

**Pengaruh *Locus of Control*, *Performance*, *Turnover Intentions*, dan
Organizational Commitment Terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Fitri¹, Herawansyah², Danang Adi Saputra³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu
fitrisalvina16@gmail.com, herawansyah@unib.ac.id, danangadiputra@unib.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of locus of control, performance, turnover intention, and organizational commitment on dysfunctional auditor behavior in public accounting firms in Bengkulu. The research method used was quantitative with a descriptive approach, and primary data was collected through questionnaires distributed to auditors in Bengkulu. The sample used was 97 respondents. Data analysis shows that locus of control has no influence on dysfunctional audits. However, organizational performance and commitment have a significant influence on dysfunctional audit behavior. Meanwhile, turnover intention has a negative and significant effect on dysfunctional audits. This finding is important for maintaining public trust in the audit profession. High auditor performance is related to low dysfunctional behavior, while high turnover intention is not related to dysfunctional behavior that impacts audit quality. Organizational commitment also plays an important role in reducing dysfunctional auditor behavior. This research contributes to the understanding and handling of problems related to dysfunctional behavior in the audit profession.

Keywords: Auditor, Behaviour, Disfungsional Audit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, kinerja, *turnover instruction*, dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dan data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada auditor di Bengkulu. Sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Analisis data menunjukkan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap disfungsional audit. Namun kinerja organisasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Sedangkan niat berpindah mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap disfungsional audit. Temuan ini penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit. Kinerja auditor yang tinggi berhubungan dengan perilaku disfungsional yang rendah, sedangkan *turnover intention* yang tinggi tidak berhubungan dengan perilaku disfungsional yang berdampak pada kualitas audit. Komitmen organisasi juga berperan penting dalam mengurangi perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman dan penanganan masalah terkait perilaku disfungsional dalam profesi audit.

Kata Kunci: Auditor, Perilaku, Audit Disfungsional

PENDAHULUAN

Auditor sangat berperan besar dalam penyajian informasi keuangan. Auditor juga merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan secara profesional dalam melakukan proses audit, serta berpengaruh terhadap informasi keuangan yang disajikan oleh sebuah perusahaan. Seorang auditor independen atau akuntan publik bertanggung jawab bukan sekedar memberikan opini semata, tetapi juga ikut bertanggung jawab akan kebenaran atas laporan keuangan tersebut. Salah satu kebijakan yang selalu ditempuh oleh pihak perusahaan adalah dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan oleh pihak ketiga yaitu akuntan publik. Akan tetapi banyak auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan tidak sesuai dengan standar dan prosedur *auditing* yang berlaku, sehingga mengarah pada tindakan perilaku disfungsi audit (*dysfunctional audit behaviour*), dimana tindakan tersebut dapat merugikan perusahaan yang di audit dan mengakibatkan tercorengnya nama baik instansi dari Kantor Akuntan Publik itu sendiri.

Perilaku disfungsi audit merupakan suatu permasalahan penting yang dihadapi Auditor. Perilaku disfungsi dapat menurunkan kepercayaan para pengguna jasa auditor dalam memprediksi kondisi keuangan untuk masa yang akan datang. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor internal atau perilaku individu dan faktor eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan. Faktor internal atau perilaku individu yang menyebabkan perilaku disfungsi auditor adalah *locus of control* (lokus kendali), *performance*, *turnover intention*, dan *organizational commitment*. Mengingat betapa banyaknya akibat yang telah ditimbulkan oleh perilaku disfungsi yang dilakukan oleh auditor, maka perlu untuk dikaji mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat penerimaan perilaku disfungsi audit, sehingga dapat diambil sebuah tindakan yang perlu demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dan kemajuan profesi (Istiqomah.P.P & Y, 2017).

