

**PENGARUH SISTEM MENTORING DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
AUDITOR PEMULA DI INSPEKTORAT SIBUHUAN**



SKRIPSI

*Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Akutansi Syariah*

Oleh

**FABIO GYMNASTIAR
NIM. 22 406 00023**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2026

**PENGARUH SISTEM MENTORING DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
AUDITOR PEMULA DI INSPEKTORAT SIBUHUAN**



SKRIPSI

*Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Akutansi Syariah*

Oleh

**FABIO GYMNASTIAR
NIM. 22 406 00023**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2026

**PENGARUH SISTEM MENTORING DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
AUDITOR PEMULA DI INSPEKTORAT SIBUHUAN**



SKRIPSI

*Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Akutansi Syariah*

Oleh

FABIO GYMNASTIAR
NIM. 2240600023

Pembimbing I

Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIP. 19930227 201903 1 008

Pembimbing II

Indah Permatasari Siregar, M.Si
NIP. 19930524 202012 2 005

PROGRAM STUDI AKUTANSI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2026

Hal: Skripsi
a.n Fabio Gymnastiar

Padangsidempuan, Mei 2026
Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary
Padangsidempuan
di- Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi/tesis an. Fabio Gymnastiar yang berjudul "Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Di Inspektorat Sibuhuan", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal diatas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsi/tesis-nya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PEMBIMBING I



Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIP. 19930227 201903 1 008

PEMBIMBING II



Indah Permatasari Siregar, M.Si
NIP. 19930524 202012 2 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fabio Gymnastiar

Nim : 22 406 00023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali antara tim pembimbing, dan tidak plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2023.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2023 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 03 Juli 2026
Saya yang menyatakan,



FABIO GYMNASTIAR
NIM. 22 406 00023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fabio Gymnastiar
Nim : 22 406 00023
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di Inspektorat Sibuhuan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty – Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 03 Juli 2026
Yang Menyatakan,



FABIO GYMNASTIAR
NIM. 22 406 00023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Fabio Gymnastiar
NIM : 22 406 00023
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan

Ketua

Dr. Sarmiana Batubara, M.A
NIDN. 2127038601

Sekretaris

Arti Damisa, M.E.I
NIDN. 2020128902

Anggota

Dr. Sarmiana Batubara, M.A
NIDN. 2127038601

Arti Damisa, M.E.I
NIDN. 2020128902

H. Aswadi Lubis, M.Si
NIDN. 2007016301

H. Ali Hardana, M.Si
NIDN. 2013018301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa / 09 Juni 2026
Pukul : 10.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 80,25 (A)
IPK : 3,76
Predikat : Dengan Pujian



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANG SIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: *2075*/Un.28/G/G.4a/PP.00.9/06/2026

JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan**

NAMA : **Fabio Gymnastiar**

NIM : **22 406 00023**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi
Syarat Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Akuntansi Syariah

Padangsidempuan, *20* Juni 2026

Dekan

Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 197311282001121001

ABSTRAK

Nama : Fabio Gymnastiar
NIM : 2240600023
Program Studi : Akutansi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turnover Intention Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem mentoring dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tingginya kecenderungan keinginan berpindah kerja di kalangan auditor pemula yang dapat berdampak pada stabilitas organisasi, efektivitas pengawasan, serta keberlangsungan kinerja lembaga. Auditor pemula sebagai individu yang masih berada pada tahap awal karier sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan pengalaman, tekanan pekerjaan, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi apabila tidak didukung oleh sistem pembinaan yang baik dan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pemula yang bekerja di Inspektorat Sibuhuan, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh layak digunakan dalam analisis. Variabel yang diteliti meliputi sistem mentoring, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem mentoring memiliki pengaruh dalam menurunkan tingkat *turnover intention* auditor pemula.

Kata Kunci: Sistem Mentoring, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, Auditor Pemula, Inspektorat Sibuhuan.

ABSTRACT

Name : Fabio Gymnastiar
Reg. Number : 2240600023
Study Program : Syariah Accounting
Thesis Title : *The Influence of Mentoring System and Organizational Commitment on Turnover Intention of Junior Auditors at the Sibuhuan Inspectorate.*

This study aims to analyze the influence of the mentoring system and organizational commitment on the turnover intention of junior auditors at the Sibuhuan Inspectorate. The background of this research is the high tendency of turnover intention among junior auditors, which can affect organizational stability, the effectiveness of supervision, and the sustainability of institutional performance. Junior auditors, as individuals in the early stages of their careers, often face various challenges such as limited experience, work pressure, and difficulties in adapting to the work environment. These conditions may lead to job dissatisfaction, which in turn can encourage the intention to leave the organization if not supported by a proper mentoring system and a strong level of organizational commitment. This research employs a quantitative approach with a survey research design. The population of this study consists of all junior auditors working at the Sibuhuan Inspectorate, who are also used as the research sample. Data were collected through questionnaires developed using a Likert scale. The research instruments have been tested for validity and reliability to ensure that the data obtained are appropriate for analysis. The variables examined in this study include the mentoring system, organizational commitment, and turnover intention. The data analysis techniques include classical assumption tests such as normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and linearity tests, as well as multiple linear regression analysis to determine the relationships and effects among the variables. The results of the study indicate that the mentoring system has an effect on reducing the turnover intention of junior auditors. The better the mentoring system implemented, the lower the tendency of auditors to leave the organization. Organizational commitment is also proven to influence turnover intention, where auditors with a high level of commitment tend to be more loyal and have a lower intention to leave their jobs. Simultaneously, the mentoring system and organizational commitment influence the turnover intention of junior auditors.

Keywords: *Mentoring System, Organizational Commitment, Turnover Intention, Junior Auditors, Sibuhuan Inspectorate.*

الملخص

الاسم : فايو جيمناستيار

رقم الطالب : 2240600023

برنامج الدراسة : المحاسبة الشرعية

عنوان الرسالة : تأثير نظام الإرشاد والالتزام التنظيمي على نية ترك العمل لدى المدققين المبتدئين في مفتشية سيوهوان

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير نظام الإرشاد والالتزام التنظيمي على نية ترك العمل لدى المدققين المبتدئين في مفتشية سيوهوان. وتنبع أهمية هذه الدراسة من ارتفاع مستوى نية ترك العمل لدى المدققين المبتدئين، مما قد يؤثر سلبيًا على استقرار المنظمة، وفعالية عمليات الرقابة، واستمرارية الأداء المؤسسي. ويواجه المدققون المبتدئون، بوصفهم في المراحل الأولى من مسيرتهم المهنية، العديد من التحديات مثل محدودية الخبرة، وضغوط العمل، وصعوبة التكيف مع بيئة العمل. وقد تؤدي هذه الظروف إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما يدفع إلى ظهور الرغبة في مغادرة المنظمة إذا لم تُدعم بنظام إرشاد فعال ومستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي. تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أسلوب المسح. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع المدققين المبتدئين العاملين في مفتشية سيوهوان، حيث تم استخدامهم جميعًا كعينة للدراسة. وتم جمع البيانات من خلال استبيان أُعدّ باستخدام مقياس ليكرت. وقد خضعت أدوات البحث لاختبارات الصدق والثبات لضمان صلاحية البيانات للتحليل. وتشمل متغيرات الدراسة نظام الإرشاد، والالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل. كما تم استخدام تقنيات تحليل البيانات التي تتضمن اختبارات الفرضيات الكلاسيكية مثل اختبار التوزيع الطبيعي، واختبار التعدد الخطي، واختبار عدم تجانس التباين، واختبار الخطية، بالإضافة إلى تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة العلاقة والتأثير بين المتغيرات. وأظهرت نتائج الدراسة أن نظام الإرشاد له تأثير في خفض مستوى نية ترك العمل لدى المدققين المبتدئين، حيث إن تحسين نظام الإرشاد يؤدي إلى تقليل رغبة المدققين في مغادرة المنظمة. كما تبين أن الالتزام التنظيمي يؤثر أيضًا في تقليل نية ترك العمل، إذ إن المدققين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام يكونون أكثر ولاءً وأقل ميلاً لترك وظائفهم. وبشكل متزامن، يؤثر كل من نظام الإرشاد والالتزام التنظيمي على نية ترك العمل لدى المدققين المبتدئين. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن تحسين جودة نظام الإرشاد وتعزيز الالتزام التنظيمي يُعدّان من الاستراتيجيات المهمة التي يمكن أن تعتمد عليها مفتشية سيوهوان للحد من نية ترك العمل. ومن المتوقع أن تسهم هذه

الجهود في خلق بيئة عمل ملائمة، وزيادة ولاء المدققين المبتدئين، والحفاظ على استمرارية وجودة الموارد البشرية داخل المنظمة

الكلمات المفتاحية: نظام الإرشاد، الالتزام التنظيمي، نية ترك العمل، المدققون المبتدئون، مفتشية سيوهوان.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul „ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turover Intention* Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan ”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Rektor UIN Syahada Padangsidempuan serta Bapak Prof. Dr.H. Arbanur Rasyid, M.A., selaku

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Nando Farizal M.E., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah, Serta seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E. selaku Pembimbing I dan Ibu Indah Permatasari Siregar, M.Si. selaku Pembimbing II, peneliti ucapkan terima kasih banyak telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, yang telah sabar memberi bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah diberikan.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syahada Padangsidimpuan yang telah memberikan

kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen UIN Syahada Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syahada Padangsidempuan.
7. Teristimewa Penghargaan dan Terimakasih yang tidak ternilai penulis ucapkan kepada Ayahanda **Fauzianto**, beliau memang tidak pernah merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun beliau mampu mendidik dan memotivasi penulis untuk menjadi sarjana dan semoga aku bisa menjadi anak yang Ayah banggakan, dan suatu hari nanti bisa membalas semua pengorbanan yang telah Ayah berikan. Terima kasih, Yah, untuk segalanya.. dan teruntuk Pintu Surgaku Ibunda **Nurima Hasibuan**, yang juga tidak merasakan bangku kuliah namun beliau yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam setiap langkah penulisan skripsi ini aku tahu, di setiap langkahku, ada doa Ibu yang selalu mengiringi. Di setiap lelahku, ada harapan Ibu yang membuatku terus bertahan. Tanpa Ibu, aku tidak akan sampai di titik ini Maaf jika selama ini masih sering membuat Ibu khawatir dan belum bisa membalas semua kebaikan Ibu. Semoga suatu hari nanti aku bisa membuat Ibu benar-benar bangga dan bahagia. Serta Adekku Tersayang **Muhammad naqsya** yang senantiasa memberi bantuan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.abang selalu mengusahakan dan mendoakan agar kamu lebih hebat dari abangmu ini.

8. Terimakasih untuk teman-teman akuntansi syariah 1 yang sudah berbagi ilmu dan pengalaman serta kebersamaan dalam proses belajar selama perkuliahan.
9. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah bertahan, berproses, berjuang, bersabar dan kuat selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih karna sudah memberikan yang terbaik.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan 03 juni 2026

Fabio Gymnastiar
Nim 22 406 00023

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s`a	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	z`al	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dommah	U	U

- Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf,

transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ى... ^ا	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
...و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf,

yaitu ﺝ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf/ل/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid. Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

DAFTAR ISI

JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
الملخص	iii
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Defenisi Operasional Variabel	13
E. Rumusan Masalah	15
F. Tujuan Penelitian	16
G. Manfaat Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Kerangka Teori	18
1. <i>Turnover Intention</i>	18
2. Sistem Mentoring	24
3. Komitmen Organisasi	27
4. Auditor	33
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	47
D. Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI	50
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
B. Jenis Penelitian	50
C. Sumber Data	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Instrumen Penelitian	52
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
G. Analisis Data	54
H. Sistematis Pembahasan	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum objek Penelitian	61
B. Deskripsi Data	63
C. Analisis Data	65
1. Uji Validitas dan Reliabelitas	65
2. Uji Asumsi Klasik	67
3. Uji Regresi Linear Berganda	69
4. Uji Hipotesis	71
D. Pembahasan	73
E. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi Hasil Penelitian	79
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Auditor Pemula di Inspektorat	4
Tabel 1.2 Defenisi Operasional Variabel	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Likert</i>	53
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser).....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4.8 Koefisien Regresi	69
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	47
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 2 Angket

Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Validasi Ahli

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 Surat Persetujuan Penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Inspektorat daerah sebagai aparat pengawas internal pemerintah memiliki mandat strategis dalam memastikan tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Dalam struktur tersebut, auditor pemula berfungsi sebagai sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjaga kesinambungan proses pengawasan jangka panjang. Auditor pemula menjadi salah satu tenaga kerja yang berada di inspektorat daerah dan diperlukan Eros kerja yang kuat agar tujuan bersama tercapai. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al qur'an surah An-Naba ayat 9-11.

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: dan Kami menjadikan tidurmu untuk istirahat, dan Kami menjadikan malam sebagai pakaian, dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan (Q.S. An-Naba (78): 9 - 11).

Namun, keberlangsungan fungsi dalam bekerja auditor sangat dipengaruhi oleh hal positif dan negatif. Salah satunya dipengaruhi oleh tingkat *turnover intention* yang muncul pada auditor pada masa awal karier. *Turnover intention* merupakan indikator awal terjadinya perpindahan kerja yang berpotensi mengganggu stabilitas kinerja organisasi, menambah beban pelatihan ulang, dan menghambat kelancaran pemeriksaan reguler pemerintah daerah.¹

¹ Nurfadilah Siregar dan Farida Agustini, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6, no. 1 (2021): 22–31.

