

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja auditor adalah pencapaian hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugas-tugas audit sesuai dengan standar profesi, etika, serta peraturan yang berlaku. Kinerja ini mencakup efektivitas, efisiensi, dan akurasi dalam mengevaluasi laporan keuangan, kontrol internal, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang tepat. Kinerja auditor diukur berdasarkan kemampuan untuk mendeteksi kesalahan, menyajikan opini yang objektif, dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip akuntansi yang berlaku umum serta peraturan yang relevan.

Kinerja auditor memiliki peran yang sangat krusial dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan serta kegiatan pemerintahan. Inspektorat sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah berperan penting dalam menjaga integritas pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah, termasuk di Kabupaten Paniai. Auditor diharapkan mampu menjalankan tugas dengan profesionalisme tinggi serta mematuhi standar audit yang berlaku. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi yang mereka miliki. Kompetensi ini meliputi pengetahuan emampuan analitis, serta keterampilan interpersonal yang sangat



dibutuhkan dalam menyelesaikan proses audit secara efektif dan efisien. Auditor yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mampu memahami kompleksitas tugas dan memberikan hasil audit yang berkualitas tinggi. Di sisi lain, auditor yang kurang menguasai pengetahuan atau keterampilan teknis mungkin menghadapi tantangan dalam menyelesaikan audit dengan optimal.

Selain kompetensi, kesesuaian peran juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang memahami dengan baik peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan ekspektasi dan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Kesesuaian peran yang baik memungkinkan auditor untuk bekerja dengan lebih terarah dan fokus, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi.

Namun demikian, terdapat pula faktor lain yang tidak kalah penting, yaitu komitmen kerja. Komitmen kerja merujuk pada dedikasi dan loyalitas auditor terhadap pekerjaannya. Auditor yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pelaksanaan tugas mereka. Komitmen kerja ini berpotensi menjadi mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, auditor yang memiliki kompetensi dan peran yang sesuai, tetapi tidak memiliki komitmen kerja yang kuat, mungkin tidak dapat mencapai kinerja yang optimal.



Berdasarkan fenomena yang telah diamati di lingkungan Inspektorat Kabupaten Paniai menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja auditor melalui pendekatan yang lebih komprehensif terkait pengembangan kompetensi, penyesuaian peran, serta penguatan komitmen kerja. Beberapa tantangan dalam pelaksanaan tugas audit yang dihadapi oleh auditor di daerah dapat menjadi peluang untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil audit.

Dalam era di mana transparansi dan akuntabilitas keuangan publik semakin meningkat, peran auditor menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa dana publik digunakan secara efisien dan efektif. Auditor di inspektorat bertanggung jawab untuk melakukan audit berkualitas tinggi yang tidak hanya memeriksa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku tetapi juga mengevaluasi bagaimana dan seberapa efektif pengelolaan sumber daya publik berjalan. Menurut (Jati, 2021) kemampuan auditor dan kesesuaiannya dapat memengaruhi kinerja auditor. Selain itu, komitmen kerja dianggap sebagai mediator penting yang memiliki potensi untuk memengaruhi hubungan antara elemen tersebut dan kinerja auditor.

Komitmen kerja, yang diartikan sebagai dedikasi, kesetiaan, dan antusiasme pegawai terhadap organisasinya, berperan sebagai faktor penting dalam memediasi hubungan antara kompetensi, kesesuaian peran, dan kinerja auditor. Auditor dengan komitmen kerja yang tinggi lebih menerapkan kompetensi mereka secara penuh dan merasa puas



dengan peran mereka dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja audit yang lebih baik.

Menurut (Samelson et al., 2006) komitmen kerja auditor sangat penting dalam menentukan efektivitas dan integritas proses audit. Auditor yang berkomitmen tinggi cenderung menghasilkan audit yang lebih berkualitas, menjaga integritas dan independensi, dan mengikuti standar profesional dengan ketat. Mereka juga proaktif dalam pengembangan profesional, memperbarui pengetahuan dan keahlian mereka untuk memenuhi tuntutan teknologi dan standar audit terkini. Komitmen kerja yang tinggi juga membantu mempertahankan kepercayaan publik terhadap sistem keuangan dan meningkatkan reputasi profesional audit. Ini juga membuat auditor lebih fleksibel dan responsif saat menghadapi masalah baru, meningkatkan kepercayaan semua pemangku kepentingan pada laporan keuangan.