Locus of control merupakan salah satu cara pandang individu terhadap sumber yang mengontrol suatu peristiwa baik ataupun buruk yang sedang terjadi dalam hidup individu tersebut (Aprilia & Nuratama, 2020). Teori LOC menggolongkan individu apakah termasuk dalam LOC internal atau eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri (2017) dan Pujaningrum & Sabeni (2012) menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit berbeda dengan penelitian Limanto dan Sukartha (2019), Devi dan Ramantha (2017), Rismaadriani, dkk (2021) menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Dalam teori atribusi dan kontijensi dijelaskan bahwa ketika seseorang melakukan suatu tindakan tertentu hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal individu itu sendiri. Auditor yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi, maka auditor menunjukkan kecenderungan yang rendah untuk mendukung dan menerima perilaku disfungsi dalam audit.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor selain dari LOC adalah *performance*. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi (Astaginy et al., 2023). Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & NR, (2023) dan Rismaadriani et al., (2021) menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan teori atribusi perilaku menyimpang muncul dalam keadaan apabila seseorang merasa bahwa usahanya sendiri tidak cukup untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Ketika kinerja auditor rendah, perilaku audit disfungsi akan cenderung lebih tinggi, sebaliknya ketika kinerja auditor tinggi maka perilaku disfungsi auditnya cenderung lebih rendah. Individu lebih cenderung bertindak disfungsi karena mereka percaya bahwa mereka tidak dapat maju sendiri di dalam organisasi.

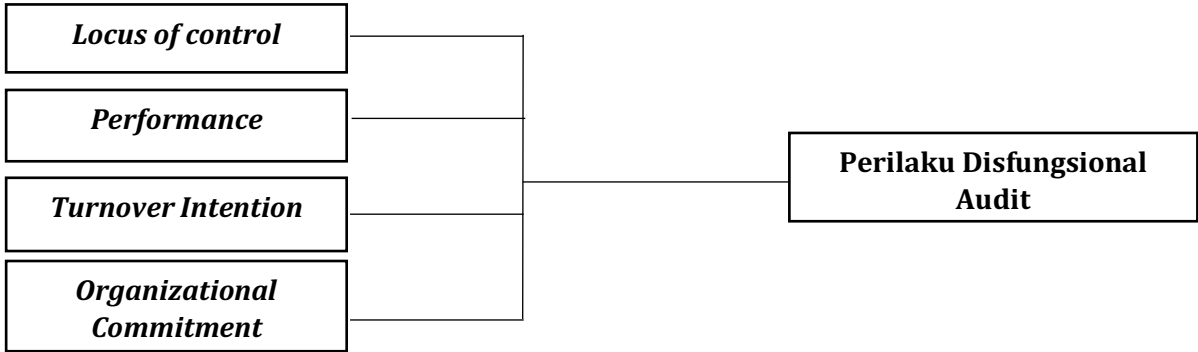
Selanjutnya keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan (Srimindarti et al., 2015). Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsi. 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).

Menurut teori X dan Y ketika seseorang melakukan suatu tindakan hal ini didasarkan oleh kebutuhan, keinginan individu itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri (2017), Aprilia dan Nuratama (2020), Widhiaswari, dkk (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap disfungsi audit berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani, dkk (2018) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Semakin tinggi *turnover intention*, semakin tinggi *dysfunctional audit behavior*. Hal ini karena auditor tidak perlu membuktikan kemampuannya kepada tempat kerja yang akan ia tinggalkan. Ini memicu perilaku ketidakhati-hatian dari auditor sehingga melanggar standar audit.

Organizational commitment didefinisikan sebagai kekuatan relatif seseorang terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Ketika individu menyukai organisasi dimana tempat dia bekerja, maka individu tersebut akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut. Teori X dan Y yang perhatiannya adalah kebutuhan, keinginan, dan hubungan karyawan dengan faktor eksternal dan internal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan. Apabila auditor mempunyai komitmen yang tinggi maka auditor cenderung tidak akan melakukan perilaku disfungsi audit, begitu pun sebaliknya tingkat *Organizational commitment* yang menurun terdapat kemungkinan auditor

melakukan perilaku yang menyimpang. Penelitian dari Anugrahani (2018), Firdausi (2019), Triono (2020) menyatakan bahwa *Organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan pada penelitian dari Erawati (2017), Kristanti (2017) menyatakan bahwa *Organizational commitment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Seorang auditor menunjukkan komitmen yang dimilikinya dengan kerja yang gigih walaupun di bawah tekanan sekalipun serta menjaga nama baik instansinya dengan menaati prosedur-prosedur dan kode etik yang berlaku. Hal ini yang mendorong auditor untuk tidak melakukan perilaku menyimpang yang dapat mengakibatkan tercorengnya nama baik instansinya.

