

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Ilham Husni Falah, Pupung Purnamasari, Nopi Hermawati

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

husniilham33@gmail.com p_purnamasari@yahoo.co.id, nopihernawati@unisba.ac.id

Abstract—The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and auditor competence on auditor performance. This research was conducted on auditors at the Public Accounting Firm (KAP) in the city of Bandung with the number of respondents 31 auditors with quantitative research methods with a survey approach. The analytical tool used is multiple regression analysis. The data source used in this study is the primary data source. The results of this study indicate that organizational commitment and auditor competence have a significant positive effect on auditor performance. The method of determining the sample in this study is non-probability sampling using a purposive sampling technique. Hypothesis testing used is partial testing t-test and simultaneous test F test. Based on the results of tests conducted, the results showed that: 1) Organizational Commitment partially has a significant effect on auditor performance, 2) Auditor Competency partially has a significant effect on auditor performance, 3) Organizational Commitment and Auditor Competency simultaneously has a significant positive effect on auditor performance.

Keywords—Organizational Commitment, Auditor Competence, Auditor Performance.

Abstrak—Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung dengan jumlah responden 31 auditor dengan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi auditor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu non-probability sampling dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian parsial Uji t dan pengujian simultan Uji F. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, 2) Kompetensi Auditor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, 3) Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci—Komitmen Organisasi, Kompetensi Auditor, Kinerja Auditor

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi global di dunia mendorong Indonesia untuk dapat bersaing dengan negara lainnya tidak terkecuali dalam bidang ekonomi. Sejak kemerdekaan sampai saat ini, Indonesia mengalami pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang cukup pesat meski beberapa kali mengalami krisis keuangan baik dari faktor internal maupun eksternal.

Seiring perkembangan tersebut perusahaan di Indonesia dituntut untuk membuat laporan keuangan yang andal dan dapat dipercaya, maka oleh sebab itu perusahaan membutuhkan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk meyakinkan pihak lain sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mengalirkan dananya kepada suatu entitas dengan harapan memperoleh keuntungan yang diharapkan.

Dengan keadaan seperti ini maka jasa auditor independen sangat dibutuhkan untuk melakukan jasa pengauditan dan pemberian opini audit yang hasilnya sangat dibutuhkan oleh pihak luar perusahaan. Kinerja auditor harus mendukung Kantor Akuntan Publik (KAP) agar kualitas audit ini mengalami perkembangan, karena kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Rai (2008:40) mengemukakan bahwa kinerja auditor adalah hasil evaluasi terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam menjalankan suatu tugas sesuai dengan komitmen, kompetensi serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Arens (2014:9) mengungkapkan bahwa kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan itu baik atau buruk.

Suatu kinerja auditor dapat dikatakan baik apabila dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat mengenai profesi akuntan. Namun, jika seorang auditor melakukan suatu perbuatan buruk yang dapat merusak citra profesi akuntan publik maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada akuntan publik. Beberapa tahun terakhir sering terjadi kasus seperti korupsi, praktek

ilegal yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, dan profesional yang tidak kompeten. Hal ini menyebabkan semakin menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja auditor dari banyak konflik yang terjadi dalam pengauditan, salah satunya pada 29 Mei 2015 PT. Inovisi Infracom Tbk (INVS) meminta Kreston International untuk melakukan audit laporan keuangannya. Sebelumnya inovisi memakai KAP Jamaludin, Ardi, Sukinto, dan rekan untuk melakukan audit laporan keuangan tahun 2013. Pergantian KAP Jamaludin, Ardi, Sukinto, dan rekan oleh Kreston International dilakukan agar meningkatkan kualitas laporan keuangan sesuai dengan standar yang berlaku. Bursa Efek Indonesia menemukan setidaknya terdapat delapan kesalahan dalam audit laporan keuangan tahun 2014. Pergantian auditor yang dilakukan PT INVS mengakibatkan lama penyelesaian laporan keuangan yang diaudit menjadi sangat lama. Hal ini dikarenakan Kreston International harus melakukan pemeriksaan ulang terhadap laporan keuangan PT INVS (Inovasi Infracorm Tbk). Laporan keuangan yang di audit KAP Jamaludin, Ardi, Sukinto, dan rekan terbukti tidak mematuhi Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dalam pemeriksaan laporan keuangan tahun 2013. Dengan pergantian auditor PT. Inovasi Infracorm Tbk (INVS) berharap laporan keuangan disajikan sesuai SAK yang berlaku saat ini (tempo.com).