Fenomena tersebut selaras dengan pemberitaan media nasional yang menyoroti meningkatnya mobilitas auditor di lingkungan pemerintah daerah. Laporan Koran Kontan menyatakan bahwa beban kerja auditor pemerintah meningkat drastis seiring bertambahnya regulasi dan tuntutan transparansi publik.² Sementara itu, *Cable News Network* (CNN) Indonesia mencatat bahwa salah satu penyebab utama rendahnya retensi auditor muda adalah tidak tersedianya dukungan pembinaan yang memadai dari pegawai senior, terutama pada fase adaptasi awal.³ Artikel lain di Kompas.com menggarisbawahi bahwa lemahnya pola pendampingan berimplikasi pada ketidakmampuan auditor pemula memahami standar audit secara komprehensif, sehingga menurunkan rasa percaya diri dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.⁴ Berbagai publikasi tersebut mengindikasikan bahwa persoalan retensi auditor pemula merupakan isu nasional, bukan semata-mata fenomena lokal.

Salah satu faktor yang diduga berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention* auditor pemula adalah efektivitas sistem mentoring. Mentoring bukan sekadar hubungan kerja antara senior dan junior, melainkan mekanisme pembinaan terstruktur yang memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan, penguatan kompetensi teknis, serta pembangunan kesiapan mental bekerja. Namun, pada kenyataannya, di beberapa instansi pemerintah daerah, sistem mentoring belum berfungsi optimal. Banyak auditor pemula melaporkan tidak menerima arahan atau dukungan yang memadai dari senior mereka. Beberapa

² Kontan, "Audit Pemerintah Semakin Kompleks," 2023.

³ CNN Indonesia, "Auditor Muda Mengeluh Minim Pembinaan," 2022.

⁴ Kompas.com, "Tantangan Auditor Daerah dalam Sistem Pengawasan," 2023.

bahkan merasa kekurangan mentor yang dapat dijadikan panutan dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, timbul perasaan terisolasi, kebingungan, dan ketidakpastian karier, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Pegawai yang menerima mentoring yang baik mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah dibandingkan mereka yang tidak.⁵

Selain kualitas mentoring, turnover intention juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yakni sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional, normatif, maupun keberlanjutan terhadap organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam menekan keinginan pegawai untuk keluar. Murdani dan Fachrurrozie menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* auditor.⁶ Penelitian Yori Rahmadianti mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi mampu menurunkan keinginan pegawai untuk berpindah kerja meskipun mereka menghadapi tekanan dalam pekerjaannya.⁷

Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan seperti Inspektorat, komitmen organisasi merupakan fondasi utama untuk membangun integritas dan profesionalisme karyawan. Auditor pemula dengan komitmen afektif yang tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari badan pengawas dan berusaha

⁵ Dito Aditia Darma Nasution, Puja Rizqy Ramadhan, dan Erlina, "Komitmen Organisasi Auditor, Kelelahan, dan Keinginan untuk Pindah: Suatu Penelitian Replikasi."

⁶ Ahmad Arif Murdani dan Fachrurrozie Fachrurrozie, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Auditor," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 2, no. 1 (2022): 56–63.

⁷ Yori Rahmadianti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Kesehatan Andalas* 9, no. 1 (2020): 18–25.

memberikan kinerja terbaik mereka. Namun, jika komitmen mereka lemah, entah karena kurangnya apresiasi, kurangnya kesempatan pengembangan, atau kurangnya hubungan interpersonal yang harmonis maka niat turnover dapat meningkat secara signifikan.

Inspektorat Kabupaten Padang Lawas merupakan lembaga pengawasan internal pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab penting untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Auditor di lingkungan Inspektorat berperan strategis dalam memastikan program dan kegiatan berjalan sesuai ketentuan dan terhindar dari penyimpangan anggaran. Namun, berdasarkan observasi awal dan beberapa laporan internal, terdapat indikasi peningkatan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan auditor junior. Adapun data *turnover Intention* di Inspektorat Sibuhuan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan Tahun 2020–2024

Tahun	Auditor yang Keluar	Auditor yang Masuk	Persentase Turnover Intention (%)	Nama Inisial	Status Pegawai	Keterangan	Alasan Utama
2020	3	5	60,0%	R.S.	Honorer	Keluar	Merasa tidak mendapat bimbingan dalam menyusun laporan audit
				M.H.	Honorer	Keluar	Pindah ke dinas lain karena tidak ada kejelasan pembinaan karier
				D.A.	PNS	Keluar	Mutasi ke

							BPKP Sumut
				A.A.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
				B.N.	PPPK	Masuk	Penempatan pegawai baru
				C.R.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga pendukung
				D.P.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
				D.S.	PPPK	Masuk	Mutasi
2021	2	5	40,0%	D.S.	Honorar	Keluar	Menyatakan kurang nyaman karena mentor sering berganti
				R.H.	PNS	Keluar	Pindah ke BPK Provinsi Sumut
				E.F.	PNS	Masuk	Penempatan pegawai baru
				P.R.	PNS	Masuk	Penempatan pegawai baru
				G.S.	PNS	Masuk	Penempatan pegawai baru
				H.T.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga pendukung
				M.H.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga pendukung
2022	1	6	33,3%	A.P.	Honorar	Keluar	Kurang cocok dengan pola mentoring yang baru diterapkan
				I.U.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga pendukung

				J.V.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga pendukung
				K.W.	PNS	Masuk	Pindahan dari Inspektorat Padang Lawas Utara
				L.X.	PNS	Masuk	Mengikuti Mutasi
				I.A.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga Pendukung
				A.S.	Honorar	Masuk	Rekrutmen tenaga Pendukung
				S.H.	Honorar	Keluar	Kurangnya perhatian mentor terhadap perkembangan karier
				Z.L.	PNS	Keluar	Mutasi ke kabupaten lain
				P.S.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
				A.V.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
				I.R.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
2023	2	6	42,9%	B.T.	PPPK	Masuk	Pengangkatan PPPK

				T.H.	PNS	Masuk	Penempatan PNS
				T.S.	PNS	Masuk	Pengangkatan PNS
2024	3	6	50,0%	N.F.	Honorar	Keluar	Tidak tahan tekanan kerja tanpa dukungan rekan senior
				T.P.	Honorar	Keluar	Tidak paham mekanisme audit karena pembinaan tidak rutin
				L.S.	Honorar	Keluar	Pindah ke instansi swasta karena merasa tidak berkembang
				T.B.	PNS	Masuk	Mutasi dari Kab. Nias
				E.S.	PNS	Masuk	Mutasi dari Kab. Simalungun
				M.P.	PNS	Masuk	Penempatan CPNS
				A.S.	PPPK	Masuk	Pengangkatan PPPK
				P.H.	PPPK	Masuk	Pengangkatan PPPK
				J.H.	PNS	Masuk	Pengangkatan PPPK

Sumber: Data Turnover Intention di Inspektorat Sibuhuan (2025).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat tren peningkatan turnover intention di lingkungan Inspektorat Sibuhuan dalam lima tahun terakhir. Dengan rata-rata persentase auditor pemula yang keluar adalah 45,24%. Persentase paling tinggi adalah 60,0% pada tahun 2020. Total auditor pemula keluar pada tahun 2020–2024 adalah sebanyak 11 orang, dengan jumlah tenaga honorar adalah 8 orang dan PNS sebanyak 3 orang. Alasan dominan adalah

Kurangnya pendampingan atau mentoring yang konsisten, tidak adanya kejelasan jenjang karier bagi auditor honorer, mutasi dan tawaran kerja lebih baik. tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat tren peningkatan turnover intention di lingkungan Inspektorat Sibuhuan dalam tiga tahun terakhir dan juga kurang mendapatkan arahan dari atasan atau senior, sehingga sulit beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu auditor pemula dengan masa kerja kurang dari dua tahun menyampaikan.

“Saya dibimbing hanya di awal masuk atau ketika ada tugas besar. Setelah itu, pembinaan jarang dilakukan karena mentor juga sibuk dengan tugasnya masing-masing”.⁸

Sementara itu, Suherdi menyampaikan bahwa

“Beban kerja yang diterima relatif berat untuk ukuran pegawai baru. Pegawai sering kali harus menyelesaikan beberapa laporan audit dalam waktu singkat tanpa pendampingan yang cukup. Kondisi tersebut membuatnya merasa tekanan kerja tinggi dan kurangnya dukungan dari atasan”.⁹

Faktor-faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan, dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier juga dapat memengaruhi komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Interaksi antara kedua variabel ini juga penting. Mentoring yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi karena *mentee* merasa dihargai dan diperhatikan oleh senior mereka. Sebaliknya, komitmen organisasi yang lemah dapat membuat sistem mentoring tidak efektif, karena *mentee* kurang termotivasi untuk mempertahankan hubungan pembelajaran jangka panjang. Oleh karena itu,

⁸ Hasyim Saputra Sirega, Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan, *Wawancara* (Sibuhuan: Oktober, 2025)

⁹ Suherdi Harahap, Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan, *Wawancara* (Sibuhuan: Oktober, 2025)

penelitian ini penting untuk mengukur sejauh mana kedua variabel ini memengaruhi niat pergantian auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Fenomena pergantian pejabat pengawas daerah tidak hanya berdampak pada organisasi tetapi juga efektivitas pengawasan dan pelayanan publik. Tingginya niat pergantian dapat menyebabkan kekurangan staf profesional, peningkatan beban kerja bagi auditor yang tersisa, dan penurunan kualitas hasil audit. Lebih lanjut, proses rekrutmen dan pelatihan auditor baru membutuhkan biaya dan waktu yang besar.

Oleh karena itu, penting bagi Inspektorat untuk memahami faktor-faktor psikologis dan organisasional yang mendorong atau menghambat niat pergantian. Dengan memahami pengaruh sistem mentoring dan komitmen organisasi, lembaga dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan retensi pegawai, memperkuat budaya kerja, dan mengembangkan sistem pelatihan karier yang berkelanjutan bagi auditor pemula.

Selain memberikan kontribusi praktis bagi Inspektorat, penelitian ini juga berkontribusi secara teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Sebagian besar penelitian tentang pergantian pegawai dilakukan di sektor swasta, sementara penelitian di lembaga pemerintah, khususnya inspektorat daerah, relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang bagaimana sistem mentoring dan komitmen organisasi memengaruhi niat auditor pemula untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Pada Penelitian sebelumnya telah membahas tentang hal yang memengaruhi *turnover intention*, namun masih ditemukan kesenjangan penelitian (*research gap*)

yang belum terisi secara memadai. Pada Penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, namun masih ditemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang belum terisi secara memadai. Sebagian besar penelitian hanya menyoroti komitmen organisasi atau faktor pekerjaan tanpa mengaitkannya secara langsung dengan sistem mentoring. Penelitian Jaya dan Widiastini hanya memfokuskan kajian pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi tanpa mempertimbangkan pentingnya pendampingan pada masa adaptasi auditor pemula.¹⁰ Sementara itu, studi Laksono dan Wardoyo memasukkan mentoring sebagai variabel moderasi, bukan sebagai faktor utama yang secara langsung memengaruhi *turnover intention*.¹¹ Di sisi lain, penelitian mengenai efektivitas mentoring, seperti oleh Pratiwi lebih menitikberatkan pada loyalitas karyawan secara umum, bukan pada sektor pengawasan pemerintah daerah.¹²

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih menyisakan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintah secara umum, tanpa fokus pada kelompok pegawai tertentu, seperti auditor pemula. Padahal, auditor pemula memiliki karakteristik khusus, antara lain masa adaptasi kerja yang relatif

¹⁰ I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 1–15.

¹¹ B. F. W. Laksono and Paulus Wardoyo, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2020): 17–36.

¹² Rina Pratiwi, "Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 8, no. 1 (2020): 44–52.

singkat, beban tanggung jawab yang tinggi, serta tekanan profesional yang lebih besar dibandingkan pegawai senior.

Kondisi ini berpotensi menimbulkan tingkat turnover intention yang berbeda dan memerlukan pendekatan pembinaan yang lebih spesifik. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh mentoring dan komitmen organisasi secara parsial atau dalam konteks organisasi secara luas, namun belum secara mendalam menelaah peran sistem mentoring formal dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention auditor pemula, khususnya di lingkungan pengawasan internal pemerintah daerah. Padahal, sistem mentoring yang terstruktur dan komitmen organisasi yang kuat sangat dibutuhkan dalam profesi auditor yang menuntut integritas, ketelitian, serta kepatuhan terhadap standar pemeriksaan. Kemudian terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji fenomena turnover intention pada inspektorat daerah, terutama pada inspektorat di wilayah non-metropolitan seperti Inspektorat Sibuhuan.

