungan 3. Kendali diri Sendiri	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		,mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Medina dan Auliffi (Halpert & Hill, 2011)	4. Pengaruh Kekuatan Luar	
3	<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i> ialah suatu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya <i>turnover intention</i> ini salah satu diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. (Jaelani, 2021).	1. Pikran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Ordinal
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Windika Putri & Frianto, 2023)	1. Tingkat Retensi 2. Tingkat Kehadiran 3. Survei Keterlibatan Karyawan 4. Partisipasi dalam kegiatan organisasi 5. Komitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi.	Ordinal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan yang diizinkan dan yang terdaftar di PPPK (Pusat Pembinaan Akuntan Profesi Keuangan). Adapun waktu penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan Juli 2025. Adapun rincian waktu kegiatan penelitiannya yang terlihat dibawah ini:

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2024-2025																																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																																				
2	Pembuatan Tesis																																				
3	Bimbingan Tesis																																				
4	Seminar Proposal Tesis																																				
5	Penyusunan Tesis																																				
6	Bimbingan Tesis																																				
7	Seminar Hasil																																				
8	Penyusunan Tesis																																				
9	Sidang Meja Hijau																																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan. Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Medan sebanyak 24 Kantor Akuntan Publik.

Tabel 3. 3 Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Kota Medan

No.	Nama Kantor Akuntan Publik (KAP)	Nomor Izin Usaha	Jumlah Auditor
1	KAP Arthawan Edward (Cabang)	Komplek Millenium Garden Jl. Perhutut Blok A No.8 Medan 20124	10
2	KAP Aswin Wijaya, Cpa	Jl. Gaharu No.37A Lingkungan VIII Kel. Durian, Kec. Medan Timur	1
3	KAP Drs. Darwin S. Meliala	Kompleks Setia Budi Square Jl. Setia Budi No.9 Kel. Tanjung Sari, Kec. Medan Selayang Medan 20132	15
4	KAP Dorkas Rosmiaty & Asen Susanto	Jl. Gaharu No.22A Kel. Gaharu, Kec. Medan Timur Medan 20235	10
5	KAP Fachrudin & Mahyuddin	Jl. Brigjen Katamso No.29G Medan 20158	18
6	KAP Gideon Adi Dan Rekan (Cabang)	Jl. Sutomo Ujung No.28D Kel. Durian, Kec. Medan Timur Medan 20235	1
7	KAP Drs. Hadiawan	Jl. Surakarta No.2H/14 Medan 20212	12
8	KAP Helena, Cpa	Jl. Setiabudi Pasar 2 No.42 Kel. Tanjung Sari, Kec. Medan Selayang Medan 20132	1
9	KAP Hendrawinata Hanny Erwin & Sumargo (Cabang)	Jl. Palang Merah No.40 Kel. Kesawan, Kec. Medan Barat Medan 20111	10
10	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	Jl. S. Parman No.56 Kel. Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah Medan 20112	10
11	KAP Johannes Juara & Rekan (Cabang)	Kawasan Niaga Citra Garden Blok A5 No.31 Jl. Djamin	13
12	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Cabang)	Jl. Mesjid Blok B Heian No.23 Kel. Tanjung Rejo, Kec. Medan Sunggal Medan 20122	12
13	KAP Drs. Katio & Rekan (Pusat)	Jl. Sei Musi No.31 Medan 20121	15
14	KAP Liasta, Nirwan, Syafruddin & Rekan (Cabang)	Jl. Jamin Ginting Medan 20142	15
15	KAP Lona Trista	Jl. Kepribadian No.15 Medan 20111	1
16	KAP Louis Primsa	Jl. T. Amir Hamzah No.46B Kel. Sei Agul, Kec. Medan Barat Medan 20117	1
17	KAP M. Lian Dalimunthe Dan Rekan	Komplek Business Point Jl. Setia Budi Blok CC No.6 Kel. Tanjung Rejo, Kec. Medan Sunggal Medan 20122	20
18	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan (Cabang)	Komplek Taman Malibu Indah Jl. Malibu Indah Raya Blok H-9 Kel. Suka Damai, Kec. Medan Polonia Medan 20157	10
19	KAP Sabar Setia	Jl. Prof. H. M. Yamin, S.H No.41Y Medan 20234	8
20	KAP Drs. Selamat Sinuraya & Rekan (Pusat)	Jl. Stasiun Kereta Api No.3A Medan 20111	8
21	KAP Drs. Syahrin Batubara	Jl. Sisingamangaraja No.253A Medan 20218	8
22	KAP Drs. Syamsul Bahri, Mm, Ak & Rekan	Komplek Setia Budi Point C-08 Jl. Setia Budi Medan 20132	3
23	KAP Drs. Tarmizi Taher	Jl. STM Gang Arifin No.28A, Simpang Limun Medan 20219	12
24	KAP Togar Manik	Jl. Setia Budi Blok B No.16 Kel. Simpang Selayang, Kec. Medan Tuntungan Medan 20132	10
Total			224

Sumber: Pusat Pembinaan Akuntan Profesi Keuangan, (2025)

Sugiyono (2019) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2019) definisi nonprobol sampling adalah:teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2019) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi dari yang diambil, yaitu Akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan yang berjumlah 224 Akuntan Publik.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuantitatif adalah hubungan diantara variabel dan konstanta yang dapat diuji dengan menggambarkan kondisi – kondisi khusus dan mengobservasi dalam teori kuantitatif menghasilkan ouput angka (Ikhsan et al., 2014). Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisisioner. Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada responden yaitu Auditor yang bekerja di KAP secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang berkerja di KAP sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Kriteria Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengujian Instrumen

Sebelum kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan software SmartPLS 3.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Sebelum instrumen terbukti valid akan tidak dapat digunakan untuk pengumpulan data, karena akan menghasilkan data yang diragukan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam

pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk., 2014). Hasil analisis data melalui uji validitas terbatas pada masing-masing variabel dikemukakan sebagai berikut :

1. Uji Validitas *Locus Of Control* (X1)

Tabel 3. 5 Uji Validitas *Locus Of Control*

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r- kritis	Keterangan
Item 1	0.841	0.3	Valid
Item 2	0.866	0.3	Valid
Item 3	0.855	0.3	Valid
Item 4	0.828	0.3	Valid
Item 5	0.771	0.3	Valid
Item 6	0.718	0.3	Valid
Item 7	0.641	0.3	Valid
Item 8	0.633	0.3	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.5 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel *locus of control* yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

2. Uji Validitas Turnover Intention (X2)

Tabel 3. 6 Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r- kritis	Keterangan
Item 1	0.588	0.3	Valid
Item 2	0.660	0.3	Valid
Item 3	0.870	0.3	Valid
Item 4	0.730	0.3	Valid
Item 5	0.604	0.3	Valid
Item 6	0.559	0.3	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.6 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel *turnover intention* yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

3. Uji Validitas *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Tabel 3. 7 Uji Validitas *Dysfunctional Audit Behavior*

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r- kritis	Keterangan
Item 1	0.867	0.3	Valid
Item 2	0.722	0.3	Valid
Item 3	0.547	0.3	Valid
Item 4	0.867	0.3	Valid
Item 5	0.929	0.3	Valid
Item 6	0.892	0.3	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.7 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel *dysfunctional audit behavior* yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

4. Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 3. 8 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r- kritis	Keterangan
Item 1	0.682	0.3	Valid
Item 2	0.718	0.3	Valid
Item 3	0.859	0.3	Valid
Item 4	0.781	0.3	Valid
Item 5	0.789	0.3	Valid
Item 6	0.636	0.3	Valid
Item 7	0.632	0.3	Valid
Item 8	0.699	0.3	Valid
Item 9	0.672	0.3	Valid
Item 10	0.809	0.3	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.8 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel komitmen organisasi yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Reliabilitas kuesioner menunjukkan apakah suatu kuesioner cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach' Alfa dimana nilainya harus > 0.60 (Ghozali, 2021).

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan kepada 30 orang responden diluar sampel yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. Berikut adalah hasil analisis data dalam uji reliabilitas.

Tabel 3. 9 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Composite reliability	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Locus Of Control (X1)	0.903	0,7	Reliabel
Turnover Intention (X2)	0.862		Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.939		Reliabel
Dysfunctional Audit Behavior(Y)	0.928		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.9. mengemukakan bahwa tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach' Alpha yang berbeda-beda. Cronbach' Alpha pada Variabel *Locus Of Control* (X1) sebesar 0.903; Cronbach' Alpha pada Variabel *Turnover Intention* (X2) sebesar 0.862; Cronbach' Alpha pada Variabel *Komitmen Organisasi* (Z) sebesar 0.939; dan Cronbach' Alpha pada Variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) sebesar 0.928. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian dalam kategori reliabel. Hal ini disebabkan karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Namun reliabilitas instrumen penelitian tidak didukung dengan validitas item pernyataan. Maka perubahan pada nilai reliabilitas dapat terjadi pada saat dilakukan

pengujian validitas data kembali setelah data yang tidak valid di buang atau tidak diikutsertakan dalam uji selanjutnya

3.7 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan didetugas akhirkan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendetugas akhirkan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni Smart *partial least square* (PLS) 3 yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta uji reliabilitas (*composite reliability*, dan *cronbach alpha*).

1) Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam melakukan penelitian berfungsi sebagaimana mestinya.

a) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2013). Ukuran refleksi

individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur.

b) *Discriminant Validity*

Dalam menguji validitas diskriminan, dapat dilihat dengan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk atau variable laten. Model memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari nilai 0,50 (Ghozali & Latan, 2013).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya dan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah beberapa pengukuran dilakukan.

a) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

b) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.7.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2)

F-square; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); dan (b) *total effect* (Juliandi, 2018).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2) *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam

penelitian dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria pengujian hipotesis adalah (1) Jika nilai $P\text{-}Values < 0.05$, maka signifikan; dan (2) Jika nilai $P\text{-}Values > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang merupakan gambaran dari keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada setiap Kantor Akuntan Publik (KAP). Responden pada penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan. Kuesioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Kuisisioner yang dikembalikan kepada peneliti dan telah diisi oleh responden, selanjutnya akan diteliti kelengkapannya. Dari responden tersebut, kuesioner yang telah disebar adalah sebanyak 224 kuesioner. Dan yang Kembali sebanyak 90 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Rincian pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	224
Kuesioner yang tidak Kembali	134
Kuesioner yang Kembali	90
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	90

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *dysfunctional audit behavior* (Y), 8 pernyataan untuk variabel *locus of control* (X1), 6 pernyataan untuk variabel *turnover intention* (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan yang berjumlah 224 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status jabatan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	36.7	36.7	36.7
	Perempuan	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 57 (63,3%) orang perempuan dan laki-laki sebanyak 33 (36,7%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan yang berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di lingkungan KAP Kota Medan lebih didominasi oleh perempuan, yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketertarikan perempuan dalam bidang akuntansi, ketelitian, dan peluang kerja yang cukup luas di sektor jasa akuntansi.

4.1.2.2 Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	46	51.1	51.1	51.1
	31-40 Tahun	33	36.7	36.7	87.8
	> 40 Tahun	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (51,1%) orang auditor yang berusia 21-30 tahun, 33 (36,7%) orang auditor yang berusia 31-40, dan 11 (12,2%) orang auditor yang berusia di atas 40 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah auditor yang berusia 20-30 tahun. Kondisi ini mencerminkan bahwa profesi auditor di KAP Kota Medan lebih banyak diisi oleh auditor muda, di mana pada usia tersebut biasanya sedang aktif membangun pengalaman profesional di bidang *auditing*.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	85	94.4	94.4	94.4
	S2	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 85 (94,4%) orang auditor yang berlatar belakang pendidikan S-1, dan 5 (5,6%) orang auditor yang berlatar belakang pendidikan S-2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah auditor yang berlatar belakang pendidikan S1. Kondisi ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan S-1 masih menjadi kualifikasi pendidikan paling dominan yang dimiliki oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan, yang sejalan dengan standar minimal kualifikasi akademik di bidang auditing.

4.1.2.4 Status Jabatan

Adapun identitas responden berdasarkan status jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Identitas Responden Berdasarkan Status Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Supervisi	1	1.1	1.1	1.1
	Auditor Junior	65	72.2	72.2	73.3
	Auditor Senior	17	18.9	18.9	92.2
	Auditor Madya	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 65 (72,2%) orang auditor yang menjabat sebagai auditor junior, 17 (18,9%) orang auditor yang menjabat sebagai auditor senior, 7 (7,8%) orang auditor yang menjabat sebagai auditor madya dan 1 (1,1%) orang auditor yang menjabat sebagai supervisi. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah auditor yang menjabat sebagai auditor junior. Kondisi ini menunjukkan bahwa posisi auditor junior merupakan jabatan paling dominan di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan, yang kemungkinan disebabkan oleh tingginya kebutuhan tenaga kerja di level entry untuk mendukung proses audit lapangan dan administrasi audit.

4.1.2.5 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	36	40.0	40.0	40.0
	6-10 Tahun	46	51.1	51.1	91.1
	> 10 Tahun	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (51,1%) orang auditor yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 36 (40%) orang auditor yang sudah bekerja selama 1-5 Tahun, dan 8 (8,9%) orang yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah auditor yang sudah bekerja selama 6- 10 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah auditor yang telah memiliki pengalaman kerja selama 6–10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan berada pada tahap karier menengah, di mana mereka telah memiliki pengalaman yang cukup matang dalam pelaksanaan audit dan kemungkinan memegang peran penting dalam tim audit

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk melakukan analisis terhadap tanggapan responden terkait indikator-indikator pernyataan, maka perlu ditentukan nilai tingkat persetujuan tanggapan dari responden tersebut. Penentuan nilai dilakukan dengan cara membagi skor skala likert 1-5 dengan jarak interval 0,8 pada tiap kelas. Lebih jelasnya dapat dilihat tingkat kesetujuan berdasarkan interval nilai rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Kriteria Jawaban Responden

Skor	Tingkat Kesejahteraan
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

4.1.3.1 Variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *dysfunctional audit behavior* sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Skor Angket Untuk Variabel *Dysfunctional Audit Behavior*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	56	62,2	12	13,3	4	4,4	10	11,1	8	8,9	4,08	Baik
2	42	46,7	35	38,9	1	1,1	5	5,6	7	7,8	4,11	Baik
3	57	63,3	23	25,6	2	2,2	0	0	8	8,9	4,34	Sangat baik
4	55	61,1	24	26,7	1	1,1	0	0	10	11,1	4,26	Sangat baik
5	55	61,1	24	26,7	2	2,2	0	0	9	10	4,28	Sangat baik
6	35	38,9	53	58,9	2	2,2	0	0	0	0	4,36	Sangat baik
Rata-rata Skor											4,23	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan memiliki tingkat perilaku audit disfungsi yang rendah. Hal ini tercermin dari rata-rata skor keseluruhan sebesar 4.23, yang dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Kategori "Sangat Baik" dalam konteks ini mengindikasikan bahwa responden cenderung tidak terlibat atau sangat jarang terlibat dalam perilaku disfungsi. Dengan kata lain, mereka menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas dan etika audit. Data tersebut secara konsisten menggambarkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan cenderung sangat profesional, patuh terhadap standar dan etika, serta memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugas audit mereka. Perilaku audit disfungsi, seperti melewati prosedur, mengurangi ruang lingkup, atau memanipulasi jam kerja,

tampaknya sangat minim di kalangan responden. Ini adalah hasil yang sangat positif yang menunjukkan budaya kerja yang baik dan komitmen terhadap kualitas audit di kantor-kantor tersebut.

4.1.3.2 Variabel Locus Of Control (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *locus of control* sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Skor Angket Untuk Variabel Locus Of Control

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	54	60	24	26,7	3	3,3	4	4,4	5	5,6	4,31	Sangat Baik
2	58	64,4	10	11,1	6	6,7	10	11,1	6	6,7	4,15	Baik
3	43	47,8	36	40	1	1,1	5	5,6	5	5,6	4,18	Baik
4	60	66,7	22	24,4	2	2,2	0	0	6	6,7	4,44	Sangat Baik
5	58	64,4	24	26,7	2	2,2	0	0	6	6,7	4,42	Sangat Baik
6	58	64,4	25	27,8	1	1,1	0	0	6	6,7	4,43	Sangat Baik
7	29	32,2	53	58,9	2	2,2	0	0	6	6,7	4,10	Baik
8	58	64,4	23	25,6	3	3,3	0	0	6	6,7	4,41	Sangat Baik
Rata-rata Skor											4,31	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Secara umum, hasil kuesioner menunjukkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan memiliki kecenderungan locus of control internal yang kuat. Ini terlihat dari rata-rata skor keseluruhan sebesar 4.31, yang dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor di Medan sangat percaya bahwa keberhasilan dan hasil kerja mereka, khususnya dalam konteks audit, ditentukan oleh usaha, persiapan, kompetensi, dan disiplin pribadi, bukan semata-mata oleh takdir, keberuntungan, atau faktor eksternal. Mereka cenderung melihat diri mereka sebagai individu yang proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki kendali atas hasil pekerjaan serta karier mereka melalui usaha, kompetensi, dan persiapan. Hal ini sangat positif untuk profesi audit yang menuntut objektivitas, akuntabilitas, dan profesionalisme yang tinggi.

4.1.3.3 Variabel Turnover Intention (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Skor Angket Untuk Variabel Turnover Intention

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	52	57,8	17	18,9	6	6,7	8	8,9	7	7,8	4,10	Baik
2	40	44,4	34	37,8	2	2,2	4	4,4	10	11,1	4,00	Baik
3	52	57,8	26	28,9	6	6,7	0	0	6	6,7	4,31	Sangat Baik
4	55	61,1	19	21,1	4	4,4	0	0	12	13,3	4,16	Baik
5	43	47,8	30	33,3	7	7,8	0	0	10	11,1	4,06	Baik
6	37	41,1	47	52,2	5	5,6	0	0	1	1,1	4,32	Sangat Baik
Rata-rata Skor											4,33	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* (niat untuk keluar) di kalangan auditor Kantor Akuntan Publik Kota Medan berada pada kategori yang rendah. Hal ini tercermin dari rata-rata skor keseluruhan sebesar 4.33, yang dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Dalam konteks *turnover intention*, skor "Sangat Baik" ini mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan kantor tempat mereka bekerja saat ini, atau dengan kata lain, mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan. Data ini secara konsisten menunjukkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan memiliki *turnover intention* yang sangat rendah. Mereka merasa nyaman, puas dengan kondisi kerja, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap melanjutkan karier di kantor tempat mereka bekerja saat ini. Tingkat kepuasan yang tinggi ini kemungkinan besar berkontribusi pada loyalitas karyawan dan stabilitas tenaga kerja di kantor-kantor audit di Medan.