Penelitian (Marcel Kusuma, 2018) menyatakan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif signifikan *locus of control* dan *turnover intention* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, pengaruh negatif *organizational commitment* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit dengan *locus of control* sebagai variabel anteseden. Hasil lain menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan *performance* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit dengan *locus of control* dan komitmen organisasi sebagai variabel anteseden. Atas dasar perbedaan hasil temuan beberapa peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Emilda, 2019). Dalam penelitian ini akan menguji bagaimana pengaruh *locus of control*, *performance*, dan *turnover intention* serta *organizational commitment* terhadap perilaku disfungsi audit di wilayah Bengkulu.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : *Locus Of Control* Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsi Audit
- H2 : *Performance* Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Disfungsi Audit
- H3 : *Turnover Intention* Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsi Audit
- H4 : *Organizational Commitment* Berpengaruh Negatif Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan dengan penyebaran secara langsung kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, yaitu 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju.

Populasi penelitian adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan yang berafiliasi di wilayah Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yaitu dengan teknik *convenience sampling*, adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 23.0 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E$$

Keterangan:

Y	: Perilaku Disfungsional Audit
a	: Konstanta
$\beta_1, 2, 3, 4$: Koefisien Regresi
X1	: Variabel <i>Locus Of Control</i>
X2	: Variabel <i>Performance</i>
X3	: Variabel <i>Turnover Intention</i>
X4	: Variabel <i>Organizational Commitment</i>
E	: Variabel Pengganggu (<i>error</i>)

Definisi Operasional

Variabel Dependen

Disfungsional audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Simatupang, 2018). Pengukuran disfungsional audit menggunakan skala Likert.

Variabel Independen

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Penilaian *locus of control* menggunakan skala Likert.

Performance merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan pada semua orang, terlebih merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu menurut

ukuran yang berlaku sesuai pekerjaan yang dilakukan. Pengukuran *performance* dengan menggunakan skala Likert.

Turnover merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Penilaian *turnover* menggunakan skala Likert.

Organizational commitment merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra yaitu, melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan. Penilaian *organizational commitment* dengan menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, sebanyak 115 kuesioner distribusikan untuk tujuan pengumpulan data. Sejalan dengan itu, jumlah kuesioner yang dikumpulkan kembali untuk analisis disamakan dengan jumlah distribusi awal 115 kuesioner. Berdasarkan hasil analisis kuesioner yang telah dikembalikan, sebagian dari 97 kuesioner layak dan lengkap untuk dianalisis. Sedangkan, sebanyak 18 kuesioner harus dikeluarkan dari proses analisis karena adanya berbagai kekurangan seperti tanggapan yang tidak lengkap dan perbedaan dalam informasi mengenai perilaku disfungsi auditor.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Deskripsi	Frekuensi (n=97)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	41%
	Perempuan	57	59%
Usia	20-30	15	15,5%
	31-40	34	35%
	41-50	33	34%
	>50	15	15,5%
Pendidikan	S1	55	57%
	S2	30	31%
	S3	12	12%
Posisi/Jabatan	Pemeriksa	84	87%
	Auditor Muda	9	9%
	Auditor Madya	2	2%
	Auditor Ahli	2	2%
Pengalaman	< 5 Tahun	22	23%
	6 - 10 Tahun	40	41%

	11 - 20 Tahun	24	25%
	> 20 Tahun	11	11%
Jumlah Penugasan Audit	<5	28	29%
	5-15	37	38%
	>15	32	33%
Sertifikat Keahlian lain	Ya	74	76%
	Tidak	23	24%

