BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di KAP di Semarang. Peneliti menyebar ke 18 KAP sebanyak 80 kuesioner namun ternyata yang kembali dan data lengkap sehingga dapat dianalisis sebanyak 54. Rincian kuesioner yang diperoleh dan bisa diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Proses Penyebaran Kuisioner

No	KAP	Jumlah Auditor	Jumlah auditor yang bersedia mengisi kuesioner	Jumlah kuisioner yang kembali dan diolah
1	Hananta Budianto & Rekan	15	5	2
2	Bayudi, Yohana, Suzy, & Arie	10	5	3
3	Darsono & Budi Cahyo Santoso	20	10	5
4	Tri Bowo Yulianti	10	5	3
5	Ahmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry	10	5	3
6	I. Soetikno	3	1	-
7	Erwan Sugadhi & Jajat Marjat	7	2	2
8	Arie Rachim	7	2	2
9	Riza, Adi, Syahril & Rekan	5	2	2
10	Benny Gunawan, Tony, Frans & Daniel	15	5	3
11	Leonard Mulia & Richard	60	10	9
12	Pho dan Rekan	8	4	1
13	Suhartati & Rekan	11	1	1
14	Ruchendi, Mardijito & Rushadi	14	2	1
15	Tarmizi Achmad	5	3	3
16	Hadori & Rekan	7	2	1
17	Drs. Soekamto	10	5	3
18	Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji (KSSP & Rekan)	15	6	5
19	Ngurah Arya & Rekan	20	5	5
Sampel			80	54

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Gambaran umum responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi kerja, lama kerja, dan jumlah penugasan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	19	35,19
	Perempuan	35	64,81
	Total	54	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa responden terdiri laki-laki dan perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang (35,19%) dan responden perempuan sebanyak 35 orang (64,81%). Hasil ini memperlihatkan bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Usia				
Valid N (listwise)	54	24	48	31,167

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini responden memiliki usia minimal 24 dan maksimal 48 tahun. Dengan rata-rata usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 31 tahun 2 bulan.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	D3	2	3,70
	S1	46	85,19
	S2	6	11,11
	S3	0	0,00
	Total	54	100

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,70%), S1 sebanyak 46 orang (85,19%) dan S2 sebanyak 6 orang (11,11%). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Auditor Junior	38	70,37
	Auditor Senior	16	29,63
	Supervisor	0	0,00
	Manager	0	0,00
	Partner	0	0,00
	Total	54	100

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa posisi kerja responden adalah auditor junior sebanyak 38 orang (70,37%) dan auditor senior sebanyak 16 orang (29,63%). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki posisi kerja sebagai auditor junior.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Lama Kerja				
Valid N (listwise)	54	1	15	4,296

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa responden memiliki lama kerja antara 1 tahun sampai 15 tahun, dengan rata-rata lama kerja 4,296 tahun (4 tahun 3 bulan). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden telah bekerja sebagai auditor dalam waktu yang relatif cukup lama.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Penugasan

		Frequency	Percent
Valid	< 4 kali / tahun	17	31,48
	≥ 4 kali / tahun	37	68,52
	Total	54	100

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperliharkan bahwa responden yang mendapatkan jumlah penguasan audit kurang dari 4 kali dalam setahun sebanyak 17 orang (31,48%) dan responden yang mendapatkan jumlah penugasan audit lebih dari 4 kali dalam setahun sebanyak 37 orang (68,52%). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden relatif sering melakukan tugas audit, sehingga pengalaman terkait audit juga akan cenderung baik. Penugasan audit yang diterima oleh mayoritas responden sudah sesuai dengan standar.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan subjek sebanyak 54 orang, sehingga nilai r tabel (df = 54, α = 0,05, 1-tailed) adalah 0,226. Dengan demikian, item valid jika memiliki r hitung >0,226. Hasil uji validitas dari masing-masing kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
PPDA1	0,699	0,226	Valid
PPDA2	0,669	0,226	Valid
PPDA3	0,693	0,226	Valid
PPDA4	0,785	0,226	Valid
PPDA5	0,628	0,226	Valid
PPDA6	0,673	0,226	Valid
PPDA7	0,552	0,226	Valid
PPDA8	0,566	0,226	Valid
PPDA9	0,372	0,226	Valid
PPDA10	0,728	0,226	Valid
PPDA11	0,502	0,226	Valid
PPDA12	0,750	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa Kuesioner Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dibentuk dari 12 item dan semuanya memiliki nilai r = 0,372-0,785 (nilai r hitung>0,226), yang berarti keduabelas item tersebut valid. Dengan demikian keduabelas item tersebut benar-benar indikator atau mengukur variabel penerimaan perilaku disfungsional audit.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas *Internal Locus of Control*