Sejalan dengan kasus yang terjadi, dalam kasus PT INVS (Inovasi Infracorm Tbk) terlihat bahwa kinerja KAP Jamaludin, Ardi, Sukinto, dan rekan bermasalah karena tidak mampu menyelesaikan laporan keuangan sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk meminimalisir terjadi kasus yang sama dapat dimulai dengan membangun komitmen organisasi yang baik. Robbins (2014:101) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan lebih mementingkan organisasi di bandingkan dengan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan yang diberikan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan kepada suatu organisasi dimana karyawan mengeksperikan seluruh perhatiannya terhadap organisasi untuk keberhasilan serta kemajuan organisasi tersebut.

Namun ada juga beberapa masalah yang lainnya seperti yang kasus Kepala Inspektorat Trenggalek, Bambang Agus Setiadji menuturkan, BPKP sebagai pembina Pemerintah Kabupaten, pernah menghitung jumlah auditor yang ideal di Trenggalek, sebanyak 48 tenaga auditor. Sedangkan Inspektorat sendiri pernah menghitung idealnya diperlukan 68 orang, tentunya banyaknya tenaga auditor ini sangat jauh kurang dari kebutuhan ideal yang ada. Namun untuk menutupi kekurangan ini, pihaknya memfungsikan beberapa tenaga yang ada, untuk membantu tenaga auditor tersebut tentunya untuk mendukung tugas berat tersebut, diperlukan dukungan personil yang profesional, dan memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi dalam melaksanakan tugas (<http://www.suarajatimpost.com>, 2018).

Auditor dengan komitmen organisasi memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap lembaga organisasinya dan merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi tersebut serta akan berdampak pada keinginan untuk ikut berperan meningkatkan keberhasilan lembaga organisasinya. Auditor dengan komitmen organisasi dapat berdampak positif pada kinerja auditor yang bersangkutan, karena dalam menjalankan tugas yang diberikan auditor akan dengan sepenuh hati bekerja dengan baik untuk dapat memberikan kontribusi terkait nama baik dari KAP tempat auditor tersebut bekerja.

Seorang auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, bersedia untuk selalu berusaha keras untuk memajukan organisasi dan biasanya mereka menunjukkan sikap kerja penuh perhatian pada tugas tugasnya, mereka akan menjalankan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amandani dan Wirakusuma (2017), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa kinerja auditor yang baik dapat dilihat dari sikap komitmen auditor pada suatu kantor akuntan publik semakin tinggi sikap komitmen auditor maka akan mempengaruhi kinerjanya menjadi semakin baik .

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan (Suparno 2012:27). Sedangkan Wibowo (2012:324) megemukakan kompetensi sebagai Suatu kemampuan dimana seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pada kasus yang terjadi di Indonesia, tepatnya pada Juni 2019 yang menimpa Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan yang menaungi Kasner Sirumapea dikenakan sanksi dan denda sebesar 250 juta oleh OJK (Otoritas Jasa keuangan). KAP Tanubrata dinyatakan gagal dalam melakukan audit laporan keuangan salah satu maskapai penerbangan nasional indonesia PT. Garuda Indonesia tahun buku 2018. Hukuman itu dijatuhkan karena KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi dan Bambang karena telah gagal menyajikan bukti perhitungan atas kerjasama pemasangan Wi-Fi dengan PT Mahata Aero Teknologi yang dicatat sebagai pendapatan dalam laporan keuangan PT. Garuda pada tahun sebelumnya (<https://tirto.id/>).

Semakin tinggi pengalaman dan pengetahuan auditor menjadikan auditor semakin peka akan adanya kesalahan dalam penyajian laporan keuangan dan berimbas pada kinerja yang semakin membaik. Dengan memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya, maka akan mempengaruhi laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Istiariani (2018),

mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya pada suatu kantor akuntan publik.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas dan untuk membatasi permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?

Selanjutnya, Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

II. LANDASAN TEORI

Seiring dengan berkembangnya zaman, fungsi audit sangatlah penting karena dapat membantu kegiatan perusahaan dalam mendeteksi kecurangan, memeriksa laporan keuangan perusahaan serta memberikan pendapat atau opini atas penyajian laporan keuangan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Kegiatan audit dilakukan oleh seorang auditor yang professional yaitu independent dan juga kompeten.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mulyadi (2016:1) menyatakan bahwa auditor merupakan akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar terbebas dari salah saji. Sedangkan menurut Arens dan Alvin menaytakan bahwa auditor adalah seseorang yang melakukan pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independent.