Komitmen kerja dalam konteks Inspektorat dapat menjadi pertimbangan yang penting, di mana auditor menghadapi masalah khusus dalam lingkungan kerja sektor publik. Keterbatasan sumber daya, tekanan politik dan harapan publik yang tinggi terhadap akuntabilitas dan transparansi adalah beberapa dari masalah ini. Komitmen kerja dapat memainkan peran penting dalam mendorong auditor untuk melampaui batasan-batasan tersebut dan mencapai standar kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja seperti ini. Oleh karena itu menurut (G. H. P. Putri, 2021)

meningkatkan kinerja auditor di sektor publik, sangat penting untuk



menemukan elemen yang mempengaruhi komitmen kerja, seperti kompetensi dan kesesuaian peran. Menurut (Pertwi et al., 2020) kompetensi dan kesesuaian peran dapat digabungkan dengan komitmen kerja yang tinggi untuk membuat lingkungan kerja yang ideal untuk meningkatkan kinerja.

Kedekatan auditor dengan organisasi mereka sangat ditunjukkan oleh komitmen kerja mereka. Auditor yang berkomitmen cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, turnover, dan absensi. Dalam inspektorat, mempertahankan auditor yang berkomitmen sangat penting karena pengetahuan dan keahlian yang berkelanjutan sangat penting untuk audit jangka panjang yang berhasil. Oleh karena itu, penelitian ini juga meneliti bagaimana kompetensi dan kesesuaian peran dapat meningkatkan komitmen kerja serta meningkatkan kinerja auditor.

Kinerja auditor merupakan aspek penting dalam memastikan kualitas audit yang tinggi dan kepatuhan terhadap standar profesional. Berbagai faktor telah diteliti sebagai penentu kinerja auditor, di antaranya adalah kompetensi dan kesesuaian peran. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki auditor untuk menjalankan tugas secara efektif. Di sisi lain, kesesuaian peran berkaitan dengan seberapa baik tugas dan tanggung jawab auditor sesuai dengan kemampuan serta harapan individu terhadap pekerjaannya. Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh positif dari kompetensi

kesesuaian peran terhadap kinerja auditor, ada celah penelitian yang



belum banyak dibahas terkait peran komitmen kerja sebagai variabel mediasi.

Komitmen kerja merupakan tingkat keterlibatan emosional dan loyalitas individu terhadap pekerjaannya dan organisasi. Auditor yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan motivasi yang lebih besar, menunjukkan tanggung jawab yang lebih kuat, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, komitmen kerja tidak hanya berperan sebagai faktor yang berdiri sendiri, tetapi juga dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompetensi dan kinerja, serta antara kesesuaian peran dan kinerja auditor. Sebagai variabel mediasi, komitmen kerja dapat memengaruhi seberapa kuat pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Novelty dari penelitian ini adalah menempatkan komitmen kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor, serta antara kesesuaian peran dan kinerja auditor. Pertama, penelitian ini akan menganalisis bagaimana komitmen kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Auditor dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat lebih memaksimalkan kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja. Kedua, penelitian ini juga akan menguji bagaimana komitmen kerja memediasi hubungan antara kesesuaian peran dan kinerja. Auditor yang merasa peran mereka sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka, dan yang memiliki komitmen



kerja tinggi, kemungkinan besar akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Jumlah auditor aktif pada Inspektorat Kabupaten Paniai berjumlah 9 orang. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengidentifikasi komitmen kerja sebagai variabel mediasi, yang jarang diteliti dalam hubungan antara kompetensi, kesesuaian peran dan kinerja auditor. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor, serta memberikan wawasan praktis bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen kerja auditor guna memaksimalkan kinerja mereka.

Pada penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pertiwi et al. (2020) dan Djou & Lukiasuti (2020), telah meneliti pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Namun, sedikit yang mengintegrasikan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Bahkan, hasil penelitian yang ada menunjukkan perbedaan, dengan sebagian menyatakan bahwa komitmen kerja memediasi, sementara lainnya tidak.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks sektor swasta atau entitas pemerintah di wilayah yang lebih maju. Masih jarang ada penelitian yang berfokus pada wilayah seperti Kabupaten Paniai, Papua, dengan kondisi unik terkait keterbatasan sumber daya dan karakteristik organisasi pemerintahan lokal.