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
ILOC1	0,563	0,226	Valid
ILOC2	0,609	0,226	Valid
ILOC3	0,650	0,226	Valid
ILOC4	0,595	0,226	Valid
ILOC5	0,576	0,226	Valid
ILOC6	0,538	0,226	Valid
ILOC7	0,377	0,226	Valid
ILOC8	0,496	0,226	Valid
ILOC9	0,498	0,226	Valid
ILOC10	0,470	0,226	Valid
ILOC11	0,466	0,226	Valid
ILOC12	0,478	0,226	Valid
ILOC13	0,831	0,226	Valid
ILOC14	0,674	0,226	Valid
ILOC15	0,615	0,226	Valid
ILOC16	0,674	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa Kuesioner *Internal Locus of Control* dibentuk dari 16 item dan semuanya memiliki r = 0,377-0,831 (nilai r hitung>0,226), yang berarti keenambelas item tersebut valid. Dengan demikian keenambelas item tersebut benar-benar indikator atau mengukur variabel *internal locus of control*.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KO1	0,394	0,226	Valid
KO2	0,505	0,226	Valid
KO3	0,577	0,226	Valid
KO4	0,173	0,226	Tidak Valid
KO5	0,579	0,226	Valid

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KO6	0,322	0,226	Valid
KO7	0,476	0,226	Valid
KO8	0,685	0,226	Valid
KO9	0,588	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa perhitungan Kuesioner Komitmen Organisasi yang pertama dari sembilan item yang ada ternyata terdapat satu item yang tidak valid (item no. KO4) sehingga dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid. Hasil perhitungan kedua untuk Kuesioner Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KO1	0,329	0,226	Valid
KO2	0,544	0,226	Valid
KO3	0,574	0,226	Valid
KO5	0,588	0,226	Valid
KO6	0,320	0,226	Valid
KO7	0,517	0,226	Valid
KO8	0,752	0,226	Valid
KO9	0,554	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa untuk perhitungan Kuesioner Komitmen Organisasi yang kedua, dimana hanya melibatkan delapan item, ternyata semuanya memiliki r = 0,320-0,752 (nilai r hitung>0,226), yang berarti kedelapan item tersebut valid. Dengan demikian kedelapan item tersebut benar-benar indikator atau mengukur variabel Komitmen Organisasi. Data dari kedelapan item

inilah yang disusun menjadi data analisis penelitian untuk variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
TOI1	0,455	0,226	Valid
TOI2	0,180	0,226	Tidak Valid
TOI3	0,529	0,226	Valid
TOI4	0,020	0,226	Tidak Valid
TOI5	0,517	0,226	Valid
TOI6	0,354	0,226	Valid
TOI7	0,300	0,226	Valid
TOI8	0,614	0,226	Valid
TOI9	0,627	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa perhitungan Kuesioner *Turnover Intention* yang pertama dari sembilan item yang ada ternyata terdapat dua item yang tidak valid (item no. TOI2 dan TOI4) sehingga dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid. Hasil perhitungan kedua untuk Kuesioner *Turnover Intention* sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
TOI1	0,532	0,226	Valid
TOI3	0,535	0,226	Valid
TOI5	0,573	0,226	Valid
TOI6	0,313	0,226	Valid
TOI7	0,340	0,226	Valid
TOI8	0,639	0,226	Valid
TOI9	0,639	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa untuk perhitungan Kuesioner *Turnover Intention* yang kedua, dimana hanya melibatkan tujuh item, ternyata semuanya memiliki r = 0,313-0,639 (nilai r hitung>0,226), yang berarti ketujuh item tersebut valid. Dengan demikian ketujuh item tersebut benar-benar indikator atau mengukur variabel *Turnover Intention*. Data dari ketujuh item inilah yang disusun menjadi data analisis penelitian untuk variabel *turnover intention*.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas *Time Budget Pressure*