Setiap daerah memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem pembinaan pegawai yang berbeda, sehingga hasil penelitian di daerah lain belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung. Kondisi ini membuka ruang bagi penelitian kontekstual yang menggambarkan fenomena nyata di lingkungan kerja auditor pemula Inspektorat Sibuhuan. Tidak hanya itu, sebagian penelitian sebelumnya lebih menekankan pendekatan manajerial dan psikologis dalam menjelaskan turnover intention, sementara dimensi nilai, etika, dan komitmen moral profesi auditor masih relatif kurang mendapat perhatian. Dalam praktiknya, auditor pemula tidak hanya dihadapkan pada tuntutan kinerja, tetapi juga pada

dilema etika dan tekanan profesional yang dapat memengaruhi niat mereka untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

Meskipun pengaruh sistem mentoring dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* telah banyak diteliti, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara empiris pengaruh sistem mentoring dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian sumber daya manusia sektor publik, serta kontribusi praktis bagi pimpinan inspektorat dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan penguatan komitmen auditor pemula guna menekan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pergantian auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan merupakan permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Sistem mentoring yang lemah dan komitmen organisasi yang rendah dapat berkontribusi pada peningkatan niat pergantian pegawai. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian dengan judul **Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identitas masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat pergantian auditor pemula masih tinggi, terbukti dari keinginan beberapa auditor muda untuk pindah ke instansi lain atau mencari pekerjaan baru yang lebih menjanjikan.
2. Penerapan sistem mentoring di Inspektorat Sibuhuan kurang optimal. Beberapa auditor pemula mengaku tidak mendapatkan bimbingan, arahan, atau mentoring yang memadai dari senior, sehingga mengakibatkan adaptasi yang tidak efektif terhadap lingkungan kerja dan tugas audit.
3. Pelatihan dan sistem mentoring yang terstruktur masih kurang. Proses mentoring sebagian besar dilakukan secara informal dan belum terintegrasi dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia Inspektorat.
4. Beberapa auditor pemula memiliki komitmen emosional (afektif) yang rendah terhadap organisasi, yang tercermin dari kurangnya rasa bangga dan kepemilikan terhadap instansi tempat mereka bekerja.
5. Keterbatasan kesempatan pengembangan dan penghargaan kinerja juga diduga menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi, terutama pada dimensi keberlanjutan dan komitmen normatif.

C. Batasan Masalah

Untuk mencapai hasil penelitian yang sesuai dengan arah dan tujuan yang diinginkan, maka peneliti menggunakan Batasan masalah dengan meneliti Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini disajikan pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Sistem Mentoring (X₁)	Hubungan pengembangan antara individu yang lebih berpengalaman (mentor) dan individu yang kurang berpengalaman (<i>mentee</i>), yang bertujuan untuk memberikan dukungan dalam aspek karier dan psikososial. Sistem mentoring yang efektif dapat membantu karyawan memahami budaya organisasi, meningkatkan kompetensi, dan memberikan dukungan emosional dalam menjalankan tugasnya. ¹³	a. Hubungan interpersonal yang baik antara mentor dan <i>mentee</i> . b. Frekuensi mentoring dan komunikasi yang teratur. c. Kualitas umpan balik atas kinerja <i>mentee</i> . d. Kesesuaian bidang karier mentor dan <i>mentee</i> . ¹⁴	<i>Likert</i> (1 – 5)
2	Komitmen Organisasi (X₂)	kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasinya, yang memengaruhi keputusan mereka	a. Keterlibatan emosional dengan organisasi. b. Kesiediaan untuk bekerja	<i>Likert</i> (1 – 5)

¹³ Susy Setiawati, *Leadership Coaching* (Jakarta: Media Nusa Creative, 2017), hlm. 44.

¹⁴ Dwi Wahyuni dan Agus Suryana, "Pengaruh Sistem Mentoring terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan Generasi Muda di Sektor Publik," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10, no. 2 (2021): 130–142, <https://doi.org/10.52341/jmbi.v10i2.130142>

		untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. ¹⁵	keras demi organisasi. c. Loyalitas terhadap organisasi. d. Kepatuhan terhadap nilai-nilai dan aturan organisasi. ¹⁶	
3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	kecenderungan atau niat seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempatnya bekerja. Intensi turnover merupakan indikator awal kemungkinan terjadinya turnover (meninggalkan pekerjaan). ¹⁷	a. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain. b. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. c. Niat untuk menerima tawaran pekerjaan lain. d. Ketidakpuasan dengan kondisi kerja saat ini. ¹⁸	<i>Likert</i> (1 – 5)

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Sistem Mentoring Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan?

¹⁵ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 120.

¹⁶ Richard L. Daft, *Manajemen* Edisi ke-10, (Jakarta: Salemba Empat, 2020), hlm. 146.

¹⁷ Harahap, Sofyan Syafri, *Akuntansi Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 30

¹⁸ Anisa Putri NingTyas, Sugeng Hari Purnomo, dan Ahmad Aswar, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (2020): 1634.

2. Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan?
3. Apakah terdapat Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem mentoring terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan?
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem mentoring dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan?

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Bagi Inspektorat Sibuhuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang dan memperkuat sistem pendampingan yang lebih terstruktur dan efektif bagi auditor pemula. Hal ini dapat membantu Inspektorat memahami pentingnya komitmen organisasi dalam menjaga loyalitas auditor, sehingga memungkinkan lembaga untuk mengembangkan strategi guna meningkatkan keterlibatan pegawai dengan organisasi. Memberikan masukan bagi para pengambil kebijakan kepegawaian untuk

mengurangi tingkat pergantian pegawai dengan meningkatkan dukungan karier dan kesejahteraan pegawai.

2. Bagi Auditor Pemula

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya hubungan pendampingan dalam pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme kerja. Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi dalam mendukung kinerja dan aspirasi karier di lingkungan Inspektorat.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar perumusan kebijakan pengembangan SDM, khususnya terkait pelatihan, pembinaan, dan retensi auditor internal di lingkungan pemerintah daerah. Mendorong peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah dengan memperkuat kapasitas dan stabilitas auditor.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan siklus pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Hal tersebut menjadi suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. *Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* menjadi kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Menurut Cahyadi dkk, *turnover intention* mencerminkan niat seseorang untuk mencari pekerjaan lain karena ketidakpuasan, stres, atau peluang eksternal yang lebih tinggi dari pada pekerjaan sebelumnya.¹ Dari sudut pandang akuntansi syariah, *turnover intention* muncul ketika nilai-nilai keadilan (*‘adl*), amanah, dan maslahah (kemaslahatan) tidak terpenuhi di tempat kerja. Pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil, tidak mendapatkan pembinaan, atau kehilangan kepercayaan pada pimpinan akan mengalami ketidakseimbangan spiritual dan emosional yang mendorong keinginan untuk keluar.² Dalam konteks auditor, *turnover intention* biasanya

¹ Hendra Cahyadi, Dwi Lestari, dan Riko Pramana, “Determinants of Turnover Intention Among the Big 4 Public Accounting Firms in Indonesia,” *Jurnal Akuntansi dan Auditing* 14, no. 1 (2024): 12–23.

² Harahap, Sofyan Syafri, *Akuntansi Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 30

dipengaruhi oleh tekanan waktu, beban kerja, dan lingkungan kerja. *Turnover intention* merupakan ukuran sikap responden terhadap keinginan untuk mencari pekerjaan lain ataupun keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover terbagi menjadi dua kategori yaitu sukarela (*voluntary turnover*) dan tidak sukarela (*involuntary turnover*). Perputaran sukarela (*quitting*) adalah niat untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, hal tersebut dipengaruhi oleh daya tarik pekerjaan saat ini dan ketersediaan pilihan lain. Perputaran tidak sukarela (*dismissal*) mencerminkan keputusan perusahaan (manajemen) untuk mengakhiri hubungan kerja dan tidak dapat dikendalikan. *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar, yang mencerminkan pemikiran individu tentang keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam perspektif Islam, nilai amanah, tanggung jawab, dan kepercayaan sebagaimana terkandung dalam Surah An-Nisa ayat 58.

أَهْلِيهَا إِلَى الْأَمَانَاتِ تُؤَدُّوهُنَّ إِنَّ يَأْمُرُكُمُ اللَّهُ إِنَّ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya.^a

³ Q. S Al-'Ashr (4): 58.

Ayat ini mengandung nilai tanggung jawab dan amanah dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendorong pegawai untuk menjaga komitmennya terhadap organisasi.

Turnover intention memiliki kaitan erat dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Secara yuridis, faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini mengatur hak-hak tenaga kerja, perlindungan kerja, kesejahteraan, serta hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan organisasi.⁴ Pemenuhan hak-hak tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pegawai untuk berpindah kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Widhiaswari, faktor yang mempengaruhi turnover intention antara lain.⁵

1) Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebih (work overload) adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik dan psikologis seseorang untuk menyelesaikannya secara efektif. Dalam konteks pekerjaan auditor, hal ini dapat mencakup banyak laporan yang harus ditinjau

⁴ Kitab Undang-Undang No 6 Tahun 2023.

⁵ Desak Ayu Sri Widhiaswari, I Made Wianto Putra, dan Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti, "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Kompleksitas Tugas terhadap Turnover Intention Auditor," *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa* 2, no. 1 (2021): 54–59.

dalam waktu singkat, tugas administratif tambahan, dan tanggung jawab lintas proyek yang berat.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kepuasan kerja, dan peningkatan niat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa tidak mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitasnya sendiri cenderung mengalami stres, yang dapat menyebabkan peningkatan niat untuk keluar. Auditor pemula sering kali dihadapkan pada audit lapangan yang intensif dengan jadwal yang padat, sehingga mengurangi waktu istirahat dan meningkatkan rasa bosan.

2) Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu merupakan kondisi di mana auditor harus menyelesaikan pekerjaan audit dalam jangka waktu yang ditentukan meskipun beban kerja tinggi dan kompleksitas audit meningkat. Tekanan ini mendorong auditor untuk bekerja lebih cepat dari standar normal, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan mental, dan penurunan kualitas audit.

Semakin tinggi tekanan anggaran waktu yang dirasakan oleh auditor, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki intensi turnover. Hal ini disebabkan auditor merasa tidak memiliki ruang yang cukup untuk bekerja secara profesional atau menyeimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Auditor pemula seringkali menghadapi tekanan waktu yang tinggi karena harus menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja seniornya, meskipun keterampilan teknis mereka belum sepenuhnya berkembang.

3) Stres Kerja dan Ketidakseimbang Kerja

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Sementara itu, ketidakseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika pekerjaan menyita begitu banyak waktu dan energi sehingga kehidupan pribadi atau keluarga terabaikan. Kombinasi stres kerja dan ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan emosional, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja secara signifikan memengaruhi pergantian karyawan di sektor publik Indonesia.

4) Kurangnya Dukungan dan Pembinaan dari Atasan

Dukungan dari atasan merupakan faktor krusial dalam membangun kepercayaan diri dan harga diri karyawan. Karyawan yang tidak menerima bimbingan, arahan, dan umpan balik yang membangun dari atasan cenderung merasa diabaikan dan kurang berkembang. Dalam konteks sistem mentoring, kurangnya pelatihan dari atasan atau mentor senior dapat menyebabkan perasaan tidak bahagia dan hilangnya arahan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan pergantian karyawan. Auditor pemula yang tidak menerima bimbingan dari auditor senior mungkin merasa bingung dengan kompleksitas audit dan kurangnya

kesempatan belajar yang optimal. Hubungan interpersonal yang buruk antar bawahan melemahkan komitmen organisasi dan meningkatkan niat untuk keluar.

5) Rendahnya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, pengakuan, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang rendah, mereka tidak merasa terhubung secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

komitmen yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

- a) Kurangnya pengakuan atas kinerja,
- b) Kurangnya kesempatan berkarir,
- c) Gaya kepemimpinan yang otoriter, dan
- d) Lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Karyawan dengan komitmen rendah cenderung mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Komitmen organisasi memiliki efek negatif yang signifikan terhadap *turnover* semakin tinggi komitmen, semakin rendah niat untuk keluar.

c. Indikator *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela karena tidak puas atau untuk mencari peluang kerja yang baru. Adapun indikator yang digunakan

adalah teori dari Ningtyas dkk, yang mana indikator *turnover Intention* meliputi.

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
- 3) Niat untuk menerima tawaran pekerjaan lain.
- 4) Ketidakpuasan dengan kondisi kerja saat ini.⁶

2. Sistem Mentoring

a. Pengertian Sistem Mentoring

Sistem mentoring adalah proses pendampingan antara pegawai senior (mentor) dan pegawai junior (*mentee*) dengan tujuan mengembangkan potensi, kemampuan, dan pengetahuan kerja mentee agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Menurut Sari dan Hidayat, mentoring adalah hubungan pembelajaran jangka panjang antara dua individu, di mana mentor memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam pengembangan karier *mentee*.⁷ Sementara itu, menurut Rahmadani, sistem mentoring di pemerintahan berfungsi untuk mempercepat proses adaptasi pegawai baru terhadap nilai-nilai organisasi, budaya kerja, dan standar kinerja.⁸ Dalam

⁶ Anisa Putri NingTyas, Sugeng Hari Purnomo, dan Ahmad Aswar, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (2020): 1634.

⁷ Nurul Puspita Sari dan Muhammad Hidayat, "Hubungan Mentoring dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 9, no. 3 (2021): 112–122.

⁸ Fitri Rahmadani dan Agus Kurniawan, "Implementasi Mentoring dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai Pemerintahan," *Jurnal Birokrasi dan Pelayanan Publik* 3, no. 2 (2022): 66–74.

konteks auditor, sistem mentoring membantu auditor pemula memahami prosedur audit, kode etik profesi, dan aspek teknis pelaporan audit.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem mentoring adalah proses pembelajaran interpersonal yang melibatkan hubungan jangka panjang antara mentor dan mentee untuk mengembangkan keterampilan profesional, meningkatkan pemahaman organisasi, serta memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Dalam perspektif Islam, konsep mentoring sejalan dengan perintah untuk saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran sebagaimana terdapat dalam Surah Al-'Ashr ayat 3.

بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا

Artinya:

Dan mereka saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.⁹

Ayat ini menjadi landasan normatif bahwa proses saling membimbing, mengarahkan, dan memberikan nasihat merupakan bagian dari upaya meningkatkan kualitas individu. Dalam konteks auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan, sistem mentoring sangat penting untuk membantu beradaptasi dengan tugas audit, audit etika, dan lingkungan kerja birokrasi.