Studi seperti Ulfah & Lukiastuti (2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor, sementara studi lain seperti Imansari & Halim (2016) menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk eksplorasi lebih lanjut pada kondisi tertentu, seperti mediasi oleh komitmen kerja dalam organisasi sektor publik.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor yang dimediasi oleh komitmen kerja pada Inspektorat Kabupaten Paniai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap pengembangan strategi peningkatan kinerja auditor, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Paniai?
- 2) Apakah Kesesuaian Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kabupaten Paniai?
- 3) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor jika di Mediasi oleh Komitmen Kerja pada Inspektorat Kabupaten Paniai?
- 4) Apakah Kesesuaian Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor jika di Mediasi oleh Komitmen Kerja pada Inspektorat Kabupaten Paniai?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Paniai
- 2) Menganalisis Kesesuaian Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Paniai
- 3) Menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Jika di Mediasi oleh Komitmen Kerja pada Inspektorat Kabupaten Paniai
- 4) Menganalisis Kesesuaian Peran terhadap Kinerja Auditor Jika di Mediasi oleh Komitmen Kerja pada Inspektorat Kabupaten Paniai.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian dari penelitian dengan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- 1) Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.
- 2) Memperluas wawasan teoritis mengenai hubungan antara kompetensi, kesesuaian peran, komitmen kerja, dan kinerja auditor.



- 3) Menyediakan model penelitian yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan, terutama dalam konteks organisasi sektor publik seperti Inspektorat.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan masukan kepada Inspektorat Kabupaten Paniai untuk meningkatkan kinerja auditor dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan memastikan kesesuaian peran auditor.
- 2) Memberikan wawasan bagi pimpinan organisasi mengenai pentingnya komitmen kerja sebagai mediator dalam mencapai kinerja yang optimal.
- 3) Menjadi dasar untuk perencanaan pelatihan, penyusunan job description, dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Grand teori yang mendasari penelitian ini adalah teori kinerja (*performance theory*), yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, teori ini relevan untuk memahami bagaimana kompetensi dan kesesuaian peran memengaruhi kinerja auditor. Selain itu, teori organisasi dan komitmen (*organizational commitment theory*) menjadi landasan untuk mengeksplorasi peran komitmen kerja sebagai mediator. Teori ini mengemukakan bahwa komitmen kerja, yang meliputi aspek afektif, normatif, dan keberlanjutan, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara faktor-faktor individu dan kinerja.

Sebagai teori turunan, teori kompetensi (*competency theory*) digunakan untuk menjelaskan pentingnya penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang dibutuhkan auditor dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Sementara itu, teori kesesuaian peran (*role congruence theory*) menyoroti pentingnya keselarasan antara tugas yang diberikan dengan kemampuan, ekspektasi, dan kebutuhan individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Teori lain yang mendukung adalah teori motivasi dan komitmen (*motivation and commitment theory*), yang menjelaskan bahwa tingkat komitmen kerja yang tinggi—baik dalam bentuk komitmen afektif, normatif, maupun keberlanjutan—mampu memaksimalkan pengaruh kompetensi dan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Teori-teori ini



angka konseptual untuk memahami hubungan antara variabel yang penelitian ini.

2.1.1. Konsep Auditor

Auditor adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan memverifikasi keakuratan serta kepatuhan laporan keuangan atau kegiatan operasional suatu organisasi terhadap prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, standar audit, serta regulasi lainnya.

Menurut Mulyadi (2013:1) auditor adalah akuntan publik yang melayani dengan menggunakan jasanya kepada auditan untuk dilakukan pemeriksaan atas laporan keuangannya agar bebas dari salah saji. Tuankotta (2014) mengatakan bahwa auditor adalah orang-orang yang melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan dalam proses auditnya, yang memimpin penugasan yaitu partner.