Karakteristik demografis mahasiswa akuntansi ditunjukkan dalam Tabel 1 di antara 91 responden yang berpartisipasi, 40 (41%) adalah laki-laki, dan 57 (59%) adalah perempuan. Sebagian besar responden berusia lebih dari 30 tahun 34 (35%), 41-50 tahun 33 (34%), 20-30 tahun 15 (15,5%), dan lebih dari 50 tahun sebanyak 15 (15,5%). Lebih dari setengah responden mempunyai latar belakang pendidikan S1, 55 (57%), sebanyak 30 (31%) mempunyai latar belakang pendidikan S2 dan S3 12 (12%). Lebih dari sebagian mempunyai jabatan pemeriksa 84 (87%), Auditor Muda 9 (9%), auditor madya 2 (2%), dan auditor ahli 2 (2%). Sebagian besar responden memiliki pengalaman 6-10 tahun 40 (41%), 11-20 tahun 24 (25%), kurang dari 5 tahun 22 (23%), >20 tahun 11 (11%). Lebih dari sebagian memiliki jumlah penugasan audit sebanyak 5-15, 37 (38%), lebih dari 15 sebanyak 32 (33%), dan kurang dari 5 sebanyak 28 (29%). Lebih dari sebagian responden memiliki sertifikat keahlian lain selain auditor 74 (76%), dan 23 (24%) sisanya tidak memiliki sertifikat keahlian lain.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana data secara akurat mencerminkan tujuan yang dimaksudkan. Uji validitas dilakukan pada langkah-langkah yang mengukur *locus of control*, *performance*, *turnover intention*, *organizational commitment*, dan perilaku disfungsi audit. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Locus of Control</i> (LOC1-LOC13)	0.614, 0.413, 0.477, 0.513, 0.631, 0.620, 0.628, 0.635, 0.644, 0.495, 0.713, 0.574, 0.587	0.199	Valid
2	<i>Performance</i> (P.1 - P.7)	0.702, 0.568, 0.794, 0.752, 0.636, 0.367, 0.343	0.199	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (TI.1 - TI.4)	0.897, 0.883, 0.848, 0.582	0.199	Valid

4	<i>Organizational Commitment</i> (OC.1 – OC.9)	0.794, 0.831, 0.792, 0.868, 0.863, 0.898, 0.825, 0.859, 0.893	0.199	Valid
5	Perilaku Disfungsional Auditor	0.466, 0.551, 0.537, 0.573, 0.535, 0.609, 0.594, 0.579, 0.657, 0.590	0.199	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Data yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *r* yang dihitung bervariasi dari 0,343 hingga 0,898. Nilai *r* tabel sebesar 0,199 sesuai untuk ukuran sampel 97 responden dan tingkat kesalahan 5%. Nilai *r* hitung minimum melebihi nilai *r* tabel. Oleh karena itu, semua indikator yang terkait dengan masing-masing variabel dianggap valid menurut temuan analisis.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai tingkat konsistensi dalam hasil beberapa pengukuran yang dilakukan pada subjek yang sama. Jika nilai yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat diandalkan. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1	<i>Locus of Control</i>	0.826	Reliabel
2	<i>Performance</i>	0.725	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0.827	Reliabel
4	<i>Organizational Commitment</i>	0.950	Reliabel
5	Perilaku Disfungsional Audit	0.769	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Data yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap elemen yang termasuk dalam model penelitian ini dapat dianggap dapat diandalkan. Tabel 3 menampilkan temuan yang mengindikasikan bahwa setiap elemen dari kerangka kerja penelitian menunjukkan konsistensi internal yang kuat.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat ditentukan dengan menerapkan model Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, ini menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik. Temuan uji kenormalan adalah sebagai berikut

**Tabel 4. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68139807
	Absolute	.084
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.505

Sumber: Data diolah 2023

Nilai residual sudah terdistribusi normal, menurut hasil tabel 4, karena uji Kolmogorov-Smirnov memiliki signifikansi sebesar 0.505, yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a**

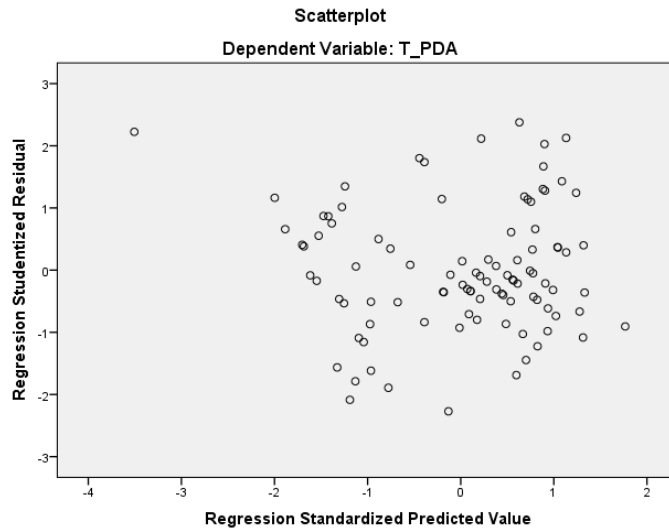
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Locus of Control	.781	1.281
Performance	.817	1.224
Turnover Intention	.919	1.088
Organizational Commitment	.764	1.310

a. *Dependent Variable:* Perilaku Disfungsional Audit

Sumber: Data diolah 2024

Menurut hasil variabel *Locus of Control* memiliki VIF 1,281, variabel *Performance* memiliki VIF dengan nilai 1,224, dan variabel *Turnover Intention* memiliki VIF dengan nilai 1,088, serta variabel *Organization Commitment* memiliki VIF dengan nilai 1.310. Dengan demikian, semua variabel menunjukkan nilai VIF di bawah 10, yang menandakan tidak adanya multikolinearitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2024