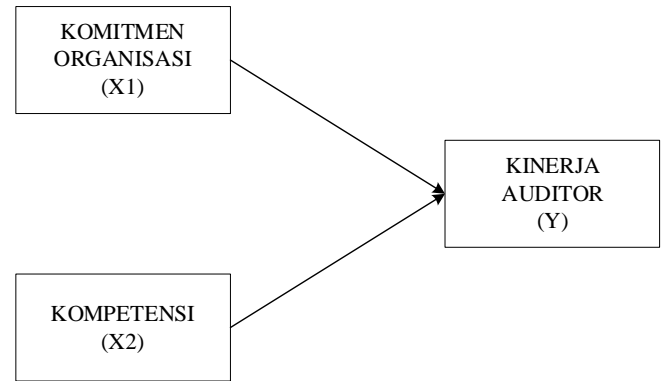
Pengertian (CSR) diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang- Sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2015:249) bahwa komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015:125), definisi komitmen organisasi adalah komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya).

Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan sesuatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Mulyadi (2016:58).

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh mekanisme Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor.

TABEL 1 HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

<i>Coefficients</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
		B	<i>Std. error</i>	Beta	
1	(Constant)	.982	.559		.090
	Komitmen Organisasi (X1)	.198	.214	.265	.020
	Kompetensi Auditor (X2)	.557	.198	.562	.009

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,982 + 0,198X1 + 0,557X2 + \epsilon$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 0,982. Artinya jika Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor bernilai 0 (no) dan tidak mengalami sebuah perubahan, maka Kinerja Auditor akan bernilai sebesar 0,982.
2. X1 adalah variabel Komitmen Organisasi yang mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,198. Hal ini memiliki arti jika Kompetensi Auditor konstan, sementara Komitmen Organisasi

meningkat satu satuan, maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 0,198.

3. X2 adalah variabel Kompetensi Auditor yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Hal ini mempunyai arti jika Kompetensi Auditor meningkat satu satuan, sementara Komitmen Organisasi konstan, maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 0,557.

TABEL 2 HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.	
1	<i>Regression</i>	2.399	2	1.200	14.373	.000b
	<i>Residual</i>	2.337	28	.083		
	<i>Total</i>	4.736	30			

Pada Tabel 2 diperoleh data dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$ artinya Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

TABEL 3 HASIL UJI PARSIAL

Coefficients			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.758	.090
	Mekanisme GCG	2.368	.020
	Biaya CSR	2.809	.009

Nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$ maka nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,701. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari Tabel 3 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,368 $> t_{tabel}$ 1,701 dan nilai signifikansi $0,020 < 0,050$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.
2. Variabel Kompetensi Auditor sebesar 2,809 $> t_{tabel}$ 1,701 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,050$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor.

TABEL 4 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.712a	.507	.471

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor adalah sebesar 0,712. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana semakin baik Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor maka akan diikuti semakin meningkatnya Kinerja Auditor. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi diatas, maka nilai korelasi yaitu sebesar 0,712

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh hasil untuk hipotesis pertama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja auditor, karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,020 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,368 $> t_{tabel}$ 1,701. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seorang auditor maka kinerja auditor yang di lakukan akan semakin tinggi, Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti diterima.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor maka kinerja seorang auditor akan semakin meningkat. Ikhsan Lubis (2019) menyatakan bahwa yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi disini auditor dengan senang hati menyelesaikan tugasnya dan bekerja sangat keras untuk organisasinya.

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi kompetensi auditor dengan tingkat signifikansi 0.009, yang jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut didukung oleh data statistik pada tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kompetensi auditor (Tabel 4.50) dapat dilihat bahwa skor aktual tertinggi yaitu sebesar 3,90 yang terdapat dalam pernyataan bahwa auditor harus mampu menangani ketidakpastian. Adapun skor aktual keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 47,68 dengan skor rata-rata 3,67 dan berada dalam kategori tinggi. Artinya, secara umum para auditor yang berada pada KAP di Kota Bandung memiliki kompetensi yang tinggi. Walaupun dikatakan tinggi, akan tetapi masih terdapat kelemahan (dilihat dari skor terendah) yang perlu ditingkatkan yaitu sebagai auditor harus memiliki rasa ingin tahu yang besar.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh hasil untuk hipotesis pertama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja auditor, karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,009 lebih kecil dari alpha $\alpha = 0,05$ dan nilai thitung yang diperoleh sebesar 2,809 > ttabel 1,701. Artinya, semakin tinggi kompetensi seorang auditor maka kinerja auditor yang dilakukan akan semakin baik, Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis serta mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen kepada organisasi yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Komitmen yang dimiliki oleh para auditor pada organisasi menggambarkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga para auditor memiliki komitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan memajukan organisasi dengan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor mempunyai sikap positif terhadap pentingnya peran kompetensi untuk melakukan pekerjaan auditor di organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Auditor secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian ini didukung oleh teori Pabunda Tika (2006:121) yang menyatakan kinerja auditor adalah hasil-hasil dari pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu [erusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara maupun faktor.

V. SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan, maka diajukan saran antara lain :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan responden yang menyatakan tidak setuju bahwa sebagai auditor merasa bahwa masalah yang terjadi di dalam organisasi menjadi permasalahan auditor juga. Hal ini menunjukkan bahwa auditor belum memiliki kepedulian akan masalah yang terjadi di dalam organisasi. Organisasi perlu memperhatikan

serta merangkul para karyawannya sehingga menumbuhkan sikap peduli para karyawan dalam kasus ini para auditor terhadap permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan responden yang menyatakan tidak setuju bahwa sebagai auditor memiliki rasa suka duka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kejadian yang melekat pada pihak auditor sehingga auditor merasa hanya perlu bekerja untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi. Organisasi perlu memberikan sesuatu yang berkesan kepada para karyawan dalam kasus ini para auditor sehingga dapat meningkatkan komitmen para auditor dikarenakan terdapat rasa suka dan duka terhadap organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan responden yang menyatakan tidak setuju bahwa sebagai auditor sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dapat keluar kapan saja karena merasa mudah untuk menemukan pekerjaan di tempat lainnya karena kemampuan yang ia miliki. Organisasi perlu mempertahankan auditor yang memiliki kemampuan audit yang baik sehingga dapat memberikan kinerja yang baik juga terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- [2] Arens, A. Alvin,. 2015. Auditing dan Jasa Assurance, Jakarta. Erlangga
- [3] Agung, Rai gusti, 2012. Audit Kinerja pada Sektor Publik. Jakarta: Grafindo
- [4] Arfan, I, Lubis, 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi dua. Salemba empat:Jakarta
- [5] Armstrong, Michael, dan H. Murlis (2008) Manajemen Imbalan Terjemahan Ramelan. Buku 2. Jakarta : PT Buana Ilmu Populer
- [6] Astrina, Fenty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). Vol. 7. No. 01. Juli.
- [7] Bernardin, Rusel, Joyce. 2011. Human Resources Management: An Experiential Approach.
- [8] Bougie, & Sekaran . 2013. Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley&Sons.
- [9] _____. 2016. Research Methods for Business. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- [10] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [11] Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- [12] Mangkunegara, A.A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [13] Hayse, Rick., Philip Wallage, dan Hans Gortemaker. 2017. Prinsip-Prinsip Pengauditan, Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- [14] Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2018. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.69: Agrikultur, Jakarta: IAI

- [15] Mulyadi. 2010. Auditing Auditing Buku 1 Edisi Keenam. Jakarta :Salemba Empat
- [16] _____. 2014. Auditing Buku 1 Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- [18] Mhum. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dua Puskesmas Di Kabupaten Bandung Selatan). Vol. 5. No. 02. Mei.
- [19] Mulyadi. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Auditor Indepedensi pada Auditor Kualitas di Moderasi Oleh Tekanan Klien
- [20] Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Nuryanto, 2017 Satui. Vol. 1. No. 01. September.
- [22] Pramana dan Yuliantoro. 2018. Pengaruh Indenpedensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas, mei 2013.
- [23] Pratiwi, Nur. 2018. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi), Vol. 2. No. 03. Oktober.
- [24] Imaniar, Regina. 2018. Pengaruh Reward Management Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Jasa Kota Semarang. Vol. 2. No. 04. Februari.
- [25] Qurnia Fitriyanur, "Hubungan Antara Komitmen Organisasional dan kompetensi pegawai dengan totalitas kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen-Malang" Skripsi (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016).
- [26] Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [28] _____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [29] _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [30] _____. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [31] The Institute of Internal Auditor Standars and Guidance. 2017. International Profesional Practice Framework (IPPF). 1035 Greenwood Blvd, Suite 401 Lake Mary, FL 32746 USA.
- [32] Nugraha. 2012. Pengaruh Indepedensi, Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kualitas Audit.
- [33] Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama
- [34] Wijaya dan Subagyo. 2017. Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Online Insan Akuntan, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 1 – 16, june 2017.