Menurut Arens et al (2015:12-15) akuntan publik memiliki tiga jenis tugas utama yaitu:

1. Audit operasional Melakukan evaluasi keefektifan dan efisiensi prosedur dan operasi organisasi
2. Audit ketaatan Untuk menilai pihak yang diaudit apakah telah mengikuti aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Audit laporan keuangan Untuk menilai kesesuaian laporan keuangan terhadap kriteria yang ditentukan
4. Audit kinerja Untuk mendapatkan bukti yang obyektif dan mengevaluasi atas kinerja suatu perusahaan.
5. Audit kecurangan Memeriksa laporan keuangan perusahaan apakah melakukan kecurangan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak



oleh pihak tertentu yang dapat menyebabkan salah saji yang menjadi penipuan bagi para pengguna laporan keuangan.

et al (2013) ada beberapa jenis auditor adalah:

1) Kantor Akuntan Publik (KAP)

Disebut juga dengan auditor eksternal, mempunyai tanggung jawab dalam pemeriksaan laporan keuangan yang dipublikasikan oleh seluruh perusahaan terbuka

2) Audit badan akuntabilitas pemerintah

Akuntan publik yang bekerja pada Government Accountability Office (GAO). GAO mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan audit bagi kongres.

3) Agen penerimaan negara (*International Revenue Agent*)

Akuntan publik yang bekerja pada Internal Revenue Service (IRS) yang melaksanakan pemeriksaan SPT pajak para wajib pajak.

4) Auditor internal

Merupakan seorang akuntan publik yang bekerja pada suatu perusahaan yang menjadi karyawan. Auditor internal tidak dapat dipisah dari struktur organisasi perusahaan. Tugas utamanya dalam perusahaan ialah mengawasi dan menilai efektivitas pengendalian internal perusahaan

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi mencakup pemahaman teoritis dan praktis di bidang tertentu, serta kemampuan untuk



nya dalam situasi nyata.

Wicaksono (2018:5) Kompetensi adalah suatu keahlian atau am melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang didasari dengan

pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi sebagai kemampuan dimana seseorang melakukan pekerjaannya pada tingkat yang memuaskan.

Menurut Mathius Tandiontong (2018:172) kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan pengalaman. Auditor yang kompeten adalah auditor yang mempunyai keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agoes (2013:146) kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keahlian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi suatu kewajiban bagi auditor, dalam arti luas kompetensi adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta memiliki etika sesuai dengan profesinya.

Menurut Arens et al (2013:42) kompetensi merupakan keharusan auditor memiliki pengetahuan yang didapat dari pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi dan pengalaman dalam praktik. Menurut Wibowo (2016:86) kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dibutuhkan didalam suatu pekerjaan tersebut.

Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.



Prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran dilaksanakan dengan benar konstruksi tersebut.

3. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
4. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, ya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar s tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk namika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.



4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
7. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. Budaya Organisasi Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara



ng dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang
i.

- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari



diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial. spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan h keagamaan.

Indikator kompetensi

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

Kompetensi auditor pemerintahan sangat penting untuk memastikan bahwa keuangan negara dikelola dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berikut adalah empat indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kompetensi auditor pemerintahan:

1) Pengetahuan Regulasi dan Standar Audit

Auditor harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang regulasi pemerintah dan standar audit yang berlaku, termasuk peraturan tentang pengelolaan keuangan negara, standar akuntansi pemerintah, serta prinsip dan praktik audit yang diakui secara internasional.

2) Keterampilan Analitis Hal Detail

Auditor harus mampu melakukan analisis data keuangan dengan cermat dan teliti. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi anomali atau ketidaksesuaian dalam data, serta kemampuan untuk menyusun laporan yang akurat dan informatif berdasarkan analisis tersebut.

3) Integritas dan Objektivitas

Integritas merupakan aspek kunci dari profesi auditor, yang menuntut kejujuran dan objektivitas dalam menjalankan tugas audit. Auditor harus mampu bertindak secara profesional tanpa membiarkan kepentingan pribadi atau tekanan eksternal mempengaruhi keputusan dan penilaian mereka.