Pelaksanaan sistem mentoring didukung oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa

⁹ Q. S Al-'Ashr (103): 3.

setiap Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.¹⁰ Salah satu bentuk pengembangan kompetensi tersebut dapat diwujudkan melalui program mentoring, coaching, dan pelatihan.

b. Fungsi Mentoring

Fungsi mentoring adalah untuk memberikan dukungan pengembangan profesional dan pribadi kepada seseorang (mentee) melalui bantuan, bimbingan, dan berbagi keahlian dari individu yang lebih berpengalaman (mentor). Menurut Pratiwi, fungsi mentoring meliputi.¹¹

- 1) Fungsi karier: Mentor membantu mentee dalam pengembangan keterampilan, perencanaan karier, dan promosi jabatan.
- 2) Fungsi psikososial: Mentor memberikan dukungan emosional, apresiasi, dan kepercayaan diri kepada objek.
- 3) Fungsi perlindungan: Mentor melindungi mentee dari kesalahan yang dapat menghambat karier mereka.
- 4) Fungsi panutan: Mentor berperan sebagai panutan dalam perilaku profesional.

c. Indikator Sistem Mentoring

Indikator sistem monitoring adalah ukuran yang digunakan untuk melacak kemajuan, kinerja, dan status perkembangan suatu program, proyek, atau sistem. Indikator ini penting untuk membandingkan kinerja

¹⁰ Kitab Undang-Undang No 20 Tahun 2023.

¹¹ Rina Pratiwi, "Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 8, no. 1 (2020): 44–52.

aktual dengan standar yang telah ditentukan, mengidentifikasi penyimpangan, dan memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Menurut Wahyuni dan Suryana, indikator sistem mentoring meliputi.

- 1) Hubungan interpersonal yang baik antara mentor dan *mentee*.
- 2) Frekuensi mentoring dan komunikasi yang teratur.
- 3) Kualitas umpan balik atas kinerja *mentee*.
- 4) Kesesuaian bidang karier mentor dan *mentee*.¹²

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan, pengakuan, dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasinya, yang mendorong mereka untuk mempertahankan keanggotaan dan berjuang untuk kesuksesan bersama. Komitmen organisasi adalah tolak ukur yang mengukur sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu Komitmen afektif meliputi keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, Komitmen kontinyu, meliputi kesadaran akan potensi kerugian jika mereka meninggalkan

¹² Dwi Wahyuni dan Agus Suryana, “Pengaruh Sistem Mentoring terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan Generasi Muda di Sektor Publik,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10, no. 2 (2021): 130–142, <https://doi.org/10.52341/jmbi.v10i2.130142>

organisasi dan Komitmen normatif meliputi perasaan kewajiban moral untuk tetap bekerja.¹³

Dalam perspektif Islam, komitmen organisasi sejalan dengan perintah untuk menepati janji sebagaimana terdapat dalam Surah Al-Ma'idah ayat 1.

بِالْعُقُودِ أَوْفُوا آمِنُوا الَّذِينَ آتَيْهَا يَا

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad (janji-janji)."

14

Ayat ini mengajarkan pentingnya menepati janji dan tanggung jawab, yang menjadi dasar moral bagi komitmen seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi terhadap auditor berkaitan erat dengan loyalitas terhadap standar audit, integritas profesional, dan tanggung jawab publik. Auditor dengan tingkat komitmen yang tinggi lebih mungkin untuk bertahan meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Komitmen organisasi memiliki landasan hukum yang kuat, baik dari aspek peraturan perundang-undangan maupun nilai-nilai Islam. Dalam lingkungan pemerintahan, komitmen organisasi tercermin dalam kewajiban ASN untuk melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan loyal terhadap organisasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

¹³ John Peter Meyer dan Natalie Jane Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2017).

¹⁴ Q. S Al-Maidah (5): 1.

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu salah satu kewajiban PNS adalah melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.¹⁵ Kewajiban tersebut merupakan bentuk nyata dari komitmen organisasi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Siregar mengemukakan bahwasanya faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah meliputi.¹⁶

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling dominan yang memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika pekerjaan memberikan pengalaman yang selaras dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi seseorang. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka baik dalam hal gaji, lingkungan kerja, maupun penghargaan cenderung menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan rasa sejahtera, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi. Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan antara pengalaman kerja yang positif dan pembentukan komitmen afektif. Dalam konteks auditor pemula, kepuasan terhadap lingkungan kerja yang suportif, penghargaan

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

¹⁶ Hendra Siregar, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2020): 22–33.

yang adil, dan bimbingan yang efektif akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

2) Dukungan Atasan dan Rekan Kerja

Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja berperan penting dalam membangun komitmen kerja. Dukungan sosial mencakup perhatian, dukungan emosional, dan kerja sama yang diberikan lingkungan kerja kepada individu.

Dukungan yang baik dari atasan menciptakan rasa aman dan kepercayaan psikologis di antara karyawan. Atasan yang memberikan arahan, pengakuan, dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat menumbuhkan rasa penghargaan dan memperkuat kesejahteraan emosional di masa depan.

Sementara itu, dukungan dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat rasa kebersamaan. Karyawan yang merasa diterima dan didukung oleh rekan kerjanya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

3) Peluang Pengembangan Karir

Peluang pengembangan karier merupakan faktor krusial dalam menumbuhkan komitmen kerja jangka panjang. Pengembangan karier mencakup kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, meraih promosi, dan mengembangkan potensi mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Karyawan yang melihat prospek karier yang jelas akan lebih antusias terhadap pekerjaannya dan cenderung memiliki komitmen yang tinggi. Sebaliknya, jika peluang pengembangan karier tertutup atau tidak transparan, pegawai akan mudah bosan dan kehilangan motivasi.

Dalam konteks instansi pemerintah, pengembangan karier dapat dicapai melalui pelatihan, rotasi jabatan, dan sistem mentoring. Program-program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

4) Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil dalam berbagai aspek pekerjaan. Keadilan organisasi terbagi menjadi tiga bentuk utama:

- a) Keadilan distributif, yaitu keadilan dalam distribusi hasil atau ketidakseimbangan kerja.
- b) Keadilan prosedural, yaitu keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
- c) Keadilan interaksional, yaitu keadilan dalam perlakuan dan komunikasi interpersonal di tempat kerja.

Karyawan yang mempersepsikan sistem organisasi beroperasi secara adil akan mengembangkan kepercayaan, loyalitas, dan pengabdian kepada organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan menyebabkan kekecewaan, menurunkan motivasi, dan dapat meningkatkan niat berpindah kerja.

5) Pembinaan dan mentoring yang efektif

Coaching dan mentoring merupakan strategi organisasi untuk membantu karyawan baru beradaptasi dan berkembang secara profesional. Mentoring yang efektif merupakan proses interaksi terarah antara mentor (karyawan senior) dan mentee (karyawan junior) yang bertujuan untuk mempercepat proses pembelajaran dan meningkatkan kinerja.

Sistem mentoring yang baik memberikan manfaat seperti Transfer pengetahuan dan keterampilan, dukungan emosional dan psikologis, penguatan nilai-nilai organisasi dan peningkatan rasa percaya diri dan motivasi kerja. Pelatihan dan mentoring yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan membangun hubungan interpersonal yang positif antara karyawan baru dan organisasi. Karyawan yang termentor dengan baik akan merasa dihargai dan didukung, sehingga menumbuhkan loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi adalah ukuran sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesetiaan mereka terhadap organisasi, seperti keinginan untuk tetap menjadi anggota, upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan, dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Adapun pada penelitian ini indikator komitmen organisasi menggunakan teori dari Daft yang meliputi.

- 1) Keterlibatan emosional dengan organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja keras demi organisasi.

3) Loyalitas terhadap organisasi.

4) Kepatuhan terhadap nilai-nilai dan aturan organisasi.¹⁷

4. Auditor

a. Pengertian Auditor

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi untuk melaksanakan pemeriksaan (audit) terhadap suatu kegiatan, laporan, atau informasi yang disusun oleh suatu organisasi guna menilai tingkat kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditetapkan. Auditor bertanggung jawab mengumpulkan dan mengevaluasi bukti audit secara objektif sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.¹⁸

Menurut Mulyadi, auditor merupakan orang yang melaksanakan audit dan memiliki kemampuan profesional untuk mengumpulkan serta mengevaluasi bukti mengenai informasi yang dapat diukur dari suatu entitas ekonomi guna menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.¹⁹

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa auditor memiliki peran penting dalam menciptakan akuntabilitas, transparansi,

¹⁷ Richard L. Daft, *Manajemen* Edisi ke-10, (Jakarta: Salemba Empat, 2020), hlm. 146.

¹⁸ Sukrisno Agoes, *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Edisi 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 4.

¹⁹ Mulyadi, *Auditing*, Edisi 6 (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 9.

dan efektivitas pengelolaan organisasi melalui kegiatan pemeriksaan yang dilakukan secara independen dan profesional.

b. Jenis-Jenis Auditor

Menurut Mulyadi, auditor dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis, yaitu.²⁰

- 1) Auditor Internal, yaitu auditor yang bekerja dalam suatu organisasi dan bertugas membantu manajemen dalam melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap aktivitas organisasi.
- 2) Auditor Independen, yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik dan memberikan jasa audit secara profesional kepada pihak luar organisasi.
- 3) Auditor Pemerintah, yaitu auditor yang bekerja pada lembaga pemerintahan dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan negara maupun pelaksanaan program pemerintah.
- 4) Dalam penelitian ini, auditor yang dimaksud adalah auditor pemerintah yang bertugas pada Inspektorat Sibuhuan sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

c. Tugas dan Tanggung Jawab Auditor

Auditor memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan terhadap berbagai aktivitas organisasi guna memastikan bahwa kegiatan

²⁰ Mulyadi, *Auditing*, hlm. 28.

tersebut telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya, auditor melakukan perencanaan audit, pengumpulan bukti audit, pengujian data, penyusunan temuan audit, hingga penyampaian rekomendasi perbaikan kepada pihak yang diperiksa.²¹

Selain itu, auditor juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga independensi, objektivitas, integritas, dan kerahasiaan informasi yang diperoleh selama proses audit berlangsung. Auditor harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar audit yang berlaku agar hasil pemeriksaan dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.²²

d. Auditor Pemula

Auditor pemula merupakan auditor yang masih berada pada tahap awal karier dan memiliki pengalaman kerja yang relatif terbatas dibandingkan auditor senior. Auditor pemula biasanya masih memerlukan proses pembelajaran dan adaptasi terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, serta prosedur audit yang berlaku.²³

Dalam menjalankan tugasnya, auditor pemula sering menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pengalaman, keterbatasan

²¹ Hiro Tugiman, *Standar Profesional Audit Internal* (Yogyakarta: Kanisius, 2019), hlm. 15.

²² Sukrisno Agoes, *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, hlm. 12.

²³ Mulyadi, *Auditing*, hlm. 31.

pengetahuan teknis, tekanan pekerjaan, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan tuntutan profesi. Oleh karena itu, auditor pemula memerlukan dukungan organisasi yang memadai, salah satunya melalui sistem mentoring yang diberikan oleh auditor senior. Melalui mentoring, auditor pemula dapat memperoleh bimbingan, arahan, transfer pengetahuan, serta dukungan psikologis yang membantu peningkatan kompetensi dan kinerja mereka.²⁴

e. Auditor pada Inspektorat

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah. Auditor pada Inspektorat berperan dalam melakukan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.²⁵

Keberhasilan pelaksanaan tugas pengawasan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya auditor yang dimiliki. Auditor pemula sebagai bagian dari sumber daya pengawasan perlu mendapatkan pembinaan dan dukungan organisasi yang memadai agar mampu menjalankan tugas secara profesional. Apabila auditor pemula memperoleh sistem mentoring yang baik dan memiliki komitmen

²⁴ Hiro Tugiman, *Standar Profesional Audit Internal*, hlm. 22.

²⁵ BPKP, *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia* (Jakarta: BPKP, 2021), hlm. 8..

organisasi yang tinggi, maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) dapat diminimalkan.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah salah satu upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan serta mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Di samping itu, kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta kebenaran dari alur penelitian. Kajian ini membantu peneliti dalam menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian yang telah dikaji dan diteliti yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang belum dan sudah dipublikasi. Penelitian yang dijadikan penelian terdahulu diantaranya berbentuk skripsi dan jurnal penelitian. Dengan melakukan langkah ini, maka dapat ditinjau sejauh mana osinalitas dan posisi penelian yang hendak dilakukan. Adapun kajian yang mempunyai keterkaitan dan relasi dengan penelian ini antara lain pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Arif Murdani dan Fachrurrozie (2022).	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
2	Desak Ayu Sri Widhiaswari, I Made Wianto	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Kompleksitas	Tekanan waktu dan kompleksitas meningkatkan <i>turnover intention</i> auditor

	Putra, dan Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti (2021).	Tugas terhadap <i>Turnover Intention</i>	
3	Hendra Cahyadi, Dwi Lestari, dan Riko Pramana (2024).	<i>Determinants of Turnover Intention Among the Big 4 Public Accounting Firms</i>	Faktor non-kompensasi (beban kerja, stres, peluang eksternal) meningkatkan turnover intention
4	Rina Pratiwi (2020).	Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan	Mentoring berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan komitmen
5	B. F. W. Laksono dan Paulus Wardoyo (2019).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating	Penelitian ini menemukan bahwa keberadaan mentoring yang terstruktur dapat menurunkan tingkat turnover intention secara signifikan, khususnya pada karyawan dengan masa kerja awal. Sistem mentoring dinilai mampu meningkatkan adaptasi, kepercayaan diri, serta rasa memiliki terhadap organisasi.
6	Yori Rahmadiani (2020).	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi rasa keterikatan pegawai pada institusi, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar.
7	I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini (2021).	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Ditemukan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor dominan yang menentukan apakah pegawai akan bertahan atau keluar. Pegawai dengan komitmen afektif tinggi menunjukkan kecenderungan bertahan lebih kuat.