4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	41	45,6	37	41,1	0	0	5	5,6	7	7,8	4.11	Baik
2	44	48,9	37	41,1	0	0	3	3,3	6	6,7	4.22	Sangat Baik
3	57	63,3	25	27,8	2	2,2	0	0	6	6,7	4.41	Sangat Baik
4	58	64,4	24	26,7	2	2,2	0	0	6	6,7	4.42	Sangat Baik
5	58	64,4	25	27,8	4	4,4	2	2,2	1	1,1	4.52	Sangat Baik
6	44	48,9	30	33,3	7	7,8	2	2,2	7	7,8	4.13	Baik
7	56	62,2	21	23,3	7	7,8	0	0	6	6,7	4.34	Sangat Baik
8	47	52,2	29	32,2	3	3,3	4	4,4	7	7,8	4.16	Baik
9	41	45,6	32	35,6	3	3,3	7	7,8	7	7,8	4.03	Baik
10	49	54,4	24	26,7	8	8,9	1	1,1	8	8,9	4.16	Baik
Rata-rata Skor											4,25	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi. Ini tercermin dari rata-rata skor keseluruhan sebesar 4.25, yang dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Kategori "Sangat Baik" ini mengindikasikan bahwa auditor menunjukkan keterikatan yang kuat, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi pada organisasi tempat mereka bekerja. Data ini secara konsisten menggambarkan bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan memiliki komitmen organisasi yang sangat kuat. Mereka tidak hanya loyal dan ingin bertahan dalam jangka panjang, tetapi juga secara aktif terlibat, disiplin, merasa menjadi bagian penting, dan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi ini sangat positif bagi kinerja dan stabilitas organisasi, serta menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif bagi auditor.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

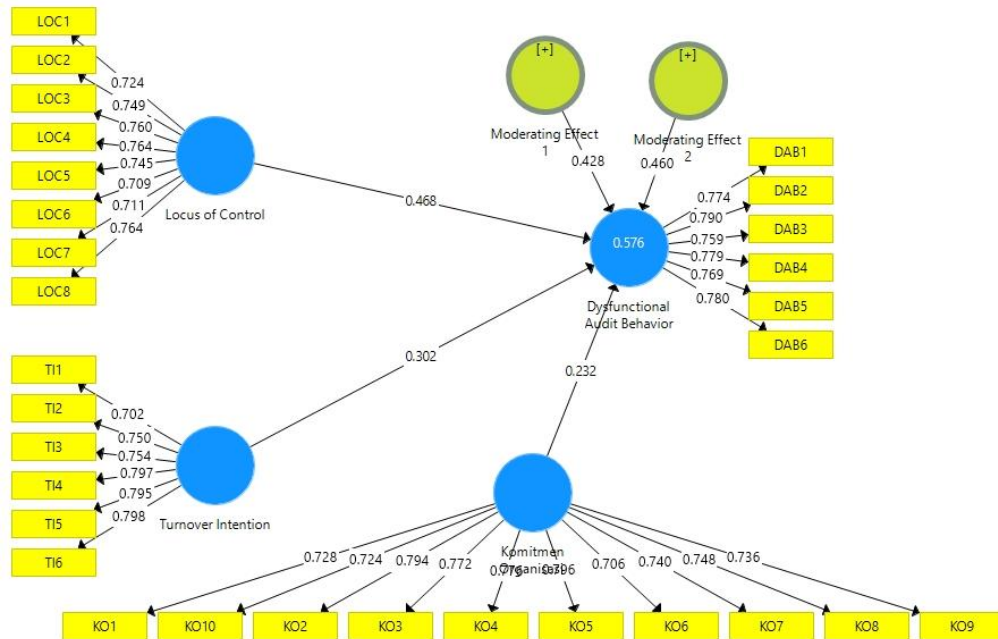
Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Convergent Validity

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4. 13 Outer Loading

	Dysfunctional Audit Behavior	Komitmen Organisasi	Locus of Control	Turnover Intention
DAB1	0,774			
DAB2	0,790			
DAB3	0,759			
DAB4	0,779			
DAB5	0,769			
DAB6	0,780			
KO1		0,728		
KO10		0,724		
KO2		0,794		
KO3		0,772		
KO4		0,776		
KO5		0,796		
KO6		0,706		
KO7		0,740		
KO8		0,748		
KO9		0,736		
LOC1			0,724	
LOC2			0,749	
LOC3			0,750	
LOC4			0,764	
LOC5			0,745	
LOC6			0,709	
LOC7			0,711	
LOC8			0,764	
TI1				0,702
TI2				0,750
TI3				0,754
TI4				0,797
TI5				0,795
TI6				0,798



Gambar 4. 1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4. 14 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Dysfunctional Audit Behavior	0,533
Komitmen Organisasi	0,530
Locus of Control	0,525
Turnover Intention	0,565

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4. 15 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Dysfunctional Audit Behavior	0,776
Komitmen Organisasi	0,727
Locus of Control	0,730
Turnover Intention	0,735

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4. 16 Composite Reliability

	Composite Reliability
Dysfunctional Audit Behavior	0,716
Komitmen Organisasi	0,749
Locus of Control	0,748
Turnover Intention	0,771

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 17 *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Dysfunctional Audit Behavior	0,576	0,551

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-quare Tabel 4.16 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* = 0.551 Artinya kemampuan variabel X yaitu *locus of control* dan *turnover intention* dalam menjelaskan Y (*dysfunctional audit behavior*) adalah sebesar 55,1% dengan demikian model tergolong sedang. Artinya, faktor sejauh mana seorang auditor percaya bahwa hasil kerjanya dikendalikan oleh dirinya sendiri (*locus of control internal*) atau oleh faktor eksternal (*locus of control eksternal*), serta niat mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi (*turnover intention*), merupakan prediktor yang cukup signifikan terhadap kemungkinan seorang auditor terlibat dalam perilaku audit yang disfungsional di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.

Meskipun kategorinya "sedang," kontribusi 55.1% ini tetap substansial dalam memahami faktor-faktor pendorong perilaku disfungsional. Sisa 44.9% variasi dalam *dysfunctional audit behavior* kemungkinan dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model ini, seperti tekanan waktu, etika profesional individu,

lingkungan kerja, atau kebijakan internal kantor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018)

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 18 *F-Square*

	Dysfunctional Audit Behavior
Locus of Control	0,376
Locus of Control x Komitmen Organisasi	0,403
Turnover Intention x Komitmen Organisasi	0,179
Turnover Intention	0,196

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (*locus of control*) terhadap Y (*dysfunctional audit behavior*) memiliki nilai = 0,376, maka terdapat efek yang besar.
- 2) Variabel X2 (*turnover intention*) terhadap Y (*dysfunctional audit behavior*) memiliki nilai = 0,196, maka terdapat efek yang sedang.

- 3) Variabel X1 (*locus of control*) terhadap Y (*dysfunctional audit behavior*) dimoderasi Z (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0,403, maka terdapat efek yang besar.
- 4) Variabel X2 (*turnover intention*) terhadap Y (*dysfunctional audit behavior*) dimoderasi Z (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0,179, maka terdapat efek yang sedang.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 19 *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus of Control -> Dysfunctional Audit Behavior	-0,468	0,477	0,104	4,505	0,000
Turnover Intention -> Dysfunctional Audit Behavior	0,302	0,284	0,097	3,104	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

a) Pengaruh Langsung Antara *Locus Of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Nilai *Original Sample* (O) = -0.468: Nilai ini menunjukkan koefisien jalur (*path coefficient*) atau kekuatan dan arah hubungan langsung antara *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior*. Angka negatif (-0.468) sangat penting di sini. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara *Locus of Control* dan

Dysfunctional Audit Behavior. Nilai negatif ini berarti semakin kuat *Locus of Control Internal* seorang auditor, semakin rendah (berkurang) kemungkinan mereka menunjukkan *Dysfunctional Audit Behavior*. Hal ini sangat logis dan sesuai dengan harapan bahwa individu yang merasa memiliki kendali atas hasil tindakannya cenderung lebih bertanggung jawab dan profesional.

Nilai *T Statistics* = 4.505: Angka ini adalah nilai uji statistik untuk menentukan signifikansi pengaruh. Nilai 4.505 yang jauh di atas ambang batas 1.96 (untuk tingkat kepercayaan 95%) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. *P Values* = 0.000: *P-value* sebesar 0.000 (yang lebih kecil dari 0.05) mengkonfirmasi bahwa hubungan negatif antara *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior* sangat signifikan. Artinya, hasil ini bukan terjadi secara kebetulan dan dapat digeneralisasikan pada populasi auditor.

b) Pengaruh Langsung Antara *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Nilai *Original Sample* (O) = 0.302: Nilai ini adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung *Turnover Intention* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*. Angka positif (0.302) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Turnover Intention* dan *Dysfunctional Audit Behavior*. Ini berarti semakin tinggi niat seorang auditor untuk keluar (*Turnover Intention*) dari kantor, semakin tinggi pula kemungkinan mereka menunjukkan *Dysfunctional Audit Behavior*. Auditor yang merasa tidak betah atau berencana untuk meninggalkan pekerjaannya cenderung kurang peduli terhadap kualitas pekerjaan atau integritas profesi.

Nilai *T Statistics* = 3.104: Nilai ini (3.104) yang juga di atas 1.96 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. *P Values* = 0.002: *P-*

value sebesar 0.002 (yang lebih kecil dari 0.05) mengkonfirmasi bahwa hubungan positif antara *Turnover Intention* dan *Dysfunctional Audit Behavior* signifikan. Artinya, niat untuk berpindah pekerjaan merupakan prediktor yang valid terhadap perilaku audit yang disfungsional.

2) *Moderating Effect* (Pengaruh Moderasi)

Moderating Effect adalah kondisi di mana suatu variabel (disebut moderator) mempengaruhi atau memperkuat/ melemahkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Sugiyono, 2017).

Tabel 4. 20 *Moderating Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus of Control - > Dysfunctional Audit Behavior x Komitmen Organisasi	-0,428	0,422	0,090	4,308	0,000
Turnover Intention -> Dysfunctional Audit Behavior x Komitmen Organisasi	-0,460	0,420	0,100	4,596	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

a) Peran Moderasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Nilai *Original Sample* (O) = -0.428: Nilai koefisien jalur untuk efek moderasi ini adalah negatif (-0.428). Ini berarti bahwa Komitmen Organisasi memiliki efek moderasi yang negatif pada hubungan antara *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior*. Jika kita mengingat bahwa sebelumnya ditemukan *Locus of Control Internal* yang kuat cenderung mengurangi *Dysfunctional Audit*

Behavior, maka efek moderasi negatif ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi seorang auditor, pengaruh "pengurangan" dari *Locus of Control* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* akan semakin kuat.

Dengan kata lain, Komitmen Organisasi bertindak sebagai faktor penguat (moderator) yang menjadikan *Locus of Control Internal* lebih efektif dalam menekan *Dysfunctional Audit Behavior*. Ini adalah temuan yang positif: auditor yang memiliki *locus of control internal* kuat dan juga berkomitmen tinggi pada organisasi, akan sangat kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku audit disfungsi.