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
TBP1	0,655	0,226	Valid
TBP2	0,671	0,226	Valid
TBP3	0,698	0,226	Valid
TBP4	0,526	0,226	Valid
TBP5	0,400	0,226	Valid
TBP6	0,535	0,226	Valid
TBP7	0,462	0,226	Valid
TBP8	0,530	0,226	Valid
TBP9	0,438	0,226	Valid
TBP10	0,683	0,226	Valid
TBP11	0,645	0,226	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa Kuesioner *Time Budget Pressure* dibentuk dari 11 item dan semuanya memiliki r = 0,400-0,698 (nilai r hitung>0,226), yang berarti 11 item tersebut valid. Dengan demikian 11 item tersebut benar-benar indikator atau mengukur variabel *time budget pressure*.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas

No	Kuesioner	*α Cronbach*	Standard	Keterangan
1.	Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	0,904	0,600	Reliabel
2.	*Internal Locus of Control*	0,896	0,600	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,808	0,600	Reliabel
4.	*Turnover Intention*	0,777	0,600	Reliabel
5.	*Time Budget Pressure*	0,868	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa masing-masing kuesioner memiliki nilai *α Cronbach* > 0,600 yang berarti kuesioner-kuesioner tersebut reliabel. Kuesioner-kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ajeg dalam menjalankan fungsi ukurnya, sehingga syarat reliabilitas terpenuhi.

4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata (Mean)	Range Kategori Jawaban			Ket
					Rendah	Sedang	Tinggi	
1.	Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	12-48	29-48	38,76	12-24	24-36	36-48	tinggi
2.	*Internal Locus of Control*	16-64	43-64	52,65	16-32	32-48	48-64	tinggi

No	Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata (Mean)	Range Kategori Jawaban			Ket
					Rendah	Sedang	Tinggi	
3.	Komitmen Organisasi	8-32	22-31	26,76	8-16	16-24	24-32	tinggi
4.	*Turnover Intention*	7-28	16-28	22,85	7-14	14-21	21-28	tinggi
5.	*Time Budget Pressure*	11-44	28-44	36,33	11-22	22-33	33-44	tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Variabel penerimaan perilaku disfungsional audit memiliki skor antara 29 sampai 48, dengan skor rata-rata 38,76 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden cenderung menerima perilaku audit disfungsional, seperti melakukan persetujuan dini (*premature sign-off*), tidak melaporkan waktu audit (*underreporting time*), dan menerima untuk mengubah/ mengganti prosedur audit (*altering/replacing audit procedures*), karena adanya pertimbangan-pertimbangan tertentu dan tindakannya tersebut tidak menurunkan kualitas hasil audit. Mayoritas responden cenderung setuju melakukan *premature sign-off* atau menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain karena merasa tidak akan menemukan kesalahan meskipun kalau seluruh langkah audit dilakukan sampai selesai; menghentikan beberapa langkah audit karena merasa audit sebelumnya tidak ada masalah dengan sistem atau catatan klien; menghentikan beberapa langkah audit karena mendapatkan tekanan waktu untuk cepat-cepat menyelesaikan audit dari pengawas audit; dan melakukan audit tanpa memperhatikan langkah-langkah audit yang semestinya. Mayoritas responden cenderung setuju melakukan *underreporting of time* atau melaporkan waktu audit yang lebih singkat (*underreport*) dari waktu aktual yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas audit karena pertimbangan mendapatkan bonus dan kemajuan