4) Keterampilan Komunikasi Interpersonal

Auditor pemerintahan harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, baik secara lisan maupun tulisan. Ini penting untuk menyampaikan temuan audit, rekomendasi, dan masukan kepada pihak-pihak terkait secara jelas dan persuasif. Selain itu, kemampuan interpersonal yang baik membantu dalam membangun hubungan kerja yang produktif dengan auditee dan stakeholders lainnya

2.1.3. Kesesuaian Peran

Kesesuaian peran adalah tingkat keselarasan antara tugas, tanggung jawab, dan harapan yang diberikan kepada individu dalam suatu posisi dengan kemampuan, keterampilan, serta ekspektasi individu tersebut. Kesesuaian peran mencerminkan seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan peran yang diberikan dan seberapa efektif mereka dapat menjalankan tanggung jawab tersebut. Ketika terjadi kesesuaian peran yang baik, individu cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Soerjono Soekanto (2002:243) Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian



nempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan atau diperankan
atas, menengah maupun bawahakan mempunyai peran yang sama.

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soerjono Soekanto (2002:243) mencakup tiga hal penting, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai (2004:148) Peranan di artikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu. Miftha Thoha (2005:10) peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan. Jadi, peran adalah suatu rangkaian kegiatan yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Salam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat lainnya. Timbulnya interaksi diantar mereka ada saling ketergantungan. Dengan adanya saling ketergantungan tersebutlah maka suatu peran tersebut akan terbentuk.

Menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (2010:160) peranan dapat seseorang dalam berperilaku, karena fungsi peran sendiri adalah



berarah pada proses sosialisasi;

2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan;
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat;
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan control, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Peranan sosial yang ada dalam masyarakat dapat diklasifikasikan menurut bermacam-macam cara sesuai dengan banyaknya sudut pandang.

Berdasarkan pelaksanaannya peranan sosial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Peranan yang diharapkan (excepted roles), cara ideal dalam pelaksanaan peranan menurut penilaian masyarakat. Masyarakat menghendaki peranan yang diharapkan dilaksanakan secermat-cermatnya dan peranan ini tidak dapat ditawar dan harus dilaksanakan seperti yang ditentukan;
2. Peranan yang disesuaikan (actual roles), yaitu cara bagaimana sebenarnya peranan itu dijalankan. Peranan ini pelaksanaannya lebih luwes, dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu. Peranan yang disesuaikan mungkin tidak cocok dengan situasi setempat, tetapi kekurangan yang muncul dapat di anggap wajar oleh masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas apabila dihubungkan dengan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi , peran tidak hanya sebagai hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seperti menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.



Indikator kesesuaian peran kerja diadaptasi dari penelitian Alfani & Hadini (2018), yaitu:

- 1) Personality traits
- 2) Social skills
- 3) Personal needs
- 4) Interest

2.1.4. Kinerja Auditor

Pengertian Kinerja Auditor adalah kinerja atau prestasi kerja diukur dengan kriteria seperti kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran, kualitas dan tanggung jawab memegang jabatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari kata job performance yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Seymour dalam Yetti (2015:18) kinerja merupakan pelaksanaan, dan kegiatan-kegiatan yang dapat diukur. Rivai (2013) kinerja merupakan perbuatan nyata yang dilakukan setiap orang sebagai prestasi dari hasil kerja karyawan sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan.

Kinerja auditor adalah perbuatan atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu yang ditentukan. Definisi kinerja auditor adalah perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya



hasil kerja yang berkualitas dan secara obyektif terhadap laporan organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk menentukan laporan diperiksa menyajikan secara wajar sesuai atau tidak sesuai dengan

standar akuntansi yang berlaku. Menurut Rosally dan Yulius (2015) mengatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan audit atas laporan keuangan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mempermudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan baik kemampuan dari pendidikan maupun keahlian lain. Sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai.
2. Faktor Motivasi Motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk menghadapi situasi kerja. Selain dari lingkungan motivasi ditumbuhkan dari diri sendiri untuk menjadi kekuatan diri.

Penilaian kinerja karyawan diperlukan dan sangat berguna untuk karyawan dan juga perusahaan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penilaian kinerja yang diungkapkan Hasibuan (2012:89) adalah:

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan pemberhentian kerja, promosi dan demo.
2. Pengukur prestasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar evaluasi kegiatan yang ada di perusahaan.
4. Dasar dalam pengevaluasian program kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan kondisi dalam pekerjaan.



indikator menentukan kebutuhan dalam program latihan

alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan
aan.