Nilai *T Statistics* = 4.308: Nilai ini jauh di atas ambang batas 1.96 (untuk tingkat kepercayaan 95%), menunjukkan signifikansi statistik yang kuat. *P Values* = 0.000: *P-value* yang kurang dari 0.05 (0.000) mengkonfirmasi bahwa efek moderasi Komitmen Organisasi pada hubungan *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior* adalah signifikan secara statistik.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior* dengan efek negatif. Ini berarti Komitmen Organisasi memperkuat dampak positif dari *Locus of Control* internal dalam mengurangi kecenderungan perilaku audit disfungsi.

b) Peran Moderasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Nilai *Original Sample (O)* = -0.460: Ini adalah perubahan kunci. Nilai koefisien jalur untuk efek moderasi ini sekarang negatif (-0.460). Ini berarti Komitmen Organisasi memiliki efek moderasi yang negatif pada hubungan antara

Turnover Intention dan *Dysfunctional Audit Behavior*. Dari analisis sebelumnya bahwa *Turnover Intention* memiliki pengaruh positif terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (semakin tinggi niat keluar, semakin tinggi perilaku disfungsional). Efek moderasi negatif dari Komitmen Organisasi berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi seorang auditor, pengaruh (positif) dari *Turnover Intention* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* justru akan menjadi lebih lemah atau berkurang.

Ini adalah temuan yang lebih intuitif dan positif. Artinya, meskipun seorang auditor memiliki niat untuk keluar (*Turnover Intention*), jika mereka memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, komitmen tersebut bertindak sebagai "penyangga" atau pelindung yang mengurangi kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku audit disfungsional. Dengan kata lain, Komitmen Organisasi yang kuat dapat mitigasi dampak negatif dari niat *turnover* terhadap etika dan kualitas kerja auditor.

Nilai *T Statistics* = 4.596: Nilai ini jauh di atas ambang batas 1.96, menunjukkan signifikansi statistik yang sangat kuat. *P Values* = 0.000: *P-value* yang kurang dari 0.05 (0.000) mengkonfirmasi bahwa efek moderasi Komitmen Organisasi pada hubungan *Turnover Intention* dan *Dysfunctional Audit Behavior* adalah sangat signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara *Turnover Intention* dan *Dysfunctional Audit Behavior* dengan efek negatif. Ini berarti Komitmen Organisasi mengurangi dampak positif (memperlemah) dari niat untuk keluar dalam memicu kecenderungan perilaku audit disfungsional.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*, dengan nilai *Original Sample (O)* = -0.468, dan nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,505, serta *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ini berarti, semakin tinggi kecenderungan seorang auditor memiliki *locus of control internal* (yaitu keyakinan bahwa hasil pekerjaan mereka ditentukan oleh usaha dan tanggung jawab pribadi, bukan oleh nasib atau faktor eksternal), maka semakin rendah pula kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku audit yang disfungsi.

individu dengan *locus of control internal* lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, lebih tahan terhadap tekanan lingkungan, serta lebih berorientasi pada pencapaian kinerja melalui cara-cara yang sah dan profesional. Dalam konteks audit, auditor dengan karakteristik tersebut akan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, menjaga integritas, dan berpegang pada prosedur audit yang telah ditetapkan meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan, seperti keterbatasan waktu, permintaan dari klien, atau target kinerja yang tinggi. Sebaliknya, auditor yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung meyakini bahwa hasil kerja mereka lebih banyak dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib, atau kekuatan eksternal lainnya, sehingga lebih mudah terpengaruh oleh tekanan organisasi dan akhirnya terlibat dalam praktik DAB.

Temuan ini juga memiliki relevansi dengan teori atribusi, yang menjelaskan

bahwa individu memaknai penyebab suatu peristiwa berdasarkan faktor internal (diri sendiri) atau eksternal (lingkungan). Auditor dengan atribusi internal memandang keberhasilan dan kegagalan sebagai akibat dari kemampuan dan usaha pribadi, sehingga cenderung menolak untuk melakukan praktik disfungsional karena menilai bahwa hal tersebut akan merugikan reputasi profesional mereka dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, locus of control berperan sebagai landasan nilai dan keyakinan personal yang memengaruhi etika dan perilaku kerja auditor.

Korelasi negatif antara locus of control dan DAB ini memperkuat latar belakang masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Sebagaimana diuraikan dalam latar belakang, beberapa skandal audit dan sanksi yang dijatuhkan kepada Kantor Akuntan Publik diduga terjadi akibat rendahnya kesadaran profesional auditor dan lemahnya pengendalian atas tanggung jawab pribadi, yang merupakan karakteristik dari locus of control. Dalam konteks ini, locus of control internal menjadi sangat relevan sebagai faktor yang mampu menjelaskan mengapa sebagian auditor mampu bertindak profesional meskipun berada dalam tekanan organisasi, sementara sebagian lainnya justru cenderung melakukan tindakan menyimpang. Lebih lanjut, hasil ini juga mengonfirmasi identifikasi masalah yang telah dikemukakan dalam tesis ini, yaitu bahwa rendahnya locus of control internal pada auditor berpotensi menjadi penyebab meningkatnya perilaku audit disfungsional di lingkungan KAP.

Hubungan ini sangat konsisten dan mendukung temuan dari hasil penyebaran kuesioner sebelumnya. Pada bagian kuesioner mengenai *Locus of Control*, auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan secara kolektif

menunjukkan rata-rata skor 4.31 yang dikategorikan "Sangat Baik". Kategori ini secara jelas mengindikasikan bahwa mayoritas auditor di Medan memiliki *locus of control internal* yang kuat. Mereka percaya pada kemampuan, kompetensi, dan disiplin diri mereka dalam mencapai hasil kerja yang baik.

Korelasi negatif yang signifikan ini secara logis menjelaskan mengapa auditor-auditor tersebut cenderung tidak menunjukkan perilaku audit disfungsional. Individu dengan *locus of control internal* yang tinggi merasa bertanggung jawab penuh atas tindakan dan keputusan mereka. Mereka tidak akan menyalahkan faktor eksternal jika ada masalah, melainkan akan fokus pada upaya untuk menjalankan tugas dengan benar dan sesuai standar. Hal ini selaras dengan hasil kuesioner *Dysfunctional Audit Behavior* sebelumnya, yang juga menunjukkan rata-rata skor 4.23 (kategori "Sangat Baik"), mengindikasikan bahwa auditor di Medan memiliki tingkat perilaku audit disfungsional yang rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *locus of control internal* yang dominan di kalangan auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan adalah faktor kunci yang secara signifikan berkontribusi pada minimnya perilaku audit yang menyimpang, mendorong mereka untuk senantiasa bertindak profesional, jujur, dan patuh pada standar audit.

Selaras dengan penelitian sebelumnya, temuan ini diperkuat oleh hasil studi yang dilakukan oleh Febrianti dan Budiasih (2020), yang menemukan bahwa *locus of control internal* berkontribusi signifikan dalam menurunkan kecenderungan DAB. Hal serupa juga diungkapkan oleh Yanti dan Sudarma (2021), yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki kontrol diri dan tanggung jawab internal cenderung menjalankan tugas secara profesional dan menolak untuk melakukan

tindakan manipulatif atau menyesatkan dalam proses audit.

Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetio et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa LoC memiliki pengaruh positif terhadap DAB. Artinya, semakin tinggi tingkat LoC eksternal seorang auditor, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perilaku disfungsional dalam audit. Penelitian ini juga menyoroti bahwa kontrol religius tidak memoderasi hubungan antara LoC dan DAB, menunjukkan kompleksitas faktor yang mempengaruhi perilaku auditor.

4.3.2 Pengaruh Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behaviour*, dengan nilai *Original Sample (O)* = 0.302, dan *TStatistics(|O/STDEV|)* = 3,104. serta *P- Values* 0.002 dengan taraf signifikan $0.002 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ini berarti bahwa semakin tinggi niat seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke kantor lain (*turnover intention*), maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku audit yang disfungsional. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa auditor yang tidak puas atau berniat untuk keluar mungkin cenderung kurang peduli terhadap kualitas pekerjaan, etika profesi, atau standar audit, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk melakukan tindakan menyimpang.

Turnover intention merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Aryanya and Ferrish, 1984), ataupun untuk mencari alternatif pekerjaan dan belum terwujud dalam bentuk nyata (Pasewark and

Strawser, 1996). Pemahaman tersebut sejalan dengan penjelasan dari (Robert, 1996) yaitu auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat dianggap lebih menunjukkan *dysfunctional behavior* karena berkurangnya ketakutan terhadap kemungkinan diberhentikan jika perilaku tersebut dideteksi.

Tempat auditor tersebut bekerja dan mencari tempat kerja baru yang diinginkan dan menimbulkan komitmen yang tinggi untuk bekerja didalamnya, sehingga menuntut auditor melakukan disfungsi dalam bekerja di tempat auditor bekerja sekarang. Individu yang bermaksud meninggalkan perusahaan mungkin kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari *dysfunctional audit behavior* terhadap promosi dan penilaian kinerja, sehingga auditor yang mempunyai *turnover intention* yang lebih tinggi akan menerima dysfunctional behavior juga.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap DAB. Permasalahan ini telah disoroti di latar belakang, di mana disebutkan bahwa auditor yang mengalami tekanan tinggi, ketidakpuasan kerja, dan keinginan untuk keluar dari organisasi cenderung tidak lagi memiliki motivasi untuk mempertahankan standar kerja yang profesional. Ini sejalan dengan beberapa kasus pada KAP yang dalam auditnya menyajikan laporan yang tidak lengkap kemungkinan akibat lemahnya komitmen auditor yang sudah memiliki niat untuk hengkang dari organisasi. Auditor yang memiliki niat kuat untuk keluar cenderung menurunkan komitmennya terhadap tanggung jawab pekerjaan, sehingga lebih mudah melakukan perilaku disfungsional seperti premature sign-off dan underreporting of time.