8	Danny Putra Setiawan and Pahlawansyah Harahap (2020).	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention	Studi ini mengungkap bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat keluar. Komitmen normatif ditemukan paling berperan dalam membentuk loyalitas pegawai.
9	Jasmine Adinda Bawana, Sholikhah, and Agung Wahyu Handaru (2022).	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Komitmen organisasi terbukti berkontribusi besar dalam menurunkan turnover intention. Pegawai yang terikat secara emosional dengan organisasi tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.
10	Ferary Hidayanti, Siti Nur'Aini, and Danan Satriyo Wibowo (2024).	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Generasi Z	Generasi Z sangat sensitif terhadap lingkungan kerja. Komitmen organisasi berfungsi sebagai faktor penahan utama yang dapat menekan turnover intention generasi muda.

1. Penelitian dari Ahmad Arif Murdani dan Fachrurrozie tahun 2022 dengan

Judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Auditor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan auditor terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar. Auditor yang merasa memiliki kedekatan emosional, kesesuaian nilai, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, variabel kepuasan kerja ditemukan juga berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi tingkat pengaruhnya tidak sekuat komitmen organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat menurunkan keinginan untuk keluar, namun komitmen organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan auditor untuk bertahan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya organisasi dalam membangun komitmen emosional dan serta rasa memiliki bagi auditor guna menekan tingkat *turnover intention*.²⁶

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desak Ayu Sri Widhiaswari, I Made Wianto Putra, dan Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti tahun 2021 dengan judul Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Kompleksitas Tugas terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dan kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Auditor yang menghadapi beban waktu yang ketat, tuntutan penyelesaian pekerjaan yang tinggi, serta tenggat yang sulit dipenuhi cenderung mengalami stres kerja dan kelelahan, sehingga meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, kompleksitas tugas yang tinggi, seperti pekerjaan yang membutuhkan ketelitian berlebih, analisis mendalam, serta tanggung jawab audit yang rumit, juga terbukti meningkatkan kecenderungan auditor untuk keluar. Penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor non-kompensasi

²⁶ Ahmad Arif Murdani dan Fachrurrozie Fachrurrozie, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Auditor,” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 2, no. 1 (2022): 56–63.

seperti tekanan kerja dan karakteristik pekerjaan berperan besar dalam menentukan apakah auditor akan bertahan atau meninggalkan profesinya.²⁷

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Cahyadi, Dwi Lestari, dan Riko Pramana tahun 2024. Dengan judul *Determinants of Turnover Intention Among the Big 4 Public Accounting Firms*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor non-kompensasi merupakan penentu paling signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention* auditor. Beberapa faktor penting yang ditemukan meliputi beban kerja yang tinggi, stres pekerjaan, dan peluang karier eksternal yang lebih menarik. Beban kerja yang berlebihan, terutama pada musim audit, menyebabkan auditor mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini diperparah dengan tingkat stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang ketat, ekspektasi klien, serta standar kualitas audit yang sangat tinggi.²⁸
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Pratiwi tahun 2020 dengan judul *Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mentoring memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Program mentoring yang efektif ditandai dengan adanya pendampingan yang konsisten, komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik, serta dukungan dalam pengembangan kompetensi terbukti mampu meningkatkan kedekatan karyawan dengan

²⁷ Desak Ayu Sri Widhiaswari, I Made Wianto Putra, dan Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti, "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Kompleksitas Tugas terhadap Turnover Intention Auditor," *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa* 2, no. 1 (2021): 54–59.

²⁸ Hendra Cahyadi, Dwi Lestari, dan Riko Pramana, "Determinants of Turnover Intention Among the Big 4 Public Accounting Firms in Indonesia," *Jurnal Akuntansi dan Auditing* 14, no. 1 (2024): 12–23.

organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara mentor dan mentee dapat memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), menumbuhkan kepercayaan diri, serta membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Karyawan yang mendapatkan mentoring secara efektif menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, baik komitmen afektif maupun normatif, sehingga lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sistem mentoring merupakan salah satu strategi organisasi yang paling berpengaruh dalam menekan keinginan berpindah kerja dan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap institusi.²⁹

5. Penelitian yang dilakukan oleh B. F. W. Laksono dan Paulus Wardoyo tahun 2021 dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intentions* dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tingkat kepuasan yang rendah, serta keterlibatan kerja yang lemah secara nyata meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, temuan paling penting dari penelitian ini terletak pada peran mentoring sebagai variabel moderating. Penelitian tersebut membuktikan bahwa program mentoring yang terstruktur

²⁹ Rina Pratiwi, "Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 8, no. 1 (2020): 44–52.

dan efektif mampu memperlemah pengaruh negatif dari *work life balance* yang buruk, rendahnya kepuasan kerja, dan minimnya engagement terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, keberadaan mentoring dapat membantu karyawan lebih mudah beradaptasi, merasa didukung, serta memiliki panduan dalam menghadapi beban kerja dan dinamika organisasi. Mentoring juga terbukti meningkatkan rasa memiliki dan kepercayaan diri karyawan, sehingga meskipun mereka menghadapi tantangan pekerjaan, keinginan mereka untuk keluar cenderung menurun. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa mentoring memainkan peran strategis dalam menekan turnover intention, terutama pada karyawan dengan kondisi kerja yang rentan.³⁰

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yori Rahmadiani tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, namun arah pengaruhnya dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi pegawai. Temuan penelitian mengungkap bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi, yang artinya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya memengaruhi turnover intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen pegawai. Dengan kata lain, semakin baik gaya

³⁰ B. F. W. Laksono and Paulus Wardoyo, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2020): 17–36.

kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka komitmen organisasi akan meningkat, dan pada akhirnya membuat keinginan pegawai untuk keluar semakin rendah. Hasil ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan elemen penting yang memperkuat hubungan antara faktor internal organisasi dan *turnover intention*.³¹

7. Penelitian yang dilakukan oleh I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin kecil dorongan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Komitmen afektif ditemukan sebagai komponen yang paling dominan dalam memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memberikan kontribusi dalam menurunkan turnover intention, meskipun pengaruhnya tidak sebesar komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai cenderung bertahan ketika mereka merasa nyaman dan memiliki hubungan emosional yang positif dengan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa faktor internal organisasi, khususnya komitmen dan

³¹ Yori Rahmadianti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Kesehatan Andalas* 9, no. 1 (2020): 18–25.

kepuasan kerja, merupakan determinan penting dalam mengurangi niat keluar pegawai.³²

8. Penelitian yang dilakukan oleh Danny Putra Setiawan and Pahlawansyah Harahap tahun 2020 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, semakin kecil kecenderungan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, variabel kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention*, terutama apabila organisasi mampu memberikan imbalan yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja. Sementara itu, karakteristik pekerjaan ditemukan berkontribusi dalam membentuk persepsi pegawai terhadap kenyamanan dan kesesuaian tugas, yang pada akhirnya turut memengaruhi keinginan mereka untuk bertahan. Dari ketiga variabel yang diteliti, komitmen normatif muncul sebagai faktor yang paling kuat dalam menahan niat pegawai untuk keluar, menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab moral dan keterikatan nilai menjadi penentu penting dalam keputusan bertahan di organisasi.³³

³² I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 1–15.

³³ Danny Putra Setiawan and Pahlawansyah Harahap, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 3 (2020).

9. Penelitian yang dilakukan oleh Jasmine Adinda Bawana, Sholikhah, and Agung Wahyu Handaru tahun 2022 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan merasa bahwa nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai pribadi cenderung menunjukkan kesetiaan dan memilih untuk bertahan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Tingginya tekanan pekerjaan, beban berlebih, serta tuntutan yang melebihi kapasitas individu menyebabkan pegawai lebih rentan mengalami kelelahan, yang kemudian meningkatkan kemungkinan munculnya niat untuk keluar. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa baik faktor psikologis (komitmen organisasi) maupun faktor lingkungan kerja (stres kerja) memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.³⁴
10. Penelitian yang dilakukan oleh Ferary Hidayanti, Siti Nur'Aini, and Danan Satriyo Wibowo tahun 2024 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan

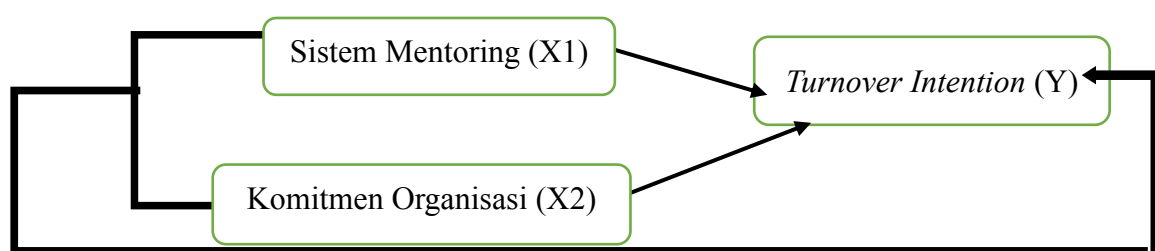
³⁴ Jasmine Adinda Bawana, Sholikhah, and Agung Wahyu Handaru, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT X Jakarta," *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* (2022).

terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi tingkat keterikatan Generasi Z terhadap organisasi, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar. Penelitian ini menemukan bahwa Generasi Z cenderung memiliki karakteristik kerja yang unik, di antaranya sensitif terhadap lingkungan kerja, menginginkan dukungan emosional, kejelasan peran, dan sistem manajemen yang transparan. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor penahan utama yang dapat mencegah munculnya niat keluar pada kelompok generasi ini. Ketika organisasi mampu membangun rasa memiliki, memberikan ruang pertumbuhan, serta memperkuat ikatan antara pegawai dan institusi, Generasi Z cenderung memilih untuk bertahan meskipun menghadapi beban kerja atau tantangan di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memainkan peran yang signifikan dalam mengurangi *turnover intention*, terutama pada kelompok generasi yang lebih muda.³⁵

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir pada penelitian ini adalah dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



³⁵ Rina Pratiwi, "Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 8, no. 1 (2020): 44–52.

Keterangan

————→ : Secara Parsial

————→ : Secara Simultan

Pengaruh secara parsial ditandai dengan sistem mentoring berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor pemula. Sistem mentoring yang berjalan dengan baik dapat membantu auditor pemula dalam proses adaptasi kerja, meningkatkan kompetensi, serta memberikan dukungan psikologis dan profesional. Komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor pemula. Pengaruh secara Simultan ditandai dengan sistem mentoring dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor pemula. Sistem mentoring yang efektif tidak hanya memberikan bimbingan teknis, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi auditor pemula.

Auditor pemula di Inspektorat pada umumnya menghadapi tantangan adaptasi terhadap budaya kerja, tekanan tugas, serta tuntutan profesionalisme. Dalam situasi seperti ini, keberadaan sistem mentoring menjadi faktor penting yang dapat membantu auditor pemula memahami tugas, meningkatkan kepercayaan diri, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sistem mentoring yang baik, baik berupa pendampingan, bimbingan teknis, maupun transfer pengalaman dari auditor senior, dapat menciptakan rasa aman dan mendukung perkembangan kompetensi. Ketika auditor pemula merasa

didampingi, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga turnover intention menurun.³⁶

Ketika sistem mentoring berjalan dengan baik dan komitmen organisasi kuat, kedua variabel ini secara bersama-sama akan memberikan dukungan struktural dan psikologis kepada auditor pemula. Kombinasi mentoring efektif dan tingginya komitmen organisasi diyakini mampu menekan turnover intention secara simultan, karena auditor merasa dihargai, dibimbing, serta memiliki ikatan kuat dengan organisasi. Dengan demikian, kerangka pikir penelitian ini menunjukkan bahwa sistem mentoring dan komitmen organisasi masing-masing maupun secara bersama-sama memengaruhi turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Hipotesis berupa pertanyaan yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pada penelitian ini adalah

H₁ : Pengaruh Sistem Mentoring Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan.

H₂ : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan.

H₃ : Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan

³⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm.143.

BAB III

METODOLOGI

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Padang Lawas (Sibuhuan), yang berlokasi di Jalan K.H. Dewantara, Kecamatan Sibuhuan, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, meliputi persiapan, pengembangan instrumen, pengumpulan data, dan analisis data. Perkiraan periode pelaksanaan adalah Februari sampai dengan Mei 2026.

B. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.¹ Pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama di lokasi penelitian. Data ini dikumpulkan untuk

¹ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Dan Penelitian Pengembangan*, ed. Dr. Mara Samin Lubis M.Pd, april 2016 (bandung: citapustaka media, 2016), hlm. 17.

menjawab permasalahan penelitian secara spesifik sesuai dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh langsung dari auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yaitu melalui pihak lain atau dokumen yang telah tersedia sebelumnya. Data ini berfungsi sebagai data pendukung untuk melengkapi dan memperkuat data primer.