7. Sebagai bahan untuk menilai kemampuan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
8. Digunakan untuk mengevaluasi kelemahan dan kekurangan yang terjadi dan untuk menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
9. Menjadi kriteria dalam menyeleksi karyawan.
10. Untuk menilai kelemahan karyawan yang akan dijadikan bahan pertimbangan agar di berikan pelatihan tambahan. 1
11. Sebagai alat guna untuk memperbaiki dan pengembangan pencapaian karyawan.
12. Dasar dalam mengembangkan pekerjaan dan perbaikan.

Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dilakukan dengan cara :

1. Memastikan seluruh syarat yang diinginkan klien telah dipenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menjadikan perbandingan
3. Membuat jarak guna memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan bahwa pentingnya kualitas dan menentukan prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari kualitas yang rendah
6. Pertimbangan dalam penggunaan sumber daya
7. Membuat umpan balik agar mendorong perbaikan.

Dalam menilai kinerja, memiliki dimensi yang menjadi tolak ukur, diungkapkan



(2008) dalam Emron et al (2017:192-193), ialah :

Tingkat kekeliruan, kesalahan dan kecermatan

Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan

3. Waktu dalam bekerja Jumlah ketidakhadiran.waktu kerja efektif dan keterlambatan
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Wintari et al (2022) mengemukakan bahwa kinerja auditor diukur menggunakan indikator yaitu:

- 1) Pemeriksaan
- 2) Rekomendasi
- 3) Kualitas kerja
- 4) Tepat waktu

2.1.5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan makna lain dari komitmen organisasi. Mowday mengemukakan bahwa komitmen kerja yaitu rekognisi dan ikut serta karyawan secara signifikan dalam perusahaan tertentu. Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu.

Byron mendefinisikan bahwa komitmen kerja ialah ciri khas individu yakni mampu dipercaya dan diandalkan. Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen pada perusahaan, kemungkinan para karyawan dapat produktif. Cohen menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan faktor yang membuat seseorang terikat untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Best mengemukakan bahwa ketika seseorang



mampu berkomitmen untuk melaksanakan seluruh pekerjaan dan berperilaku khusus yang didasari dengan kesungguhan akhlak baik daripada sekedar menguntungkan diri sendiri. Boal dan Blau mendeskripsikan bahwa komitmen kerja sebagai bentuk kecenderungan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan dan tujuan perusahaan.

Sedangkan Robbins menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap perusahaan. Miller dan Lee juga menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan keadaan tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, adapun kegunaannya yaitu untuk mempertahankan keikutsertaan dan aktivitasnya dalam perusahaan. Lincoln mengemukakan bahwa komitmen kerja meliputi sebuah kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan dan kemauan karyawan dalam perusahaan.

Alwi mendefinisikan bahwa komitmen kerja merupakan suatu model loyalitas yang lebih komplit yang bisa ditinjau dari seberapa lama karyawan menunjukkan perhatian pada perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang berkomitmen, banyak kemungkinan akan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja rendah, maka karyawan akan menunjukkan sikap tidak bersemangat dan tidak bisa bekerja secara maksimal.

Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa komitmen kerja ialah tentang mengetahui secara pasti tujuan dan nilai perusahaan, memiliki keinginan untuk menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian



1. Komitmen kerja dapat membuat perusahaan memiliki kepastian yang hebat untuk bekerja”, kemudian membuatnya menjadi “pemimpin lain juga hampir sama, seperti yang dikemukakan oleh Poeter dan

Steers yang menjelaskan bahwa komitmen kerja meliputi persamaan nilai, dan tujuan antara karyawan dengan perusahaan, keikutsertaan karyawan serta loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Rivai mendefinisikan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana karyawan berpihak pada suatu perusahaan tertentu dan semua visi misinya, serta memiliki tekad untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan itu. Jadi, yang dimaksud bukanlah keterlibatan secara pasif, namun karyawan harus terlibat secara aktif. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen kerja tinggi sangat peka pada lingkungan/ pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, serta terdapat dorongan dalam diri untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara maksimal dengan tingkat regulasi diri dan disiplin yang tinggi sehingga bisa meluangkan waktu yang banyak untuk membereskan semua pekerjaan.