Namun, temuan ini perlu dihubungkan dengan data kuesioner sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara umum, auditor di Kantor Akuntan Publik Kota

Medan memiliki *turnover intention* yang sangat rendah. Pada bagian kuesioner mengenai *Turnover Intention*, rata-rata skor keseluruhan adalah 4.33, yang dikategorikan "Sangat Baik". Kategori ini secara jelas mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor merasa nyaman, puas dengan kondisi kerja, dan memiliki keinginan yang sangat rendah untuk meninggalkan kantor mereka saat ini.

Mengingat rendahnya tingkat *turnover intention* di kalangan auditor di Medan, dapat disimpulkan bahwa meskipun niat untuk keluar memiliki potensi untuk memicu perilaku disfungsional, dalam konteks penelitian ini, risiko tersebut menjadi minimal karena mayoritas auditor memang tidak memiliki niat untuk berpindah. Ini mendukung hasil kuesioner *Dysfunctional Audit Behavior* yang juga menunjukkan rata-rata skor 4.23 (kategori "Sangat Baik"), yang berarti rendahnya perilaku audit disfungsional. Dengan demikian, tingkat kepuasan dan loyalitas auditor yang tinggi terhadap kantor mereka di Medan adalah faktor krusial yang membantu menjaga integritas dan profesionalisme dalam pelaksanaan audit.

Turnover intention, atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian oleh (Ningsih dan Badera, 2018) menunjukkan bahwa *turnover intention* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *locus of control* dan perilaku disfungsional auditor. Artinya, auditor dengan *locus of control* tertentu cenderung memiliki niat untuk keluar yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional dalam audit.

Selain itu, studi oleh (Widhiaswari et al., 2023) menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini

berarti semakin tinggi niat auditor untuk meninggalkan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perilaku disfungsional selama proses audit.

Penelitian yang dilakukan (Reina & Luqman, 2025) juga menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki efek positif signifikan terhadap DAB. Ketika auditor memiliki niat kuat untuk meninggalkan organisasi, hal tersebut berhubungan secara langsung dengan peningkatan perilaku disfungsional, seperti menurunkan kualitas audit, premature sign-off, dan pengabaian prosedur.

4.3.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Dimoderasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi, dengan nilai *Original Sample* (O) = -0.428, dan $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,308$ serta *P-Values* 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* yang diperkuat (dimoderasi secara negatif) oleh komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara locus of control dan dysfunctional audit behavior (DAB) pada auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. Artinya, pengaruh locus of control terhadap DAB akan semakin kuat atau semakin lemah tergantung pada tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor. Auditor dengan locus of control internal cenderung memiliki kontrol pribadi yang kuat terhadap hasil kerja mereka, namun dalam praktiknya, komitmen terhadap

organisasi turut menentukan sejauh mana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam pengambilan keputusan audit sehari-hari.

Ketika auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi, keyakinan internal terhadap tanggung jawab pribadi akan diperkuat oleh rasa loyalitas, keterikatan emosional, serta kesadaran untuk menjaga reputasi dan kepentingan organisasi. Dalam konteks ini, auditor tidak hanya bekerja berdasarkan motivasi pribadi, tetapi juga terdorong oleh rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini menurunkan kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional, seperti *underreporting of time*, *premature sign-off*, atau tindakan manipulatif lainnya, meskipun berada dalam tekanan lingkungan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi berfungsi sebagai penguat nilai-nilai internal, sehingga memperkuat efek positif dari internal locus of control terhadap integritas dan profesionalisme auditor.

Sebaliknya, pada auditor yang memiliki locus of control internal namun komitmen organisasinya rendah, kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan prinsip pribadi dapat melemah. Auditor dalam kondisi ini bisa saja memiliki orientasi tanggung jawab pribadi, namun kurang memiliki motivasi untuk mempertahankan reputasi dan kepentingan organisasi, yang pada akhirnya dapat membuka ruang bagi kompromi etika, terutama ketika menghadapi tekanan eksternal seperti target waktu atau permintaan klien. Hal ini menunjukkan bahwa locus of control internal saja tidak cukup untuk mencegah DAB, melainkan harus diimbangi dengan komitmen organisasi yang kuat.

Temuan ini sangat relevan dengan latar belakang masalah dalam penelitian, di mana dijelaskan bahwa auditor sering kali berada dalam situasi tekanan seperti

keterbatasan waktu, permintaan klien, serta persaingan antar Kantor Akuntan Publik (KAP), yang berpotensi mendorong mereka melakukan DAB. Dalam kondisi tersebut, meskipun seorang auditor memiliki karakter locus of control internal, tekanan dari lingkungan organisasi bisa saja melemahkan prinsip etika yang diyakininya. Di sinilah peran komitmen organisasi menjadi kunci, yaitu sebagai pelindung moral dan profesionalisme auditor dalam menghadapi tekanan kerja.

Beberapa kasus besar yang melibatkan kegagalan audit yang terjadi di beberapa KAP mengindikasikan lemahnya kontrol diri auditor sekaligus rendahnya komitmen terhadap institusi tempat mereka bekerja. Ketika auditor tidak merasa terikat secara emosional atau loyal terhadap organisasi, maka pengambilan keputusan bisa bergeser dari orientasi kualitas audit menjadi orientasi pragmatis yang membahayakan standar profesional. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa penguatan locus of control saja tidak cukup, tetapi harus disertai dengan peningkatan komitmen organisasi untuk menciptakan auditor yang benar-benar profesional dan berintegritas.

Ini berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak hanya berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan, tetapi juga secara aktif memperkuat dampak positif dari *Locus of Control Internal* dalam mengurangi kecenderungan auditor untuk terlibat dalam perilaku audit yang disfungsional.

Dari analisis sebelumnya bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan secara umum memiliki *Locus of Control Internal* yang kuat (ditunjukkan oleh rata-rata skor kuesioner *Locus of Control* sebesar 4.31, kategori "Sangat Baik") dan mereka juga menunjukkan tingkat *Dysfunctional Audit Behavior* yang rendah (rata-rata skor 4.23, kategori "Sangat Baik"). Selain itu, temuan dari kuesioner

Komitmen Organisasi juga menunjukkan bahwa auditor di Medan memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasi mereka (rata-rata skor 4.25, kategori "Sangat Baik").

Dengan adanya efek moderasi negatif (*Original Sample* = -0.428) ini, *Komitmen Organisasi* bertindak sebagai 'penguat' atau 'penyempurna'. Artinya, pada auditor yang sudah memiliki *Locus of Control Internal* yang kuat (percaya pada kemampuan diri dan tanggung jawab pribadi), jika mereka juga memiliki *Komitmen Organisasi* yang tinggi, efek pencegahan terhadap perilaku audit disfungsional akan menjadi jauh lebih efektif atau kuat. *Komitmen* mereka pada organisasi membuat mereka semakin termotivasi untuk menjaga standar etika dan profesionalisme, melampaui dorongan dari *locus of control internal* saja.

Singkatnya, kombinasi dari *Locus of Control Internal* yang kuat dan *Komitmen Organisasi* yang tinggi menciptakan sinergi positif yang sangat efektif dalam menekan dan meminimalkan terjadinya perilaku audit yang menyimpang di kalangan auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. Hal ini menyoroti pentingnya baik karakteristik psikologis individu maupun keterikatan mereka pada organisasi dalam membentuk perilaku profesional yang berintegritas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aranya dan Ferris, 1984) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi kecenderungan perilaku disfungsional dengan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan profesi. Selain itu, penelitian oleh (Lord dan DeZoort, 2001) juga menyatakan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mematuhi prosedur audit dan standar etika profesi, sehingga dapat menekan kemungkinan munculnya perilaku

disfungsional.

Hasil dari penelitian Edwin (Jonathan Panjaitan, 2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi secara parsial *Locus of control*, *Turnover intention*, dan Kinerja Auditor terhadap *Dysfunctional audit behavior*. Auditor yang memiliki komitmen yang bermodelkan afektif cenderung akan meningkatkan pengendalian lokus yang rendah dikarenakan adanya pengaruh dari ruang lingkup sekitar diri auditor yang memberikan pengaruh yang lebih terhadap nasib auditor sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja pada perusahaan tersebut maka pengendalian lokus pada diri auditor semakin meningkat, maka sikap untuk berperilaku menyimpang dari responden semakin menurun, hal ini karena auditor memiliki komitmen yang bermodelkan afektif dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang auditor dan diri auditor itu sendiri yang menjadi kontrol dalam melakukan pekerjaannya menjadi terarah

4.1.1 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Dimoderasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi, *Original Sample* (O) = -0.460, dan *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,596 serta *P-Values* 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* yang dimoderasi (diperlemah) oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* secara signifikan. Artinya, niat auditor untuk meninggalkan organisasi (*turnover*

intention) berpotensi mendorong perilaku audit yang disfungsional, namun pengaruh tersebut dapat ditekan atau diperkuat tergantung pada tingkat komitmen auditor terhadap organisasi tempat ia bekerja. Auditor yang memiliki niat tinggi untuk keluar dari organisasi, namun juga memiliki komitmen organisasi yang kuat, cenderung tetap menjaga profesionalismenya dan menolak untuk terlibat dalam perilaku menyimpang meskipun secara psikologis sudah tidak memiliki keterikatan penuh dengan institusi.

Temuan ini mendukung teori komitmen organisasi, yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan etos kerja yang kuat meskipun menghadapi ketidakpuasan atau keinginan untuk berpindah kerja. Dalam konteks audit, komitmen organisasi berperan sebagai buffer atau pelindung etis, yang menjaga auditor agar tetap berpegang pada prinsip dan standar profesional meskipun mereka merasa tidak puas atau berencana meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, auditor yang memiliki turnover intention tinggi dan tingkat komitmen organisasi yang rendah lebih rentan untuk melakukan tindakan disfungsional seperti *underreporting of time*, *premature sign off*, atau pelanggaran prosedur lainnya, karena merasa tidak memiliki keterikatan moral dengan organisasi.