karir, evaluasi kinerja meningkat, saran atasan, dan kompetisi dengan auditor lain. Mayoritas responden cenderung setuju melakukan *altering/replacing audit procedures* atau mengganti prosedur audit yang seharusnya telah ditetapkan dalam standar auditing karena merasa prosedur audit asli tidak diperlukan; merasa tidak melihat ada masalah dengan bagian sistem klien pada audit sebelumnya; tidak percaya prosedur asli akan menemukan suatu kesalahan, dan banyak tekanan waktu untuk menyelesaikan audit.

Variabel penerimaan *internal locus of control* memiliki skor antara 43 sampai 64, dengan skor rata-rata 52,65 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden yakin dapat melaksanakan tugas auditnya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden beranggapan bahwa bekerja (audit) bagi mereka merupakan kegiatan untuk mendapatkan hasil, dimana hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan mereka. Supaya proses audit berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang baik, maka pekerjaan tersebut direncanakan dengan baik dengan mempertimbangkan masukan dari atasan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh. *Internal locus of control* juga ditunjukkan dengan keyakinan mayoritas responden bahwa memperoleh pekerjaan di KAP bukan karena faktor keberuntungan, tidak harus bergantung kepada bantuan teman atau kenalan atau mengandalkan orang lain atau faktor keberuntungan, namun karena memiliki kemampuan yang baik. Responden yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi juga memiliki keyakinan bahwa penghargaan atau bonus bukan suatu keberuntungan. Para karyawan ini memiliki keyakinan bahwa jika mereka memiliki kinerja yang baik, maka mereka akan memperoleh imbalan

yang sepadan, bahkan bonus. Mereka juga memiliki keyakinan bahwa diri mereka memiliki pengaruh yang relatif besar terhadap atasannya.

Variabel komitmen organisasi memiliki skor antara 22 sampai 31, dengan skor rata-rata 26,76 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden loyal dengan KAP tempatnya bekerja, yang ditunjukkan bersedia melakukan lebih banyak upaya melebihi biasanya agar KAP ini sukses, menceritakan kepada orang lain bahwa KAP ini merupakan tempat bekerja yang hebat, menerima hampir semua jenis pekerjaan agar tetap bekerja di KAP ini, bangga memberitahu orang lain bahwa saya bekerja di KAP ini, KAP ini benar-benar memberikan inspirasi untuk dapat mencapai kinerja terbaik, senang bekerja di KAP ini dibandingkan KAP lain, KAP ini merupakan tempat bekerja yang terbaik, dan peduli dengan nasib KAP ini.

Variabel *turnover intention* memiliki skor antara 16 sampai 28, dengan skor rata-rata 22,85 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden ingin keluar dari KAP dan bekerja di KAP lain atau tempat kerja lainnya, karena merasa KAP tempat bekerjannya sekarang memiliki kebijakan sistem promosi tidak fair, kedudukan di KAP tidak jelas, dan beban kerjanya tinggi. Mayoritas responden ingin keluar dari KAP karena ingin mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan mendapatkan peluang promosi lebih besar.

Variabel *time budget pressure* memiliki skor antara 28 sampai 44, dengan skor rata-rata 36,33 dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden merasakan adanya tekanan waktu yang tinggi dalam menyelesaikan tugas audit. Mayoritas responden merasakan (1) waktu yang