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dan arsip Inspektorat Sibuhuan, antara lain data jumlah auditor pemula, data mutasi dan rotasi pegawai, serta laporan kepegawaian. Selain itu, data sekunder juga bersumber dari laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP), peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan auditor dan pengawasan internal pemerintah, serta kebijakan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan inspektorat.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pemula di lingkungan

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 80.

Inspektorat Kabupaten Padang Lawas (Sibuhuan) yang berjumlah 35 orang, berdasarkan data internal tahun 2024.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Dalam hal ini, tidak semua obyek diteliti secara keseluruhan. Dengan demikian yang dimaksud sampel disini adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Arikunto pada bukunya menjelaskan bahwasanya apabila jumlah subjek (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (studi populasi/sensus). Namun, jika jumlah subjeknya besar (lebih dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%.³ Karena jumlah populasi penelitian berjumlah 35 sesuai dengan teori tersebut maka peneliti menggunakan teknik *total sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena dianggap relatif kecil, sehingga tidak ada informasi penting yang terlewat dan peneliti dapat menganalisis semua unit tanpa bias pemilihan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

E. Instrumen penelitian

1. Angket

Angket merupakan salah satu instrument pengumpulan data kuantitatif.

Kuesioner atau angket adalah daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan-

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm. 104.

pertanyaan terhadap siswa mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti.⁴ Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan sebagai hasil penelitian. Kuesioner atau angket yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis angket tertutup, karena responden hanya tinggal memilih jawaban yang dianggap benar. Tahapan pembuatan dan penyusunan pertanyaan pada angket, peneliti menyesuaikan terhadap indikator penelitian yang digunakan. Angket pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur indikator minat belajar. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5.

Tabel 3.1 Skor Skala *Likert*

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas adalah dua jenis uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik alat ukur dalam mengukur variable yang ingin diukur. Uji ini digunakan untuk menguji instrumen penelitian sebelum digunakan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan data

⁴ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, edisi ke-1 (jakarta: PT. Bumi aksara, 2018), hlm. 76.

tersebut dapat dikatakan valid atau tidak.⁵ Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 23.0 *for windows* untuk melakukan uji validitas Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
- c. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabelitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil yang sama bisa diulangi jika menggunakan kondisi yang sama. Uji realibilitas digunakan untuk memeriksa konsistensi kuesioner yang merupakan merupakan indikator dari variabel.⁶ Uji realibelitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang akurat. Penelitian ini menggunakan program SPSS 23.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut.

- a. Jika $r_{\alpha positif} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel.
 - b. Jika $r_{\alpha negatif} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliabel.
 - 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

G. Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

⁵ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017).

⁶ Nazir, *Metode Penelitian*, hlm. 124.

Uji prasyarat merupakan uji yang menjadi prasyarat dalam melakukan uji hipotesis. Adapun uji prasyarat meliputi Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi empat tahap. Uji prasyarat pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* 23.0.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah kondisi di mana model regresi menemukan korelasi sempurna antar variabel independen⁷. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi sempurna atau mendekati sempurna.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah kondisi di mana model regresi memiliki korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya $(t-1)$.⁸ Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

⁷ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Hlm. 140

⁸ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Hlm. 135.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah kondisi di mana dalam model regresi terdapat varians yang tidak sama antara residual dari satu observasi ke observasi lainnya.⁹

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis uji yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, Uji Parsial, Uji Simultan.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap Variabel tidak bebasnya¹⁰. Perhitungan data menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan

Y : Kemampuan Menyelesaikan Soal

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

x1 : Kecemasan Masalah

⁹ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Hlm. 127.

¹⁰ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Hlm. 196.

X2 : Strategi Metakognitif

e : Standar Error

Pada penelitian ini perhitungan data menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* 23.0.

b. Uji Parsial (*T-Test*)

Uji parsial atau uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah (parsial) terhadap variabel dependen dalam model regresi¹¹. Dengan uji ini, peneliti dapat menilai apakah setiap variabel bebas memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabel terikat. Uji parsial berfokus pada koefisien regresi (β) dari masing-masing variabel untuk melihat apakah nilai koefisien tersebut berbeda secara signifikan dari nol. Bila nilai koefisien signifikan, berarti variabel tersebut benar-benar memengaruhi variabel dependen.

c. Uji Simultan (*F-Test*)

Uji simultan adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam suatu model regresi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen¹². Uji ini dilakukan melalui Uji F (*F-test*) dalam analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian kuantitatif, uji simultan bertujuan

¹¹ Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021) Hlm. 53.

¹² Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*. Hlm. 53.

untuk menilai apakah model regresi yang digunakan layak (fit) dan apakah kombinasi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara signifikan. Dengan kata lain, uji simultan menguji pengaruh kolektif dari variabel X terhadap Y, bukan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi perubahan pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi.¹³

Koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *R Square* (R^2) yang besarnya berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil.

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*, karena model regresi melibatkan lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *Adjusted R Square* bertujuan untuk menghindari bias akibat penambahan variabel independen dalam

¹³ Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*. Hlm. 54.

model regresi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan Aplikasi SPSS *for Windows 23.0* untuk menguji data.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan istilah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Memuat tentang uraian landasan teori tentang penelitian dan tinjauan penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci dan sistematis penelitian yang digunakan oleh peneliti beserta alasannya, waktu dan tempat penelitian, jenis peneliti, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan yang memaparkan temuan dari data yang telah dikumpulkan. Bagian ini diawali dengan gambaran karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian untuk melihat kecenderungan jawaban. Selanjutnya dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. Sebelum analisis utama, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat regresi linear berganda. Hasil analisis regresi kemudian disajikan untuk menjawab hipotesis, meliputi pengaruh parsial dan simultan

variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, hasil tersebut dibahas dengan mengaitkan temuan statistik, teori yang relevan, dan hasil penelitian terdahulu.

BAB V. PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran ataupun rekomendasi. Kesimpulan menguraikan secara ringkas seluruh alur penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan analisis dan intepretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai apa yang sesuai dengan pengambilan langkah-langkah pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Inspektorat Sibuhuan

Inspektorat Sibuhuan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Padang Lawas. Keberadaan Inspektorat Sibuhuan tidak terlepas dari kebijakan pemerintah pusat dalam memperkuat sistem pengawasan internal di lingkungan pemerintahan daerah. pembentukan Inspektorat Sibuhuan sejalan dengan terbentuknya Kabupaten Padang Lawas sebagai daerah otonom baru. Kabupaten Padang Lawas resmi dimekarkan dari Kabupaten Tapanuli Selatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2007. Sejak saat itu, berbagai perangkat daerah mulai dibentuk, termasuk Inspektorat sebagai lembaga yang memiliki fungsi pengawasan internal.

Pada awal pembentukannya, Inspektorat Sibuhuan masih memiliki keterbatasan baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, maupun sistem pengawasan yang digunakan. Namun seiring dengan perkembangan regulasi dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), Inspektorat Sibuhuan terus mengalami peningkatan kapasitas kkelembagaan. Perubahan signifikan terjadi seiring dengan diterapkannya berbagai peraturan pemerintah terkait sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) serta peningkatan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Inspektorat

Sibuhuan kemudian mulai mengembangkan fungsi pengawasan yang tidak hanya bersifat pemeriksaan (audit), tetapi juga meliputi reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan konsultatif.

2. Visi dan Misi

1. Visi

Terwujudnya Inspektorat Kabupaten Padang Lawas sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Profesional, Independen, dan Objektif dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih (*Clean Government*) dan Berwibawa.

2. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pengawas internal.
- 3) Mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.
- 4) Memperkuat sistem pengendalian internal pemerintah.

3. Tugas dan Fungsi Inspektorat Sibuhuan

Inspektorat Sibuhuan memiliki tugas utama melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Adapun fungsi utamanya meliputi.

1. Perencanaan program pengawasan.

2. Pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, dan pemantauan.
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan daerah.
4. Pembinaan dan konsultasi kepada perangkat daerah.
5. Penguatan sistem pengendalian internal pemerintah.

B. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 35 orang auditor pemula yang bekerja di Inspektorat Sibuhuan. Data dikumpulkan melalui kuesiener dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur tiga variabel: Sistem Mentoring (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Turnover Intention (Y). Masing-masing variabel diukur dengan 8 pernyataan.

Berdasarkan data yang diperoleh, seluruh responden (100%) adalah auditor pemula dengan masa kerja kurang dari 3 tahun. Distribusi jenis kelamin, pendidikan, dan usia tidak disajikan secara rinci karena tidak menjadi fokus dalam penelitian ini, namun seluruh responden telah menjalani program mentoring dan memiliki pengalaman kerja di Inspektorat Sibuhuan minimal 1 tahun.

Statistik deskriptif untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Sistem Mentoring (X_1)	35	26	40	34,62	4,29
Komitmen Organisasi (X_2)	35	26	40	34,74	4,24
Turnover Intention (Y)	35	8	24	14,17	5,03

Sumber: Hasil Output SPSS for windows 2.3 (Diolah Tahun 2026)

Distribusi frekuensi masing-masing variabel berdasarkan kategori disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sistem Mentoring	Sangat Rendah	26 – 29	8	22,86
	Rendah	30 – 33	3	8,57
	Cukup	34 – 37	14	40,00
	Tinggi	38 – 41	10	28,57
Komitmen Organisasi	Sangat Rendah	26 – 29	7	20,0
	Rendah	30 – 33	3	8,53
	Cukup	34 – 37	15	42,86
	Tinggi	38 – 41	10	28,57
Turnover Intention	Sangat Rendah	8 – 11	3	8,57
	Rendah	12 – 15	18	51,43
	Cukup	16 – 19	8	22,86
	Tinggi	20 – 24	6	17,14

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Berdasarkan tabel 4.1 dan kriteria rata-rata disesuaikan dengan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel sistem mentoring sebesar 34,62 menunjukkan bahwa sistem mentoring berada pada kategori cukup, namun belum optimal. Hal ini sesuai dengan kondisi lapangan di mana mentoring masih belum terstruktur dengan baik. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-

rata sebesar 34,74 yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen auditor pemula masih berada pada kategori Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa auditor belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Sementara itu, variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 14,23. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat turnover intention auditor pemula berada pada kategori rendah. Hal ini berarti masih terdapat kecenderungan auditor pemula untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Pearson antara skor item dengan skor total variabel. Dengan jumlah sampel 35 dan tingkat signifikansi 5%, nilai $r\text{-tabel} = 0,334$. Suatu item dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Hasil uji validitas untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Sistem Mentoring (X_1)	X1.1	0,921	0,334	Valid
	X1.2	0,853	0,334	Valid
	X1.3	0,772	0,334	Valid
	X1.4	0,699	0,334	Valid
	X1.5	0,729	0,334	Valid
	X1.6	0,776	0,334	Valid

	X1.7	0,763	0,334	Valid
	X1.8	0,830	0,334	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,860	0,334	Valid
	X2.2	0,836	0,334	Valid
	X2.3	0,783	0,334	Valid
	X2.4	0,781	0,334	Valid
	X2.5	0,681	0,334	Valid
	X2.6	0,774	0,334	Valid
	X2.7	0,828	0,334	Valid
	X2.8	0,768	0,334	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,944	0,334	Valid
	Y.2	0,891	0,334	Valid
	Y.3	0,829	0,334	Valid
	Y.4	0,851	0,334	Valid
	Y.5	0,789	0,334	Valid
	Y.6	0,862	0,334	Valid
	Y.7	0,870	0,334	Valid
	Y.8	0,796	0,334	Valid

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Seluruh item pernyataan memiliki r-hitung > 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Mentoring (X ₁)	0,916	Reliabel

Komitmen Organisasi (X ₂)	0,913	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS *for windows* 2.3 (Diolah Tahun 2026)

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel $> 0,70$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Untuk *output* pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows* 23.0 dapat dilipat pada lampiran 2.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	54.308	1.350		40.220	.000		
Sistem Monitoring (X1)	-.606	.488	-.522	-1.242	.223	.673	1.485
Komitmen Organisasi (X2)	-.552	.501	-.463	-1.101	.279	.674	1.485

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS *for windows* 2.3 (Diolah Tahun 2026)

Nilai VIF kedua variabel independen adalah 1,485 (< 10) dan tolerance 0,673 ($> 0,10$), sehingga model regresi bebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dikatakan Tidak terjadi heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.228	.675		3.303	.002
	Sistem Monitoring (X1)	.551	.244	.4959	2.261	.031
	Komitmen Organisasi (X2)	-.594	.250	-.5.201	-2.372	.024

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil *Output* SPSS *for windows* 2.3 (Diolah Tahun 2026)

Nilai signifikansi $> 0,05$ untuk kedua variabel, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan uji Lagrange Multiplier (LM) dengan melihat signifikansi deviation from linearity. Jika nilai signifikansi $>$

0,05, maka hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity Sig.	Keterangan
X ₁ dengan Y	0,673	Linear
X ₂ dengan Y	0,541	Linear

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Kedua variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen, sehingga asumsi linearitas terpenuhi. Dan untuk hasil *output* penghitungan melalui bantuan Aplikasi SPSS dapat dilihat pada lampiran.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Sistem Mentoring (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil perhitungan dengan SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 4.8 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.308	1.350		40.220	.000
Sistem Monitoring (X ₁)	-.606	.488	-.522	-5.876	.000
Komitmen Organisasi (X ₂)	-.552	.501	-.463	-4.923	.000

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Berdasarkan Tabel 4.9, persamaan regresi yang diperoleh dengan menggunakan rumus regresi yaitu $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$ dan memenuhi persamaan $Y = 54,308 + (-0,606)X_1 + (-0,552)X_2 + 1,350$, dijabarkan sebagai berikut.