Korelasi ini berkaitan erat dengan latar belakang penelitian, di mana disebutkan bahwa tingginya tekanan kerja, beban audit, serta ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja sering kali menjadi pemicu turnover intention di kalangan auditor. Kondisi ini menciptakan risiko serius terhadap integritas dan kualitas audit, terutama ketika auditor tidak lagi merasa memiliki tanggung jawab atau keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peran komitmen organisasi

menjadi sangat strategis dalam mengendalikan dampak negatif dari turnover intention terhadap perilaku audit disfungsional.

Ini adalah temuan yang sangat penting dan positif. Meskipun sebelumnya kita telah menemukan bahwa *turnover intention* secara langsung memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* (yaitu, semakin tinggi niat untuk keluar, semakin tinggi kemungkinan perilaku disfungsional), adanya efek moderasi negatif dari Komitmen Organisasi ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi bertindak sebagai 'penangkal' atau 'pelindung' yang mengurangi dampak buruk dari niat untuk keluar tersebut.

Dari analisis kuesioner sebelumnya bahwa auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan secara umum memiliki *turnover intention* yang sangat rendah (rata-rata skor 4.33, kategori "Sangat Baik"), yang berarti mereka puas dan ingin bertahan. Kita juga tahu bahwa mereka memiliki *Komitmen Organisasi* yang sangat tinggi (rata-rata skor 4.25, kategori "Sangat Baik").

Dengan koefisien moderasi negatif (*Original Sample* = -0.460), ini berarti bahwa pada auditor yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, dampak peningkatan *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* akan berkurang secara signifikan. Dalam kata lain, bahkan jika seorang auditor mungkin memiliki sedikit niat untuk meninggalkan kantor (misalnya karena tekanan kerja atau mencari peluang lain), Komitmen Organisasi yang kuat akan berfungsi sebagai "benteng" yang mencegah niat tersebut bermuara pada perilaku audit yang tidak etis atau menyimpang. Komitmen mereka pada organisasi membuat mereka tetap menjaga profesionalisme dan integritas, meskipun ada keinginan untuk berpindah.

Temuan ini sangat relevan untuk konteks Kantor Akuntan Publik di Medan. Ini menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam membangun dan mempertahankan Komitmen Organisasi yang tinggi di kalangan auditor sangatlah krusial. Komitmen yang kuat bukan hanya membuat auditor loyal, tetapi juga menjadi faktor mitigasi yang efektif terhadap potensi risiko perilaku disfungsional yang mungkin timbul dari niat untuk *turnover*. Ini membantu menjelaskan mengapa, secara keseluruhan, tingkat *dysfunctional audit behavior* di kalangan auditor di Medan tetap rendah (rata-rata skor 4.23, kategori "Sangat Baik"), karena komitmen organisasi mereka berfungsi sebagai mekanisme pertahanan penting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cohen dan sayag, 2019) yang menegaskan bahwa auditor yang memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih etis dan kurang terpengaruh oleh tekanan eksternal atau niat untuk berpindah kerja.

Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Sari dan Putra (2020), yang menunjukkan bahwa turnover intention memiliki pengaruh positif terhadap DAB, dan bahwa auditor yang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi lebih mudah tergelincir ke dalam perilaku menyimpang.

Penelitian dari Wijayanti (2021) juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi mampu mengurangi dampak negatif turnover intention terhadap perilaku kerja, termasuk dalam konteks kepatuhan terhadap prosedur audit. Oleh karena itu, perusahaan audit dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi, seperti memberikan kesempatan pengembangan karier, insentif yang kompetitif, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan auditor guna mengurangi potensi perilaku disfungsional dalam audit.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Dysfunctional Audit Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*, dengan nilai *Original Sample* (O) = -0.468, dan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,505$, serta *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*. Nilai negatif ini berarti semakin kuat *Locus of Control Internal* seorang auditor, semakin rendah (berkurang) kemungkinan mereka menunjukkan *Dysfunctional Audit Behavior*
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behaviour*, dengan nilai *Original Sample* (O) = 0.302, dan $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,104$. serta *P- Values* 0.002 dengan taraf signifikan $0.002 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*. Ini berarti semakin tinggi niat seorang auditor untuk keluar (*Turnover Intention*) dari kantor, semakin tinggi pula kemungkinan mereka menunjukkan *Dysfunctional Audit Behavior*

3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi, dengan nilai *Original Sample* (O) = -0.428, dan *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,308 serta *P-Values* 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior* yang diperkuat (dimoderasi secara negatif) oleh komitmen organisasi. Ini berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak hanya berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan, tetapi juga secara aktif memperkuat dampak positif dari *Locus of Control Internal* dalam mengurangi kecenderungan auditor untuk terlibat dalam perilaku audit yang disfungsi.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* dimoderasi komitmen organisasi, *Original Sample* (O) = -0.460, dan *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,596 serta *P-Values* 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior* yang dimoderasi (diperlemah) oleh komitmen organisasi. Ini adalah temuan yang sangat penting dan positif. Meskipun sebelumnya kita telah menemukan bahwa *turnover intention* secara langsung memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* (yaitu, semakin tinggi niat untuk keluar, semakin tinggi kemungkinan perilaku disfungsi), adanya efek moderasi negatif dari Komitmen Organisasi ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi bertindak sebagai 'penangkal' atau 'pelindung' yang mengurangi dampak buruk dari niat untuk keluar tersebut.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ditemukan pengaruh negatif signifikan: *Internal Locus of Control* (LoC) mengurangi *Dysfunctional Audit Behavior* (DAB). Namun, ada kelemahan pada item LoC terkait "tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan luar". Pimpinan KAP harus secara aktif menunjukkan dan mendukung budaya di mana auditor merasa aman untuk menyampaikan ketidaksetujuan atau menolak tekanan yang tidak semestinya tanpa takut konsekuensi negatif. Berikan *reward* bagi auditor yang menunjukkan integritas di bawah tekanan.
2. Ditemukan pengaruh positif signifikan: *Turnover Intention* (TI) meningkatkan *Dysfunctional Audit Behavior* (DAB). Meskipun TI di Medan rendah, ada potensi peningkatan jika faktor eksternal berubah. Tunjukkan jalur karier yang transparan dan peluang pertumbuhan yang realistis di dalam KAP. Auditor yang melihat masa depan yang cerah di kantor mereka cenderung memiliki niat *turnover* yang lebih rendah.
3. Komitmen Organisasi (KO) memperkuat dampak positif *Locus of Control Internal* dalam mengurangi *Dysfunctional Audit Behavior*. Namun, ada beberapa aspek KO yang masih "Baik" dan perlu ditingkatkan ke "Sangat Baik". Libatkan auditor dalam diskusi atau tim yang membentuk kebijakan dan prosedur penting. Ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kontribusi mereka, memperkuat komitmen.

4. Komitmen Organisasi (KO) memperlemah dampak negatif *Turnover Intention* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*. Namun, seperti sebelumnya, ada ruang untuk memperkuat KO di beberapa area. Kembangkan sistem untuk mengidentifikasi auditor yang mungkin memiliki *turnover intention* yang sedikit lebih tinggi (misalnya melalui survei anonim atau observasi manajer) dan lakukan intervensi proaktif (misalnya, sesi *coaching*, penyesuaian beban kerja, atau diskusi karir) sebelum niat tersebut mengikis komitmen mereka dan berpotensi memicu perilaku disfungsional.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada KAP Kota Medan, sehingga hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, F., Karina, A., Digdowiseiso, K., Ekonomi dan Bisnis, F., & Nasional, U. (2023). The Influence of Locus of Control, Organizational Commitment, and Turnover Intention on Auditor (Dysfunctional Audit Behavior) Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment Dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Menyimpang Auditor (Dysfunctional . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8690–8698. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Aprilia, N., & Nuratama, I. P. (2020). Pengaruh *locus of control*, sifat machiavellian, skeptisme profesional dan *turnover intention* terhadap perilaku disfungsi auditor studi empiris Inspektorat Tabanan. Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, April, 699–730.
- Cohen, A., & Sayag, G. (2019). *The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organizations*. Australian Accounting Review, 29(1), 89-102.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2008). *The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts*. Auditing: A Journal of Practice and Theory, 27(1), 127-149.
- Dalton, D. R., Aguinis, H., Dalton, C. M., Bosco, F. A., & Pierce, C. A. (2014). Revisiting the Relationship Between Environmental Context and Well-being: The Impact of Job Dissatisfaction on Audit Behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 39(6), 451-468. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.04.003>
- Damayanti, T. W. (2019). *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Semarang*. Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia.
- Dewi dan I Wayan. 2015. “Pengaruh Time Budget Pressure, LOC, dan Task Complexity pada *Dysfunctional audit behavior* Akuntan Publik”. ISSN: 2302-8559. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 11.

- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2011). Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 19(1). <https://doi.org/10.19030/jabr.v19i1.2151>
- Fachruddin, W., & Rangkuti, E. R. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 10(1), 72–86.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02.
- Fitri, Herawansyah, & Danang Adi Saputra. (2024). Pengaruh Locus of Control, Performance, Turnover Intentions, dan Organizational Commitment Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5298–5314. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2673>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi Ke-1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hana Arsantini, M., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Time Budget Pressure, *Locus of control*, Task Complexity, dan *Turnover intention* pada *Dysfunctional audit behavior*. E-Jurnal <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p08> A
- Herliza, Y., & Setiawan, M. A. (2019). Pengaruh Locus Of Control, Turnover Intention, Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Spiritual Quotient (Esq) Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1589–1603. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.164>

- Hermiyetti, Jamaluddin, Anas, M., Gusneli, Ilham, & Defitri, S. Y. (2024). The Influence of Organizational Commitment , Professional Commitment , Locus of Control , and Personality on Dysfunctional Audit Behavior. *Migration Letters*, 8984(x), 537–547.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Lesmana, S., Widagdo, R., & Irwandi, S. A. (2016). *Analisis Pengaruh Atribut-Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien: Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar Di Burs Efek Jakarta, Tesis, Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. October 2016*.
- Lord, A. T., & DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235.
- Martini, N. P. R., & Pertama, I. G. A. W. (2019). Perilaku Disfungsional Auditor: Dampak Komite Audit, Sifat Machiavellian, Tekanan Waktu Dan Tekanan Ketaatan (Studi Kasus KAP di Bali). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 66–74.
- Ningsih, N. W., & Badera I. D. (2018). Peran *Turnover intention* Dalam Memediasi Pengaruh *Locus of control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. (2010). Dysfunctional audit behaviour: An exploratory study in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162–173. <https://doi.org/10.1108/13217341011059417>
- Prasetio, F. V., Handojo, I., & Ghazi, M. (2023). *Pengaruh Locus of control terhadap Dysfunctional audit behavior: Religious Control sebagai Pemoderasi. Media Bisnis*, 15(1), 137-154.
- Putri, L. R. (2020). *Pengaruh Sifat Machiavellian dan Locus of control terhadap Perilaku Disfungsional Audit pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.