dibutuhkan terlalu sempit, sehingga terasa cukup berat atas beban pekerjaan yang diemban, (2) dengan waktu yang telah ditentukan, tugas yang diberikan belum sepenuhnya dapat dikerjakan dengan baik, (3) Selama menjalankan tugas individu kurang mampu memenuhi target yang telah ditentukan, (4) Dengan waktu yang diberikan terlalu sempit, maka dalam melaksanakan tugas, individu terlalu tergesa-gesa dan tidak fokus, (5) Dalam penugasan audit, efisiensi dalam pekerjaan proses audit sangat ditekankan, (6) kesesuaian penugasan audit dengan anggaran waktu dijadikan indikator penilaian kinerja dari atasan, (7) anggaran waktu merupakan keputusan yang mutlak dari atasan yang tidak dapat diganggu gugat, (8) adanya kewajiban untuk melaksanakan prosedur audit tertentu pada batas anggaran waktu yang ditetapkan, (9) terdapat kendala untuk pelaksanaan atau penyelesaian suatu prosedur audit tertentu pada anggaran waktu audit, (10) pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu pada anggaran waktu yang dialokasikan sulit untuk dilaksanakan, dan (11) anggaran waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan proses audit tertentu tidak mencukupi.

4.4. Hasil Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam model regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

4.4.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.075	54	.200*	.990	54	.918

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pada uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai p = 0,200 (p>0,05) yang berarti data memiliki sebaran normal. Hasil ini didukung dengan uji *Shapiro-Wilk* yang juga memberikan hasil nilai p = 0,918 (p>0,05). Mengacu pada kedua hasil tes tersebut, tampak bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.072	9.882			
	ILOC	-.272	.092	-.284	.914	1.094
	KO	-.597	.218	-.269	.860	1.163
	TOI	.671	.208	.331	.791	1.265
	TBP	.404	.153	.284	.715	1.398

a. Dependent Variable: ppda

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 yang berarti tidak ada hubungan antar variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glesjer memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.183	6.109		.194	.847
	ILOC	.043	.057	.113	.769	.446
	KO	-.084	.135	-.095	-.623	.536
	TOI	-.014	.129	-.017	-.106	.916
	TBP	.049	.095	.087	.521	.605

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai p < 0,05 yang berarti terjadi kesamaan varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

4.5. Uji Model Fit

Hasil uji model fit dengan menggunakan uji F memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.510	4	234.628	17.705	.000[b]
	Residual	649.360	49	13.252		
	Total	1587.870	53			

a. Dependent Variable: ppda
b. Predictors: (Constant), tbp, iloc, ko, toi
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa uji F memberikan hasil F = 17,705 atau p = 0,000 (p<0,05) yang berarti *internal locus of control*, komitmen organisasi, *turnover intention* dan *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit secara simultan. Hasil ini memperlihatkan bahwa model regresi pada penelitian ini adalah model yang fit.

4.6. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

	Model
	1
R	.769[a]
R Square	.591
Adjusted R Square	.558
Std. Error of the Estimate	3.640
Durbin-Watson	1.901

a. Predictors: (Constant), TBP, ILOC, KO, TOI
b. Dependent Variable: ppda
Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai *Adjusted* R^2 = 0,558 atau nilai sumbangan efektif (SE) sebesar 55,8% Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh *internal locus of control*, komitmen organisasi, *turnover intention* dan *time budget pressure* terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit sebesar 55,8%

4.7. Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig./2	Ket
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	39.072	9.882		3.954	.000	.000	
ILOC	-.272	.092	-.284	-2.976	.005	.003	H_1 diterima
KO	-.597	.218	-.269	-2.735	.009	.005	H_2 diterima
TOI	.671	.208	.331	3.223	.002	.001	H_3 diterima
TBP	.404	.153	.284	2.631	.011	.006	H_4 diterima

a. Dependent Variable: ppda
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut:

PPDA = -0,284ILOC -0,269KO + 0,331TOI + 0,284TBP

Keterangan :
Y = Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (PPDA)
X_1 = *Internal Locus of Control* (I-LOC)
X_2 = Komitmen Organisasi (KO)
X_3 = *Turnover Intention* (TOI)
X_4 = *Time Budget Pressure* (TBP)

Mengacu pada hasil yang disajikan pada Tabel 4.21 maka interprestasi hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama diperoleh hasil nilai $\beta_1 = -0,284$ dan $p = 0,003$ ($p<0,05$), yang berarti *internal locus of control* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pada hipotesis kedua diperoleh hasil nilai β_2 = -0,269 dan p = 0,009 (p<0,05), yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Pada hipotesis ketiga diperoleh hasil nilai β_3 = 0,331 dan p = 0,002 (p<0,05), yang berarti *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *turnover intention* maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Pada hipotesis keempat diperoleh hasil nilai β_4 = 0,284 dan p = 0,011 (p<0,05), yang berarti *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *time budget pressure* maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis pertama diterima karena β_1 = -0,284 dan p = 0,003 (p<0,05), yang berarti *internal locus of control* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional audit.