Hakikat komitmen kerja, yaitu berasal dari bahasa latin yakni commit, memiliki arti bertanggungjawab dan menepati janji. Ketika individu berkomitmen, itu artinya individu menetapkan pada dirinya sendiri untuk melaksanakan seluruh aktivitas dan bersedia untuk bertanggungjawab. Komitmen kerja menjadi komponen mendasar bagi setiap individu dalam dunia kerja. Apabila komitmen kerja tidak tumbuh dan diterapkan dalam diri individu, maka tugas dan pekerjaan yang diberikan sulit untuk diselesaikan secara maksimal. Berkomitmen artinya secara sadar individu sanggup menerima konsekuensi atas perbuatan yang telah diambil oleh seseorang. Individu yang sudah berkomitmen, selalu yakin dalam mengambil tindakan juga ab terhadap keputusan yang diambil.



1 mampu membuat diri individu memiliki tekad untuk melaksanakan n yang lebih baik dari sebelumnya. Glasser mengemukakan bahwa

individu yang mempunyai komitmen pada tugas dan pekerjaan yang diberikan , biasanya mengindikasikan loyalitas dan bersikap profesional. Loyalitas tinggi, ditunjukkan oleh : kesetiaan, kepatuhan, sikap hormat, dan sikap disiplin tinggi. Collquit, Lepine, Wasson mendefinisikan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen kerja yaitu bagaimana individu bekerja, yaitu berupa variabel regulasi diri, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, kepercayaan terhadap keadilan, motivasi kerja, dan kebijakan saat memutuskan segala hal.

Yusof menjelaskan bahwa komitmen kerja mempunyai dua elemen penting, yakni tindakan dan keinginan untuk berperilaku pada suatu permasalahan. Tindakan berhubungan dengan rekognisi, kesetiaan dan keikutsertaan, sedangkan keinginan tergantung pada kondisi untuk berperilaku dalam kesanggupan menunjukkan usaha.³³ Cohen menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan kapasitas yang mewajibkan seseorang dalam menjalankan suatu tingkah laku yang mengarah pada satu atau lebih tujuan perusahaan.³⁴ John mengemukakan bahwa komitmen pada perusahaan dan tim kerja yang mana individu secara aktif dan positif memiliki hubungan dengan kesediaan dalam membantu" dalam segala hal. Komitmen kerja berhubungan dengan kecakapan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan segala keadaan yang tidak terduga. Kesimpulannya yaitu proses seseorang dalam mengenali diri sendiri dengan peraturan, nilai, dan visi misi perusahaan.

Kesukarelaan karyawan timbul apabila dalam diri karyawan terdapat komitmen kerja yang tinggi. Komitmen kerja timbul ketika terdapat identifikasi dengan tanggungjawab dan internalisasi perusahaan dalam diri karyawan. Tanggungjawab/



karyawan memberikan tantangan dan memiliki daya tarik, juga edia mengekspresikan diri. Dari situ, karyawan taat dan patuh bukan engan peraturan, atau besarnya tunjangan yang diterima karyawan,

melainkan lebih disebabkan oleh adanya internalisasi dalam diri karyawan dengan tanggungjawab dan memperoleh kepuasan dari tanggungjawab yang diberikan. Identifikasi ini ada ketika tujuan perusahaan selaras dengan tujuan karyawan. Seseorang akan mengontrol dan memotivasi dirinya untuk segera membereskan semua tanggungjawab yang ditugaskan oleh perusahaan, apabila dengan menggapai tujuan perusahaan, karyawan dapat menggapai tujuan pribadinya.

Berdasarkan definisi tentang komitmen kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya komitmen kerja yaitu tindakan pegawai yang erat kaitannya dengan suatu ambisi yang besar didalam diri karyawan perusahaan agar terus bertahan untuk menjadi bagian dalam perusahaan, juga berkontribusi dalam melaksanakan visi misi perusahaan dengan penuh suka rela dan bertanggungjawab, sama halnya dengan komitmen kerja yang tidak hanya ada dalam lingkup kesetiaan, melainkan lebih kepada ikatan batin diantara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Menurut Mar'at ada berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan, misalnya kompensasi, pelatihan, dorongan/ motivasi, kegunaan pimpinan, semangat kerja, iklim kerjasama dan konflik yang ada dalam perusahaan. Kusumaputri menjelaskan bahwa ada 7 faktor yang bisa berpengaruh terhadap



karyawan, yakni:

factors (faktor- faktor yang terkait pekerjaan)