- Rialdy, N., Sari, M., Hani, S., Jufrizen, J., & Irfan, I. (2023). Internal Auditor Professionalism: Determinants and Its Effect on Behavior Auditor Ethics. *Integrated Journal of Business and Economics*, 7(3), 518. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v7i3.651>
- Sambo, E. M., Hasanudin, A. S., & Haeruddin. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 10(1), 574–585.
- Sweeney, J. T., Arnold, D. F., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture on job satisfaction and organizational commitment: Evidence from public accounting. *Accounting and the Public Interest*, 10(1), 1-25.
- Timor, S. D., & Hanum, Z. (2023). Pengaruh Etika Profesi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. *Owner*, 7(3), 2217–2224. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1584>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wulandari, D. F., & NR, E. (2023). Pengaruh Locus of Control, Kinerja Auditor dan Etika Profesi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(4), 1703–1717. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i4.1184>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

A. Biografi Responden

No Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
(coret yang tidak perlu)

Tingkat Pendidikan : SMA / D3/ S1 / S2 / S3
(coret yang tidak perlu)

Posisi / Jabatan anda saat ini : _____

Berapa lama anda bekerja sebagai auditor : _____

B. Pernyataan Kuesioner

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan cara disilang (X). Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju : (STS)
- Tidak Setuju : (TS)
- Kurang Setuju : (KS)
- Setuju : (S)
- Sangat Setuju : (SS)

Dysfunctional Audit Behavior (Y)

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
	<i>Premature sign off</i>					
1	Saya menyelesaikan prosedur audit sesuai dengan standar tanpa melewati langkah penting					
2	Saya selalu memastikan semua bukti audit dikumpulkan sebelum menutup tahapan pekerjaan					
	<i>Underreporting of time</i>					
3	Saya mencatat waktu kerja saya secara jujur dan akurat					
4	Saya melaporkan seluruh jam kerja saya sesuai dengan kenyataan tanpa pengurangan					
	<i>Altering of audit procedure</i>					
5	Saya melaksanakan semua prosedur audit tanpa mengubah langkah-langkah yang telah ditetapkan					
6	Saya tidak mengurangi ruang lingkup prosedur audit demi efisiensi yang tidak sah					

Locus of control (X1)

No	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
	Nasib					
1	Saya percaya bahwa hasil pekerjaan saya ditentukan oleh usaha dan tanggung jawab pribadi, bukan oleh nasib					
2	Saya yakin bahwa pencapaian karier saya bukan semata karena takdir					
	Keberuntungan					
3	Saya percaya bahwa keberhasilan audit ditentukan oleh persiapan, bukan sekadar keberuntungan					
4	Saya yakin bahwa kinerja saya lebih ditentukan oleh kompetensi daripada keberuntungan					
	Kendali diri sendiri					
5	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya lakukan					
6	Saya percaya bahwa saya bisa mengontrol hasil audit melalui kerja keras dan disiplin					
	Pengaruh kekuatan luar					
7	Saya tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan luar dalam pengambilan keputusan audit					
8	Saya tetap menjaga objektivitas meskipun mendapat tekanan dari pihak eksternal					

Turnover Intention (X2)

No	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pikiran untuk berhenti					
1	Saya merasa nyaman dan tidak terpikir untuk keluar dari kantor ini					
2	Saya tetap ingin melanjutkan karier di kantor ini tanpa mempertimbangkan untuk berhenti					
	Keinginan untuk meninggalkan					
3	Saya tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang					
4	Saya ingin tetap bekerja di kantor ini dalam jangka waktu lama					
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain					
5	Saya tidak tertarik untuk mencari pekerjaan di tempat lain					
6	Saya puas dengan kondisi kerja saat ini dan tidak mencari peluang lain					

Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Retensi					
1	Saya berniat untuk tetap bekerja di kantor ini dalam jangka panjang					
2	Saya yakin masa depan karier saya berada di kantor ini					
	Tingkat Kehadiran					
3	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja					
4	Saya menjaga kedisiplinan dalam kehadiran sebagai bentuk komitmen					
	Survei Keterlibatan Karyawan					
5	Saya merasa terlibat aktif dalam proses kerja dan pengambilan keputusan					
6	Saya antusias menjalankan tugas karena merasa menjadi bagian penting organisasi					
	Partisipasi dalam kegiatan organisasi					
7	Saya rutin berpartisipasi dalam kegiatan internal kantor					
8	Saya mendukung kegiatan sosial dan profesional yang diselenggarakan kantor					
	terhadap tujuan dan nilai organisasi					
9	Saya memahami dan mendukung visi serta misi organisasi					
10	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai dan etika kantor					

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	36.7	36.7	36.7
	Perempuan	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	46	51.1	51.1	51.1
	31-40 Tahun	33	36.7	36.7	87.8
	> 40 Tahun	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	85	94.4	94.4	94.4
	S2	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Status Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Supervisi	1	1.1	1.1	1.1
	Auditor Junior	65	72.2	72.2	73.3
	Auditor Senior	17	18.9	18.9	92.2
	Auditor Madya	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	36	40.0	40.0	40.0
	6-10 Tahun	46	51.1	51.1	91.1
	> 10 Tahun	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden

LOCUS OF CONTROL									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3111	4.1556	4.1889	4.4444	4.4222	4.4333	4.1000	4.4111
Std. Deviation		1.10814	1.32318	1.09025	1.05053	1.04911	1.03912	.97208	1.05888
Variance		1.228	1.751	1.189	1.104	1.101	1.080	.945	1.121
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		388.00	374.00	377.00	400.00	398.00	399.00	369.00	397.00

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Tidak setuju	4	4.4	4.4	10.0
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	13.3
	Setuju	24	26.7	26.7	40.0
	Sangat setuju	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	10	11.1	11.1	17.8
	Kurang setuju	6	6.7	6.7	24.4
	Setuju	10	11.1	11.1	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Tidak setuju	5	5.6	5.6	11.1
	Kurang setuju	1	1.1	1.1	12.2
	Setuju	36	40.0	40.0	52.2
	Sangat setuju	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X4					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	8.9
	Setuju	22	24.4	24.4	33.3
	Sangat setuju	60	66.7	66.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	8.9
	Setuju	24	26.7	26.7	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	1	1.1	1.1	7.8
	Setuju	25	27.8	27.8	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	8.9
	Setuju	53	58.9	58.9	67.8
	Sangat setuju	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	10.0
	Setuju	23	25.6	25.6	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

TURNOVER INTENTION							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1000	4.0000	4.3111	4.1667	4.0667	4.3222
Std. Deviation		1.30728	1.28954	1.07729	1.35953	1.25241	.68413
Variance		1.709	1.663	1.161	1.848	1.569	.468
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		369.00	360.00	388.00	375.00	366.00	389.00

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	8	8.9	8.9	16.7
	Kurang setuju	6	6.7	6.7	23.3
	Setuju	17	18.9	18.9	42.2
	Sangat setuju	52	57.8	57.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	11.1	11.1	11.1
	Tidak setuju	4	4.4	4.4	15.6
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	17.8
	Setuju	34	37.8	37.8	55.6
	Sangat setuju	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	6	6.7	6.7	13.3
	Setuju	26	28.9	28.9	42.2
	Sangat setuju	52	57.8	57.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X4					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	13.3	13.3	13.3
	Kurang setuju	4	4.4	4.4	17.8
	Setuju	19	21.1	21.1	38.9
	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	7	7.8	7.8	18.9
	Setuju	30	33.3	33.3	52.2
	Sangat setuju	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang setuju	5	5.6	5.6	6.7
	Setuju	47	52.2	52.2	58.9
	Sangat setuju	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KOMITMEN ORGANISASI											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1111	4.2222	4.4111	4.4222	4.5222	4.1333	4.3444	4.1667	4.0333	4.1667
Std. Deviation		1.17506	1.08904	1.04821	1.04911	.78221	1.16310	1.09299	1.19220	1.23115	1.21091
Variance		1.381	1.186	1.099	1.101	.612	1.353	1.195	1.421	1.516	1.466
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		370.00	380.00	397.00	398.00	407.00	372.00	391.00	375.00	363.00	375.00

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	5	5.6	5.6	13.3
	Setuju	37	41.1	41.1	54.4

	Sangat setuju	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	3	3.3	3.3	10.0
	Setuju	37	41.1	41.1	51.1
	Sangat setuju	44	48.9	48.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	8.9
	Setuju	25	27.8	27.8	36.7
	Sangat setuju	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	8.9
	Setuju	24	26.7	26.7	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	3.3
	Kurang setuju	4	4.4	4.4	7.8
	Setuju	25	27.8	27.8	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z6					
-----------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	10.0
	Kurang setuju	7	7.8	7.8	17.8
	Setuju	30	33.3	33.3	51.1
	Sangat setuju	44	48.9	48.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	7	7.8	7.8	14.4
	Setuju	21	23.3	23.3	37.8
	Sangat setuju	56	62.2	62.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	4	4.4	4.4	12.2
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	15.6
	Setuju	29	32.2	32.2	47.8
	Sangat setuju	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	7	7.8	7.8	15.6
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	18.9
	Setuju	32	35.6	35.6	54.4
	Sangat setuju	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	8.9	8.9	8.9
	Tidak setuju	1	1.1	1.1	10.0
	Kurang setuju	8	8.9	8.9	18.9
	Setuju	24	26.7	26.7	45.6
	Sangat setuju	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0889	4.1111	4.3444	4.2667	4.2889	4.3667
Std. Deviation		1.38730	1.18459	1.16273	1.25241	1.21085	.52894
Variance		1.925	1.403	1.352	1.569	1.466	.280
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Sum		368.00	370.00	391.00	384.00	386.00	393.00