Gambar hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	35.200	3.018	
Locus of Control	.019	.049	.028
Performance	.178	.080	.161
Turnover Intention	-.712	.072	-.674
Organizational Commitment	.157	.053	.222

a. *Dependent Variable:* Perilaku_Disfungsional_Audit

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas model persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + E$$

$$Y = 35.200 + .019X_1 + .178X_2 + -.712X_3 + .157X_4 + E$$

Uji F

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1049.584	4	262.396	34.974	.000 ^b
Residual	690.230	92	7.502		
Total	1739.814	96			

a. *Dependent Variable:* Perilaku_Disfungsional_Audit

b. *Predictors:* (Constant), Organizational_Commitment, Turnover_Intention, Performance, Locus_of_Control

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis menunjukkan variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Nilai F hitung sebesar 34.974 lebih dari F tabel 1.655, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.586	2.73907

a. *Predictors:* (Constant), Organizational_Commitment, Turnover_Intention, Performance, Locus_Of_Control

b. *Dependent Variable:* Perilaku_Disfungsional_Audit

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0.586, yang menyatakan bahwa *locus of control*, *performance*, *turnover intention*, dan *organizational commitment* mempengaruhi perilaku disfungsional audit sebesar 58,6%. Dan sisanya variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti.

Uji T

Tabel 9. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.200	3.018		11.662	.000
Locus_Of_Control	.019	.049	.028	.383	.703

Performance	.178	.080	.161	2.219	.029
Turnover Intention	-.712	.072	-.674	-9.846	.000
Organizational Commitment	.157	.053	.222	2.952	.004

a. *Dependent Variable:* Perilaku_Disfungsional_Audit

Sumber: Data diolah 2024

Uji-t yang dilakukan pada tabel 9 menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki nilai signifikan sebesar 0.703, yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t-test sebesar 0.383 lebih rendah dari 1.96. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang substansial antara *locus of control* dengan kecenderungan auditor melakukan perilaku disfungsional. Dengan demikian, hipotesis awal dari penelitian ini tidak dapat diterima.

Nilai probabilitas signifikan dari variabel *performance* adalah 0,029, yang berada dibawah ambang batas 0,05 dan nilai t-test sebesar 2.952, menunjukkan hasil lebih besar dari 1.96.. Hasil ini menunjukkan bahwa *performance* seorang auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional pada saat bekerja. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.

Variabel *turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, yang berada dibawah ambang batas 0,05 dan nilai t-test sebesar -9.846 lebih rendah dari 1.96. Penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dialami oleh seorang auditor tidak memiliki dampak besar terhadap kecenderungan melakukan perilaku disfungsional pada saat bekerja sebagai auditor. Oleh karena itu, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Pada variabel *organizational commitment* pada tabel di atas memiliki nilai p-value untuk sebesar 0,004, yang kurang dari 0,05 dan nilai t-test sebesar 2.952, menunjukkan hasil lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kecenderungan melakukan perilaku disfungsional auditor. Hipotesis keempat dapat diterima.

Pembahasan

***Locus of control* Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini karena auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh auditor muda dan belum memiliki pengalaman yang cukup, sehingga hal ini membuat responden auditor lebih di dominasi oleh auditor-auditor yang berada ditengah-tengah antara *locus of control* internal dan eksternal. Meskipun demikian, ketika melaksanakan tugas dan kewajiban mereka, auditor dapat memiliki keyakinan pada kompetensi dan keterampilan mereka sendiri. Namun demikian, pada kondisi tertentu di mana auditor cenderung menghubungkan pencapaian mereka dengan faktor eksternal daripada kemampuan

mereka sendiri. Akibatnya, terlepas dari apakah auditor memiliki lokus kontrol yang kuat atau lemah, itu tidak mempengaruhi manifestasi perilaku disfungsional dalam audit.