Internal locus of control berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, karena auditor yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugas auditnya dengan baik sehingga auditor cenderung setuju untuk melakukan *premature sign-off, underreporting of time*, atau *altering/replacing audit procedures* dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, dimana tindakan perilaku disfungsional yang akan dilakukan tidak akan menurunkan hasil kualitas audit.

Auditor yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi cenderung berkeyakinan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan bonus maka harus bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dan keyakinan ini membuat auditor cenderung untuk melakukan *premature sign-off, underreporting of time*, atau *altering/replacing audit procedures* dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, dimana tindakan perilaku disfungsional yang akan dilakukan tidak akan menurunkan hasil kualitas audit.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan Anita, dkk (2016), Sukesi (2015) serta Pujaningrum dan Sabeni (2012) mengungkapkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

4.8.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis kedua diterima karena β_2 = -0,269 dan p = 0,009 (p<0,05), yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku

disfungsional audit. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional audit

Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bersedia untuk bekerja keras dan mempunyai kinerja baik. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi loyalitasnya yang ditunjukkan dengan memiliki sikap dan perilaku yang selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya individu akan cenderung setuju untuk melakukan *premature sign-off, underreporting of time,* atau *altering/replacing audit procedures* dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, dimana tindakan perilaku disfungsional yang akan dilakukan tidak akan menurunkan hasil kualitas audit.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan Anita, dkk (2016), Febriana (2011) dan Hery (2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional audit. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit.

4.8.3. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis ketiga diterima karena $\beta_3 = 0{,}331$ dan $p = 0{,}002$ ($p<0{,}05$), yang berarti *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *turnover intention* maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit

Turnover intention berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, karena auditor yang memiliki *turnover intention* tinggi akan cenderung setuju untuk melakukan *premature sign-off, underreporting of time,* atau *altering/replacing audit procedures* dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, dimana tindakan perilaku disfungsional yang akan dilakukan tidak akan menurunkan hasil kualitas audit. Auditor memiliki keinginan yang besar untuk pindah KAP atau bekerja di tempat lain karena merasa KAP tempat bekerjanya sekarang memiliki kebijakan sistem promosi tidak fair, kedudukan di KAP tidak jelas, beban kerjanya tinggi, ingin mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan mendapatkan peluang promosi lebih besar. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan dua orang auditor yang mengungkapkan ingin pindah kerja karena bekerja di KAP sekarang hanya sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menarik, seperti gaji, kesempatan karir, dan tantangan kerja.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan Anita, dkk (2016), Pujaningrum & Sabeni (2012), dan Chrisman (2010) mengungkapkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Semakin tinggi *turnover intention* maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit.

4.2.4 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis keempat diterima karena $\beta_4 = 0{,}284$ dan $p = 0{,}011$ ($p<0{,}05$), yang berarti *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku

disfungsional audit. Semakin tinggi *time budget pressure* maka semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit

Time budget pressure berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, karena adanya *time budget pressure* yang tinggi mendorong auditor untuk melakukan *premature sign-off, underreporting of time, altering or replacing of audit procedures*) karena memandang dirinya kurang mampu mencapai outcome yang diharapkan akibat tekanan yang diberikan oleh atasan (Dewi dan Suputra, 2019).

Hasil penelitian konsisten dengan temuan Megawati (2015), Febriana (2011) dan Santoso (2015) mengungkapkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.