- a. Konstanta bernilai 54,308 menyatakan bahwa jika Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi bernilai nol, maka Turnover Intention diperkirakan sebesar 54,308
- b. Koefisien regresi X_1 bernilai -0,606 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Sistem Mentoring akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0,606 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi X_2 bernilai -0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0,552 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai *Standard Error* sebesar 1,350 tergolong kecil dibandingkan nilai konstanta 28,564, sehingga menunjukkan bahwa estimasi konstanta cukup baik dan stabil. Nilai *Standard Error* variabel Sistem Mentoring (X_1) sebesar 0,103, sedangkan variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,122. Nilai tersebut tergolong kecil dibandingkan nilai koefisien regresinya, sehingga menunjukkan bahwa hasil estimasi koefisien regresi cukup baik dan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Selain itu,

Standard Error juga digunakan dalam perhitungan nilai t hitung pada uji parsial (uji t).

Koefisien bertanda negatif mengindikasikan hubungan yang berlawanan arah antara variabel independen dan dependen, sesuai dengan hipotesis bahwa semakin baik sistem mentoring dan semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah turnover intention.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Sistem Mentoring (X_1)	-5,876	2,034	0,000	Berpengaruh signifikan
Komitmen Organisasi (X_2)	-4,923	2,034	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Catatan: t -tabel dengan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, $\alpha = 0,05$ (dua sisi) = 2,034. Berdasarkan Hasil uji t pada tabel 4.10 dapat disimpulkan sebagai berikut.

1) Pengaruh Sistem Mentoring terhadap Turnover Intention

Nilai t -hitung = -5,876, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh negatif dan

signifikan Sistem Mentoring terhadap Turnover Intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention
 Nilai t-hitung = -4,923, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	798.547	2	399.274	523.124	.000 ^b
Residual	24.424	32	.763		
Total	822.971	34			

Sumber: Hasil Output SPSS for windows 2.3 (Diolah Tahun 2026)

Catatan: F-tabel dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 32$, $\alpha = 0,05 = 3,32$.

Nilai F-hitung (523,124) > F-tabel (3,32) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886	.785	.771	2.405

Sumber: Hasil *Output SPSS for windows 2.3* (Diolah Tahun 2026)

Nilai ***R Square*** = **0,785** menunjukkan bahwa 78,5% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variasi Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 21,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Mentoring terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem mentoring berpengaruh terhadap turnover intention. Dengan nilai t -hitung = -5,876, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Semakin baik pelaksanaan sistem mentoring maka semakin rendah keinginan auditor pemula untuk keluar dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori dari Sari dan Hidayat menyatakan bahwa mentoring yang efektif meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi niat berpindah.¹ Pratiwi juga menjelaskan bahwasanya mentoring menjadi faktor yang memberikan dukungan pengembangan profesional dan pribadi kepada seseorang (mentee) melalui bantuan, bimbingan, dan berbagi keahlian dari individu yang lebih berpengalaman (mentor).

¹ Nurul Puspita Sari dan Muhammad Hidayat, "Hubungan Mentoring dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 9, no. 3 (2021): 112–122.

Dalam sistem akuntansi syariah sistem mentoring tidak hanya dipandang sebagai proses transfer pengetahuan teknis, tetapi juga sebagai sarana pembinaan nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islami. Mentoring yang baik mencerminkan nilai amanah (tanggung jawab), di mana auditor senior membimbing auditor pemula dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Selain itu, mentoring juga mencerminkan nilai ihsan (bekerja secara optimal dan profesional), yaitu memberikan bimbingan secara maksimal demi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Di Inspektorat Sibuhuan, Di Inspektorat Sibuhuan, sistem mentoring masih belum berjalan secara optimal. Beberapa auditor pemula mengaku belum mendapatkan bimbingan dan arahan yang memadai dari auditor senior, sehingga mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas audit. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya rasa kurang nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, Inspektorat Sibuhuan perlu meningkatkan kualitas sistem mentoring melalui pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan agar turnover intention auditor pemula dapat ditekan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal itu dibuktikan dengan nilai t -hitung = -4,923, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Auditor pemula yang memiliki komitmen afektif, kontinuan, dan normatif yang tinggi cenderung tidak ingin

meninggalkan organisasi. Hal ini memperkuat teori dari Meyer dan Allen yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor kuat terhadap *turnover intention*.² Sejalan dengan penelitian yang penelitian dari Widiastini dan Jaya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin kecil dorongan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.³

Di lingkungan Inspektorat Sibuhuan, auditor pemula merasa bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan kemampuan dan pembinaan karier masih perlu ditingkatkan. Hal ini menyebabkan beberapa auditor merasa kurang memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, auditor pemula juga masih menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Kondisi tersebut apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang baik dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi auditor pemula.

3. Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa sistem mentoring dan komitmen organisasi secara

² John Peter Meyer dan Natalie Jane Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2017).

³ I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 1–15.

simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung (523,124) > F-tabel (3,32) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, sistem mentoring dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,785 atau 78,5%. Hal ini berarti bahwa *turnover intention* auditor pemula dapat dijelaskan oleh variabel sistem mentoring dan komitmen organisasi sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem mentoring dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dalam mempengaruhi *turnover intention* auditor pemula. Berdasarkan kondisi yang ditemukan di Inspektorat Sibuhuan, sistem mentoring yang diterapkan masih belum optimal. Beberapa auditor pemula mengaku belum mendapatkan pendampingan dan arahan yang memadai dari auditor senior. Proses mentoring yang berlangsung masih bersifat informal dan belum terintegrasi dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia organisasi. Hal ini menyebabkan auditor pemula mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Ketika auditor pemula merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup, maka muncul perasaan kurang nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, kondisi komitmen

organisasi auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan juga masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya auditor yang kurang memiliki rasa bangga terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Rendahnya komitmen organisasi tersebut diduga dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan terhadap kinerja, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, serta tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Jaya dan Widiastini bahwa komitmen organisasi salah satu yang mempengaruhi *turnover intention*.⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem mentoring dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas mentoring dan memperkuat komitmen organisasi melalui pembinaan yang lebih terstruktur, pemberian penghargaan terhadap kinerja, serta peningkatan kesempatan pengembangan karier agar *turnover intention* auditor pemula dapat diminimalkan

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

1. Jumlah sampel yang terbatas ($n = 35$) hanya mencakup auditor pemula di satu instansi (Inspektorat Sibuhuan), sehingga generalisasi hasil penelitian ke populasi auditor secara luas perlu dilakukan dengan hati-hati.

⁴ I Made Wira Kusuma Jaya and Ni Made Ary Widiastini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 1–15.

2. Pengukuran variabel hanya menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sehingga rentan terhadap subjektivitas responden (*common method bias*).
3. Variabel yang diteliti hanya dua variabel *independen* yaitu sistem mentoring dan komitmen organisasi, sementara masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab 4, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan sistem mentoring dengan turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi dengan turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.
3. Secara bersama-sama, sistem mentoring dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention auditor pemula di Inspektorat Sibuhuan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen yang menyatakan bahwa dukungan organisasi melalui program mentoring dan pembentukan komitmen afektif dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan empiris sebelumnya bahwa mentoring dan komitmen organisasi merupakan prediktor kuat terhadap turnover intention, terutama pada profesi auditor pemula yang rentan terhadap keinginan berpindah.

2. Implikasi Praktis

Bagi Inspektorat Sibuhuan, hasil penelitian ini memberikan masukan bahwa peningkatan kualitas sistem mentoring dan penguatan komitmen organisasi merupakan strategi efektif untuk mempertahankan auditor pemula. Program mentoring perlu dirancang secara terstruktur, dengan mentor yang kompeten dan evaluasi berkala. Selain itu, upaya peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui pengembangan karir, pemberian penghargaan, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, diajukan saran sebagai berikut.

1. Saran bagi Inspektorat Sibuhuan

Dengan meningkatkan efektivitas sistem mentoring melalui penyelenggaraan pelatihan khusus bagi mentor agar memiliki kompetensi membimbing secara profesional. Kemudian Menetapkan standar operasional prosedur (SOP) mentoring yang jelas, meliputi frekuensi pertemuan, materi bimbingan, dan evaluasi kinerja. Serta memberikan umpan balik secara berkala kepada auditor pemula dan mentor.

Memperkuat komitmen organisasi auditor pemula dalam mengembangkan program orientasi dan sosialisasi nilai-nilai organisasi yang lebih intensif. Memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas, seperti rotasi tugas, pelatihan lanjutan, dan jenjang promosi. Meningkatkan kesejahteraan dan pemberian penghargaan (*reward*) bagi auditor berprestasi.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Memperluas cakupan sampel pada beberapa instansi pemerintah atau sektor swasta agar hasil lebih *generalizable*. Menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. Menggunakan pendekatan mixed-method (kuantitatif dan kualitatif) melalui wawancara mendalam untuk mengeksplorasi alasan di balik turnover intention auditor pemula. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan *turnover intention* dalam kurun waktu tertentu dan efektivitas program mentoring dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawana, J. A., Sholikhah, dan A. W. Handaru. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT X Jakarta.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*.
- Cahyadi, H., D. Lestari, dan R. Pramana. (2024). “Determinants of Turnover Intention Among the Big 4 Public Accounting Firms in Indonesia.” *Jurnal Akuntansi dan Auditing* 14 (1): 12–23.
- CNN Indonesia. (2022). “Auditor Muda Mengeluh Minim Pembinaan.”
- Daft, R. L. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. S. (2018). *Akuntansi Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, S. (2025). Wawancara oleh penulis. Sibuhuan, Oktober.
- Jaya, I. M. W. K., dan N. M. A. Widiastini. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.” *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3 (1): 1–15.
- Kompas.com. (2023). “Tantangan Auditor Daerah dalam Sistem Pengawasan.”
- Kontan. (2023). “Audit Pemerintah Semakin Kompleks.”
- Laksono, B. F. W., dan P. Wardoyo. (2020). “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12 (1): 17–36.
- Meyer, J. P., dan N. J. Allen. (2017). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Murdani, A. A., dan Fachrurrozie. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Auditor.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 2 (1): 56–63.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Narbuko, C. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, D. A. D., P. R. Ramadhan, dan Erlina. “Komitmen Organisasi Auditor, Kelelahan, dan Keinginan untuk Pindah: Suatu Penelitian Replikasi.”

- NingTyas, A. P., S. H. Purnomo, dan A. Aswar. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (4): 1634.
- Pratiwi, R. (2020). “Efektivitas Mentoring dalam Peningkatan Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 8 (1): 44–52.
- Rahmadiani, Y. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Kesehatan Andalas* 9 (1): 18–25.
- Rangkuti, A. N. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sari, N. P., dan M. Hidayat. (2021). “Hubungan Mentoring dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 9 (3): 112–122.
- Setiawan, D. P., dan P. Harahap. (2020). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 9 (3).
- Setiawati, S. (2017). *Leadership Coaching*. Jakarta: Media Nusa Creative.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, D., dan A. Suryana. (2021). “Pengaruh Sistem Mentoring terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan Generasi Muda di Sektor Publik.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10 (2): 130–142.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiaswari, D. A. S., I. M. W. Putra, dan N. N. S. R. Damayanti. (2021). “Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, Kompleksitas Tugas terhadap Turnover Intention Auditor.” *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa* 2 (1): 54–59.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama : Fabio Gymnastiar
2. NIM : 22 406 00023
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 28 September 2003
5. Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Status : Mahasiswa
8. Agama : Islam
9. Alamat Lengkap : Sibuhuan Kec, Barumun Kab, Padang Lawas
10. Nomor Handphone : 0822-6712-3647
11. Email : fabiogymnastiar9@gmail.com

II. IDENTITAS ORANG TUA

1. Ayah
 - a. Nama : Fauzianto
 - b. Pekerjaan : Petani
 - c. Alamat : Sibuhuan Kec, Barumun Kab, Padang Lawas
 - d. Nomor Handphone : 0822-2562-3867
2. Ibu
 - a. Nama : Nurima Hasibuan
 - b. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - c. SSAlamat : Sibuhuan Kec, Barumun Kab, Padang Lawas
 - d. Nomor Handphone : 0831-4906-3254

III. PENDIDIKAN

1. Tahun 2010-2016 : SD Negeri 0105 Latong
2. Tahun 2016-2019 : Mts N 1 Padang Lawas
3. Tahun 2019-2022 : MA N 1 Padang Lawas
4. Tahun 2022-2026 : S1 Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

IV. PRESTASI AKADEMIK

- IPK : 3,75
- Judul Skripsi : Pengaruh System Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Di Inspektorat Sibuhuan

V. MOTO HIDUP

“Segala sesuatu yang sudah di mulai harus di selesai sampai tuntas”

Lampiran 1

ANGKET PENGARUH SISTEM MENTORING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR PEMULA DI INSPEKTORAT SIBUHUAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Isilah idenditas responden yang telah disediakan.
2. Bacalah pernyataan dengan seksama dan jawaban dengan sebenarnya.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan item jawaban sebagai berikut:

SS : sangat setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

STS : sangat tidak setuju

R : ragu – ragu

Variabel Sistem Mentoring

NO	Pernyataan	jawaban					Total
		SS	S	R	TS	STS	
1	Mentor saya membangun hubungan yang terbuka dan saling percaya selama proses mentoring.						
2	Kegiatan mentoring dilakukan secara rutin dan disertai komunikasi yang jelas antara mentor dan mentee						
3	Saya merasa hubungan antara saya dan mentor bersifat kaku dan kurang mendukung perkembangan saya.						
4	Mentor memberikan umpan balik yang membangun dan membantu saya meningkatkan kinerja sebagai auditor pemula.						
5	Pertemuan mentoring jarang dilakukan sehingga komunikasi dengan mentor kurang efektif.						
6	Bidang keahlian mentor sesuai dengan tugas dan bidang karier saya sebagai auditor pemula.						
7	Umpan balik yang diberikan mentor kurang						

	jelas dan tidak membantu perbaikan kinerja saya.						
8	Mentor saya kurang memahami bidang pekerjaan yang saya tekuni sehingga mentoring menjadi kurang relevan.						