Auditor memiliki kapasitas untuk mengandalkan keterampilan dan keahlian mereka sendiri ketika melaksanakan tugas mereka. Meskipun demikian, ada situasi di mana auditor dapat menempatkan tanggung jawab atas pencapaian mereka pada sumber eksternal. Akibatnya, ada atau tidak adanya *locus of control* yang kuat tidak memiliki pengaruh pada munculnya perilaku disfungsional audit. Penelitian ini menunjukkan bahwa auditor mungkin masih terlibat dalam perilaku yang dianggap disfungsional bahkan jika mereka menunjukkan lokus kontrol internal tingkat tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan teori atribusi yang berfokus pada bagaimana individu menilai dan menginterpretasikan penyebab perilaku mereka sendiri dan orang lain. Ini berarti bahwa keyakinan auditor tentang apakah mereka memiliki kontrol atas tindakan mereka tidak secara langsung mempengaruhi apakah mereka terlibat dalam perilaku disfungsional. Meskipun auditor mungkin memiliki *locus of control* internal, mereka mungkin juga menyadari bahwa perilaku mereka di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tekanan kerja, budaya organisasi, atau kebijakan perusahaan. Dalam situasi di mana faktor-faktor eksternal sangat dominan, keyakinan individu tentang kontrol internal mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi perilaku mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tejo & Sofian, (2022) yang menunjukkan *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Herliza & Setiawan, (2019) menunjukkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Performance Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *performance* atau kinerja auditor berpengaruh positif terhadap perilaku penyimpangan dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor yang dimiliki oleh auditor tidak akan mempengaruhi perilaku disfungsional. Teori atribusi yang relevan dengan kinerja auditor yaitu dilihat sebagai faktor eksternal, dimana jika seseorang mampu melakukan kinerjanya dengan baik dan sesuai dengan harapan pimpinan maka mereka cenderung untuk tidak terlibat dalam perilaku disfungsional auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja auditor yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor. Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi. Individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan pimpinannya memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku menyimpang dalam audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai

kemampuan untuk bertahan dalam perilaku organisasi melalui usahanya sendiri (Chairunnisa, 2014).

Hasil ini sejalan dengan teori atribusi yang berfokus pada bagaimana orang menginterpretasikan kejadian di sekitar mereka dan bagaimana atribusi mereka mempengaruhi perilaku dan sikap mereka. Auditor dengan *external locus of control* mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas hasil kerja mereka. Mereka mungkin melihat lingkungan kerja, keberuntungan, atau intervensi atasan sebagai faktor utama yang menentukan hasil pekerjaan mereka. Persepsi ini bisa membuat mereka kurang bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan mereka, sehingga lebih rentan untuk terlibat dalam perilaku disfungsional. Sebaliknya, auditor dengan *internal locus of control* cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas hasil kerja mereka. Mereka lebih mungkin untuk mengatributkan kesuksesan dan kegagalan pada usaha dan kemampuan mereka sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati, (2015) yang menunjukkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap tindakan penyimpangan auditor dalam bekerja. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & NR, (2023) yang menunjukkan kinerja auditor berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dalam bekerja.

Turnover Intention Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini menunjukkan auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja tidak mempengaruhi auditor dalam penerimaan perilaku disfungsional audit. Auditor cenderung memiliki tingkat idealisme yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang auditor, sehingga auditor akan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin serta mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur, aturan atau kebijakan yang berlaku.

Auditor yang berniat untuk meninggalkan perusahaan mungkin termotivasi untuk menjaga reputasi mereka tetap baik, sehingga mereka mengurangi perilaku disfungsional. Auditor mungkin melihat pekerjaan baru sebagai kesempatan untuk memulai dengan baik, dan oleh karena itu, mereka berusaha untuk menjaga rekam jejak yang baik sebelum berpindah. Dengan demikian auditor dengan niat untuk berpindah kerja mungkin ingin menjaga citra positif mereka dan menghindari perilaku disfungsional untuk meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan baru dan mendapatkan rekomendasi yang baik.

Hasil ini sejalan dengan teori atribusi yang berfungsi sebagai mekanisme untuk menjelaskan mengapa mereka tetap menunjukkan perilaku profesional meskipun memiliki niat untuk berpindah kerja. Auditor yang memiliki *turnover intention* mungkin mengatributkan perlunya menjaga reputasi yang baik sebagai tanggung jawab internal mereka, sehingga mereka cenderung menghindari perilaku disfungsional agar tidak merusak reputasi mereka di tempat kerja baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anugerah et al., 2016) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin et al., 2011) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap perilaku penyimpangan auditor.