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	8.9	8.9	8.9
	Tidak setuju	10	11.1	11.1	20.0
	Kurang setuju	4	4.4	4.4	24.4
	Setuju	12	13.3	13.3	37.8
	Sangat setuju	56	62.2	62.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Tidak setuju	5	5.6	5.6	13.3
	Kurang setuju	1	1.1	1.1	14.4
	Setuju	35	38.9	38.9	53.3
	Sangat setuju	42	46.7	46.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	8.9	8.9	8.9
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	11.1
	Setuju	23	25.6	25.6	36.7
	Sangat setuju	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	1	1.1	1.1	12.2
	Setuju	24	26.7	26.7	38.9
	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

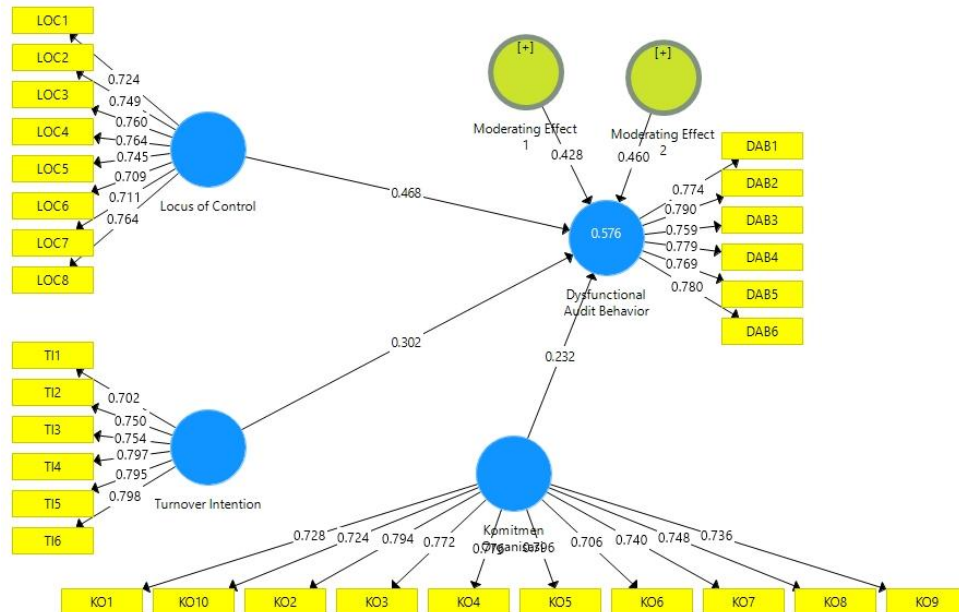
Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	10.0	10.0	10.0
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	12.2
	Setuju	24	26.7	26.7	38.9
	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	53	58.9	58.9	61.1
	Sangat setuju	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Dysfunctional Audit Behavior	Komitmen Organisasi	Locus of Control	Turnover Intention
DAB1	0,774			
DAB2	0,790			
DAB3	0,759			
DAB4	0,779			
DAB5	0,769			
DAB6	0,780			
KO1		0,728		
KO10		0,724		
KO2		0,794		
KO3		0,772		
KO4		0,776		
KO5		0,796		
KO6		0,706		
KO7		0,740		
KO8		0,748		
KO9		0,736		
LOC1			0,724	
LOC2			0,749	
LOC3			0,750	
LOC4			0,764	
LOC5			0,745	
LOC6			0,709	
LOC7			0,711	
LOC8			0,764	
TI1				0,702
TI2				0,750
TI3				0,754
TI4				0,797
TI5				0,795
TI6				0,798

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
--	----------------------------------

Dysfunctional Audit Behavior	0,533
Komitmen Organisasi	0,530
Locus of Control	0,525
Turnover Intention	0,565

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Dysfunctional Audit Behavior	0,776
Komitmen Organisasi	0,727
Locus of Control	0,730
Turnover Intention	0,735

Composite Reliability

	Composite Reliability
Dysfunctional Audit Behavior	0,716
Komitmen Organisasi	0,749
Locus of Control	0,748
Turnover Intention	0,771

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Dysfunctional Audit Behavior	0,576	0,551

F Square

	Dysfunctional Audit Behavior
Locus of Control	0,376
Locus of Control x Komitmen Organisasi	0,403
Turnover Intention x Komitmen Organisasi	0,179
Turnover Intention	0,196

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus of Control -> Dysfunctional Audit Behavior	-0,468	0,477	0,104	4,505	0,000
Turnover Intention -> Dysfunctional Audit Behavior	0,302	0,284	0,097	3,104	0,002

Moderating Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus of Control -> Dysfunctional Audit Behavior x Komitmen Organisasi	-0,428	0,422	0,090	4,308	0,000
Turnover Intention -> Dysfunctional Audit Behavior x Komitmen Organisasi	-0,460	0,420	0,100	4,596	0,000

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Dysfunctional Audit Behavior (Y)

DAB1	DAB2	DAB3	DAB4	DAB5	DAB6
5	1	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	1	4
2	4	4	4	4	4
5	5	5	4	1	4
1	5	4	4	4	4
5	1	5	1	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
2	2	5	5	5	4
3	4	4	5	1	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	1	4	5	4	4
1	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
5	4	4	1	4	4
5	4	1	5	5	5
4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4
2	4	3	1	3	3
2	2	4	4	4	4

4	5	5	5	5	5
1	5	5	5	1	5
5	5	5	4	5	5
5	1	1	1	4	5
5	4	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	1	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
1	3	1	4	1	5
2	2	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4
2	4	4	1	1	4
5	5	5	4	5	4
5	1	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
1	5	1	5	5	4
2	2	5	5	5	4
3	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
5	4	1	5	5	5
5	4	5	5	5	4
2	4	4	1	5	4
5	1	5	4	1	4
5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
1	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5

5	4	5	5	5	4
2	4	1	4	4	4
5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4
1	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	1	5	4
5	5	5	5	1	4
2	2	5	5	5	4
3	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4
4	1	5	5	5	5
5	5	1	1	5	5
1	4	5	5	1	5

Locus Of Control (X1)

LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	LOC6	LOC7	LOC8
5	5	1	5	4	4	5	1
4	1	4	1	1	5	5	5
5	5	4	5	5	1	1	5
4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	1	4	4	4	4
1	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	1
3	1	5	5	5	5	4	5
5	2	2	5	5	5	4	5
5	3	4	4	5	4	4	4
1	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	1	5
5	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	1	5	5
2	3	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5
5	4	1	4	5	4	4	4
4	4	5	4	1	4	4	3
4	2	4	3	3	3	3	4

4	2	2	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	1	5
5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	1
5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	3	3	1	3	3
5	5	4	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5
4	4	1	4	1	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	3	3	5	4	1	1	5
2	2	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	1	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	4	5	4	1
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
1	1	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5
5	2	2	5	5	5	4	5
5	3	4	4	1	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	1	4	5
4	2	4	4	4	5	4	5
5	5	1	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	1	4
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4

4	1	4	5	5	5	5	1
5	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4
1	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	1	5	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5
5	2	2	5	5	5	4	5
5	3	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	1	5	5
1	1	5	5	5	5	1	5
4	5	1	1	5	5	5	1

Turnover Intention (X2)

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
5	1	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	1	4
2	4	4	4	4	4
5	5	5	4	1	4
1	5	4	4	4	4
5	1	5	1	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
2	2	5	5	5	4
3	4	4	5	1	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	1	4	5	4	4
1	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
5	4	4	1	4	4
5	4	1	5	5	5
4	5	4	5	4	4

4	5	4	4	4	4
2	4	3	1	3	3
2	2	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
1	5	5	5	1	5
5	5	5	4	5	5
5	1	1	1	4	5
5	4	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	1	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	1	4
2	4	4	4	4	4
5	5	5	4	1	4
1	5	4	4	4	4
5	1	5	1	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
2	2	5	5	5	4
3	4	4	5	1	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	1	4	5	4	4
1	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
5	4	4	1	4	4
5	4	1	5	5	5
4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4
2	4	3	1	3	3
2	2	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
1	5	5	5	1	5
5	5	5	4	5	5
5	1	1	1	4	5
5	4	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

5	5	5	3	3	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
3	3	3	1	3	5
4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	4
5	5	5	3	3	4
4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	1
4	5	4	5	4	4
3	3	3	5	5	4
4	5	4	5	4	4
1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	1	5	1	1	5

Komitmen Organisasi (Z)

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10
5	5	4	1	5	1	5	5	1	5
5	1	5	5	5	5	4	1	4	1
5	5	5	4	4	5	1	5	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	3	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	5	3	3	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
1	4	5	5	5	4	4	4	1	4
4	4	4	5	5	5	1	4	4	3
4	1	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	1	5	5	5	4	1	4	5
5	5	5	1	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	4	4	4	5	4	2	5	4
4	1	5	5	4	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
4	4	4	4	2	5	5	5	5	1
4	4	5	5	5	4	4	2	2	5

4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
5	5	3	3	4	3	5	4	4	4
1	5	4	4	2	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	3	5	4	5	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	1	4	4	4	4	4	4	4
2	2	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	1	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	1	1	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	2	5	3
5	5	4	4	5	5	4	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
5	5	4	4	5	4	3	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	2	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
1	5	4	4	3	1	5	2	2	5
5	1	5	1	5	2	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	2	3
4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	1	4	5	4	3	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	1	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
2	2	5	5	5	4	4	4	4	1
1	4	4	5	5	5	5	4	4	3
4	4	5	1	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	1	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	4	3	1	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5

4	1	1	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
1	5	4	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	1	5	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	3	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	1	5	1	5	3	3	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	1	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	1	4	5
5	5	1	5	5	4	5	5	1	1
1	1	4	5	3	3	1	5	5	5