Variabel Komitmen Organisasi

NO	Pernyataan	jawaban					Total
		SS	S	R	TS	STS	
9	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat Sibuhuan.						
10	Saya bersedia mengerahkan usaha lebih untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.						
11	Saya tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.						
12	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka waktu yang lama.						
13	Saya hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa keinginan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi.						
14	Saya selalu berusaha mematuhi nilai-nilai dan aturan yang berlaku di organisasi.						
15	Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi meskipun belum ada tawaran kerja lain.						
16	Aturan dan nilai organisasi sering saya abaikan karena dianggap tidak penting.						

Variabel *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	jawaban					Total
		SS	S	R	TS	STS	
17	Saya sering mencari informasi tentang peluang pekerjaan di luar organisasi ini.						
18	Saya memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.						
19	Saya tidak pernah tertarik untuk mencari pekerjaan di luar organisasi tempat saya bekerja saat ini.						
20	Saya bersedia menerima tawaran pekerjaan lain jika mendapatkan kesempatan yang						

	lebih baik.						
21	Saya tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini						
22	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang saya alami saat ini						
23	Saya akan menolak tawaran pekerjaan lain meskipun ditawarkan dengan kondisi yang lebih menarik						
24	Saya merasa puas dengan kondisi kerja di organisasi ini						

Lampiran 2

Tabulasi Data Angket

Variabel X1

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
1	4	4	5	4	5	4	4	5	35
2	5	5	4	5	4	5	5	4	37
3	4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	3	4	3	4	3	4	4	3	28
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	5	5	4	5	5	4	37
8	3	3	4	3	4	3	3	4	27
9	5	4	5	5	4	5	4	5	37
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	5	5	4	5	4	5	5	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	4	3	4	3	4	4	3	28
14	4	4	5	4	4	5	4	4	34
15	5	5	4	5	5	4	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	5	4	5	4	5	37
18	3	3	3	4	3	3	4	3	26
19	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20	4	4	5	5	4	4	4	5	35
21	4	5	4	4	5	4	5	4	35
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	3	4	4	3	4	3	4	4	29
24	4	4	4	5	4	4	5	4	34
25	5	5	4	5	5	4	5	5	38
26	4	4	5	4	4	5	4	4	34
27	4	5	5	5	4	5	4	5	37
28	3	4	3	4	3	4	4	3	28
29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	5	5	4	5	4	5	5	37

32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	3	3	4	3	4	3	3	4	27
34	4	5	4	4	5	4	4	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Variabel X2

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
1	4	4	5	4	4	5	4	5	35
2	5	5	4	5	5	4	5	4	37
3	4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	4	3	4	3	4	4	3	4	29
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	4	5	5	4	38
8	3	4	3	3	4	3	3	4	27
9	5	4	5	5	4	5	4	5	37
10	4	4	4	5	4	4	4	5	34
11	4	5	5	4	5	4	5	5	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	3	4	3	4	4	3	4	29
14	4	4	5	4	4	5	4	4	34
15	5	5	4	5	5	4	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	5	4	5	4	5	37
18	3	3	3	4	3	3	4	3	26
19	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20	4	4	5	5	4	4	4	5	35
21	4	5	4	4	5	4	5	4	35
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	3	4	4	3	4	3	4	4	29
24	4	4	4	5	4	4	5	4	34
25	5	5	4	5	5	4	5	5	38
26	4	4	5	4	4	5	4	4	34
27	4	5	5	5	4	5	4	5	37
28	4	3	4	3	4	4	3	4	29

29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	5	5	4	5	4	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	3	4	3	3	4	3	3	4	27
34	4	5	4	4	5	4	4	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Variabel Y

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
1	2	2	1	2	1	2	2	1	13
2	1	1	2	1	2	1	1	2	11
3	2	2	2	2	1	2	2	2	15
4	3	3	3	2	3	2	3	2	21
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	1	2	1	2	1	1	2	1	11
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	1	2	1	1	2	1	2	1	11
10	2	2	2	1	2	2	2	2	15
11	2	1	2	2	1	2	1	2	13
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	3	2	3	3	2	3	2	3	21
14	2	2	1	2	2	1	2	2	14
15	1	1	2	1	1	2	1	1	10
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	2	1	2	1	2	1	2	1	12
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	1	1	1	2	1	1	1	2	10
20	2	2	2	1	2	2	2	1	14
21	2	1	2	2	1	2	1	2	13
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8
23	3	3	2	3	3	3	3	2	22
24	2	2	2	1	2	2	1	2	14
25	1	1	2	1	1	2	1	1	10

Lampiran 3

UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS

Uji Validitas (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Sistem Monitoring (X1)
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 35	.706* 35	.624* 35	.681* 35	.651* 35	.727* 35	.720* 35	.731* 35	.921** 35
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.706* 35	1 35	.484* 35	.552* 35	.617* 35	.654* 35	.783* 35	.647* 35	.853** 35
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.624* 35	.484* 35	1 35	.370* 35	.562* 35	.657* 35	.369* 35	.786* 35	.772** 35
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.681* 35	.552* 35	.370* 35	1 35	.220 35	.660* 35	.580* 35	.411* 35	.699** 35
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.651* 35	.617* 35	.562* 35	.220 35	1 35	.251 35	.503* 35	.789* 35	.729** 35
X1.6	Pearson Correlation	.727* 35	.654* 35	.657* 35	.660* 35	.251 35	1 35	.537* 35	.444* 35	.776** 35

[illegible]

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

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

Uji Validitas (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Komitmen Organisasi (X2)
X2.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	.577* .000 35	.616* .000 35	.672* .000 35	.585* .000 35	.731* .000 35	.687* .000 35	.558* .000 35	.860** .000 35
X2.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.577* .000 35	1 35	.482* .003 35	.594* .000 35	.759* .000 35	.444* .008 35	.775* .000 35	.663* .000 35	.836** .000 35

X2.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.616* .000 35	.482* .003 35	1 35	.512* .002 35	.314 .066 35	.880* .000 35	.509* .002 35	.627* .000 35	.783** .000 35
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.672* .000 35	.594* .000 35	.512* .002 35	1 35	.265 .124 35	.561* .000 35	.694* .000 35	.520* .001 35	.781** .000 35
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.585* .000 35	.759* .000 35	.314 .066 35	.265 .124 35	1 35	.265 .124 35	.627* .000 35	.604* .000 35	.681** .000 35
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.731* .000 35	.444* .008 35	.880* .000 35	.561* .000 35	.265 .124 35	1 35	.443* .008 35	.538* .001 35	.774** .000 35
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.687* .000 35	.775* .000 35	.509* .002 35	.694* .000 35	.627* .000 35	.443* .008 35	1 35	.432* .010 35	.828** .000 35
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.558* .000 35	.663* .000 35	.627* .000 35	.520* .001 35	.604* .000 35	.538* .001 35	.432* .010 35	1 35	.768** .000 35
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.860* .000 35	.836* .000 35	.783* .000 35	.781* .000 35	.681* .000 35	.774* .000 35	.828* .000 35	.768* .000 35	1 35

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

Uji Validitas (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Turnover Intention (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.796**	.803**	.796**	.710**	.815**	.815**	.715**	.944**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.796**	1	.587**	.732**	.750**	.702**	.919**	.585**	.891**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.803**	.587**	1	.587**	.603**	.833**	.605**	.662**	.829**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.796**	.732**	.587**	1	.471**	.757**	.702**	.766**	.851**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.710**	.750**	.603**	.471**	1	.494**	.777**	.594**	.789**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.004		.003	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.815**	.702**	.833**	.757**	.494**	1	.615**	.670**	.862**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.815**	.919**	.605**	.702**	.777**	.615**	1	.486**	.870**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.715**	.585**	.662**	.766**	.594**	.670**	.486**	1	.796**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	.944**	.891**	.829**	.851**	.789**	.862**	.870**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Uji Reliabilitas(X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.51	12.904	.888	.890
X1.2	30.20	13.694	.801	.899
X1.3	30.26	13.961	.692	.908
X1.4	30.29	14.622	.609	.914
X1.5	30.31	14.281	.639	.912
X1.6	30.34	14.055	.700	.907
X1.7	30.26	14.491	.693	.908
X1.8	30.23	13.593	.767	.902

Uji Reliabilitas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.51	12.904	.810	.894
X2.2	30.34	12.761	.773	.897
X2.3	30.34	13.291	.709	.902
X2.4	30.49	12.845	.693	.904
X2.5	30.37	14.299	.600	.911
X2.6	30.46	13.255	.695	.903
X2.7	30.46	12.726	.760	.898
X2.8	30.23	13.829	.702	.903

Uji Reliabilitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.31	17.928	.924	.932
Y.2	12.43	18.252	.853	.937
Y.3	12.34	18.938	.775	.942
Y.4	12.43	18.546	.800	.941
Y.5	12.46	19.197	.724	.946
Y.6	12.40	18.541	.815	.940
Y.7	12.40	18.482	.825	.939
Y.8	12.43	19.487	.739	.945

Lampiran 4

Validasi Ahli

LEMBAR VALIDASI ANGKET KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Keterlibatan emosional dengan organisasi	17,18	-	✓		
Kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi	19,20	-	✓		
Loyalitas terhadap organisasi	21	22	✓		✓
Kepatuhan terhadap nilai-nilai dan aturan organisasi	23,24	-	✓		

Catatan :

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 22 Januari 2026

Validator



H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET SISTEM MENTORING (X1)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.
4. Lembar soal terlampir

Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Hubungan Interpersonal Yang Baik Antara Mentor Dan Mentee	9,10	-	✓		
Frekuensi Mentoring Dan Komunikasi Yang Teratur	12	11	✓		✓
Kualitas Umpan Balik Atas Kinerja Mentee	13,14	-	✓		
Kesesuaian Bidang Karier Mentor Dan Mentee	15,16	-	✓		

Catatan :

.....
.....
.....

Padangsidiempuan, 28 Januari 2026

Validator



H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET *TURNOVER INTENTION* (Y)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Saudara/Saudari memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda checklist (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Saudara/Saudari dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami lampirkan.

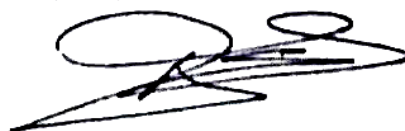
Indikator	No Soal Positif	No Soal Negatif	V	VR	TV
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1,2	-	✓		
Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	3,4	-	✓		
Niat untuk menerima tawaran pekerjaan lain	5	6	✓		✓
Ketidakpuasan dengan kondisi kerja saat ini	7,8	-	✓		

Catatan :

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 27 Januari 2026

Validator



H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si

NIDN : 2013018301

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Sistem Mentoring Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pemula Di Inspektorat Sibuhuan"**

Yang disusun oleh:

Nama : Fabio gymnastiar

Nim : 2240600023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Akuntansi Syariah

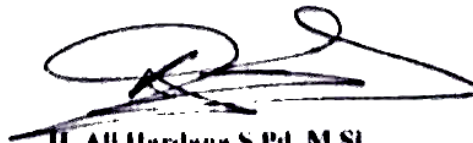
Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. *tambahan identitas responden*
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 26, Januari 2026

Validator



H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

Lampiran 5

Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 949 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00.9/01/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

24 Januari 2026

Yth; Pimpinan Inspektorat Kabupaten Padang Lawas
Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Fabio Gymnastiar
NIM : 2240600023
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Auditor Pemula di Padang Lawas". Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 197905252006041004

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Isla

Lampiran 6

Surat Balasan Riset



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS
INSPEKTORAT KABUPATEN

JL. LINTAS SIBUHUAN – RIAU KM SIBUHUAN 22763
E-mail : inspektoratpalaskab@gmail.com

Sibuhuan, 07 April 2026

Nomor : 800/800/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan izin Riset

Yth . Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang Sidempuan
di -

Padang Sidempuan

Menindak lanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Addary Padang Sidempuan Nomor : 349/Un.28/G.4c/TL.00.9/01/2026 Tanggal 29 Januari 2026 hal Mohon Izin Riset Mahasiswa atas nama Fabio Gymnastiar.

Dengan ini Saya Mengizinkan untuk melakukan riset dan Menyediakan data pendukung yang diperlukan untuk menyelesaikan Penelitian Mahasiswa atas nama Fabio Gymnastiar di kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas .

Demikian Surat Balasan ini kami buat untuk proses selanjutnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN PADANG LAWAS

HARJUSLI FAHRI SIREGAR, S.STP. M.SI, CGCEA
Pembina Utama Muda
Nip. 19770820 199511 1 001

Lampiran 7

Dokumentasi Pengisian Angket





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan H. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 1347 /Un.28/G.1/G.4c/PP.00.9/05/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

19 Mei 2026

Yth. Bapak/Ibu;

1. Muhammad Wandisyah R.Hutagalung, M.E : Pembimbing I
2. Indah Permata Sari Siregar, M.Si : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Fabio Gymnastiar
NIM : 2240600023
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Mentoring dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor Pemula di Inspektorat Sibuhuan.**

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan


Dr. Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.