Organizational Commitment Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Lebih lanjut penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap perilaku penyimpangan seorang auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor.

Dengan kata lain apabila seorang auditor yang mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga mereka cenderung akan takut untuk melakukan penyimpangan atau mengkhianati perusahaan. Dengan demikian hal ini akan menutup kemungkinan yang dapat membuat *dysfunctional audit behavior* dalam lingkungan para auditor di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan yang berafiliasi di wilayah Bengkulu.

Berdasarkan teori atribusi ketika seseorang melakukan suatu tindakan tertentu hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal individu itu sendiri. Tentunya seorang karyawan bekerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, namun apabila karyawan tersebut tidak mendapatkan *feedback* yang baik dari perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa kecewa dan hal ini akan menyebabkan terjadinya penyimpangan perilaku dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati, (2015) yang menunjukkan hasil bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional Audit Behavior*. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Azzahra et al., (2023) yang telah melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku audit disfungsional dengan menunjukkan hubungan yang signifikan pada auditor di KAP Big 4 Company.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *performance*, dan *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. *Locus of control* tidak terbukti berpengaruh signifikan. Sementara itu *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Auditor dengan *turnover intention* tinggi cenderung menghindari perilaku disfungsional untuk meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan baru dan mendapatkan rekomendasi yang baik. Oleh karena

itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja auditor guna mengurangi perilaku disfungsional dalam lingkungan kerja audit.

Penelitian di masa depan harus terus mengeksplorasi dampak *locus of control*, *performance*, *turnover intention* dan *organizational commitment* terhadap perilaku disfungsional auditor. Peneliti harus mempertimbangkan untuk melakukan studi yang lebih komprehensif yang menyelidiki faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi perilaku auditor, seperti faktor lingkungan, budaya organisasi, atau faktor pribadi lainnya. Selanjutnya, peneliti masa depan harus bertujuan untuk memperluas ruang lingkup penelitian mereka untuk mencakup wilayah geografis yang lebih luas untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang perilaku auditor disfungsional dalam berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugerah, R., Anita, R., Sari, R. N., Abdillah, M. R., & Iskandar, T. M. (2016). The analysis of reduced audit quality behavior: The intervening role of turnover intention. *International Journal of Economics and Management*, 10(Specialissue2), 341–353.
- Arifin, M. A., & Emilda. (2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit. *Jurnal Akuntanika*, 5(2), 129–145.
- Astaginy, N., Ismanto, & Kurnia, N. (2023). Pengaruh Locus Of Control (LOC) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4).
- Azzahra, F., Karina, A., Digidowiseiso, 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.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Basudewa, D. G. A., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2015). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 944–972. <https://doi.org/10.1007/BF00978448>
- Chairunnisa, D. (2014). Pengaruh locus of control, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan turnover intention terhadap perilaku menyimpang dalam audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru dan Padang). *JOM Fekon*, 1(2), 1–16.
- 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>

- Istiqomah.P.P, S. F., & Y, R. H. (2017). Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 184. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i2.194>
- Marcel Kusuma, G. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 302. <https://doi.org/10.32502/jab.v3i1.1154>
- Rismaadriani, N. M., Sunarsih, N. M., & Munidewi, I. A. B. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 89–98. <https://doi.org/10.35316/idarah.2022.v3i1.89-98>
- Simatupang, C. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan Cahyani. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 18(2), 73–81.
- Srimindarti, C., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2015). Keahlian Auditor Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 12(2), 169–187. <https://doi.org/10.21002/jaki.2015.10>
- Tejo, Y. B., & Sofian, S. (2022). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of Control, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(2), 87–95. <https://doi.org/10.33508/jima.v11i2.4547>
- Wahyudin, A., Anisykurlillah, I., & Harini, D. (2011). Analisis Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 3(2), 67–76.
- Wulandari, D. F., & NR, E. (2023a). 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>
- Wulandari, D. F., & NR, E. (2023b). Pengaruh Locus ofControl, Kinerja Auditor dan Etika Profesi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5(4), 1703–1717. <https://doi.org/10.4135/9781412963978.n402>