Yakni output yang berkaitan dengan berbagai faktor kerja, yang mana cukup penting pada tingkat perorangan, fungsi dalam bekerja, dan berbagai hal lainnya yang kurang detail akan berpengaruh pada komitmen kerja, misalnya seperti promosi, kesempatan, dll. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen, salah satunya yaitu bertanggungjawab pada tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

b. Employee Opportunities (kesempatan para karyawan)

Kesempatan/ peluang karyawan dapat mempengaruhi komitmen kerja. Para karyawan yang masih memiliki kesempatan besar bekerja di perusahaan lain, dapat membuat komitmen kerja karyawan berkurang, demikian juga sebaliknya. Pada hal itu, lebih bergantung pada sikap loyal karyawan pada perusahaan tempat karyawan kerja, dimana karyawan akan rutin mempertimbangkan keinginan pada dirinya guna tetap bertahan/ memilih keluar dari perusahaan.

c. Karakteristik Individu

Karakteristik seseorang yang dapat berpengaruh pada komitmen kerja yaitu diantaranya, kepribadian, tingkat pendidikan, usia, masa bekerja, dan berbagai hal lain yang berkaitan dengan karakter seseorang. Selain itu juga dijelaskan bahwa ketika karyawan semakin lama bekerja di perusahaan, dapat meningkatkan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut. Selain itu, jenis kelamin juga dapat mempengaruhi komitmen kerja, jenis kelamin disini bukan hanya perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan saja, tapi juga berkaitan dengan aneka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga keyakinan pada kemampuan yang dimiliki karyawan. Selain itu, juga akan bahwasannya ciri- ciri seseorang bisa dipicu oleh kemampuan



efikasi diri setiap karyawan. Karakteristik/ ciri seseorang (karyawan) tersebut sangat bergantung pada kemampuan efikasi diri. Seperti yang telah dijelaskan oleh Yusril, dkk bahwa efikasi diri merupakan suatu upaya dalam memaksimalkan kemampuan dan faktor perorangan yang ada dalam dirinya dalam mengoptimalkan komitmen kerja karyawan tersebut. Efikasi diri yang tinggi dari karyawan dapat menumbuhkan percaya diri seorang karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan yang telah diberikan pada karyawan tersebut.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan, salah satu keadaan lingkungan kerja yang membawa pengaruh baik bagi komitmen kerja yaitu rasa memiliki pada perusahaan. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa karyawan dengan rasa keterikatan, menganggap dirinya dilibatkan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan baik secara langsung maupun tidak. Faktor lainnya yang memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja yaitu penilaian, seleksi, promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan Positif

Hubungan positif merupakan hubungan antar karyawan, baik dengan pimpinan, rekan kerja, bawahan dengan rasa saling menghormati dan menghargai dapat



komitmen kerja yang tinggi.

isasi

Struktur organisasi yang tersusun jelas lebih berpengaruh pada untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan. Pihak sumber daya manusia/ manajemen dapat memberikan suatu arahan dan pengaruh yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan. Sedangkan sistem birokratis akan membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan.

g. Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang kurang cocok dengan keadaan karyawan akan membuat komitmen kerja karyawan menurun. Sedang gaya manajemen yang mampu membuat karyawan terlibat/ menjadi bagian dari perusahaan akan mampu memberdayakan dan meningkatkan komitmen kerja demi mewujudkan visi misi perusahaan. Semakin fleksibel perusahaan dalam melibatkan karyawan/ partisipasi, maka dapat meningkatkan komitmen kerja pada perusahaan secara positif dan kuat.

Berdasarkan faktor yang telah dijelaskan oleh Kusumaputri diatas, keberagaman/ karakteristik karyawan menjadi faktor yang penting, ciri khas karyawan tersebut menjadi suatu hal yang erat kaitannya dalam diri karyawan. Berdasarkan penjelasan dari Bandura, karakteristik karyawan dapat bertumbuh kearah yang lebih baik jika karyawan memiliki efikasi diri (percaya diri). Efikasi diri dapat memunculkan perasaan yakin dalam diri karyawan berkaitan dengan kemampuan diri karyawan dalam menuntaskan semua pekerjaan yang diberikan.



... juga memaparkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk merasa percaya dalam diri atas kemampuan yang dimiliki (*self efficacy*) bertanggungjawab ketika menyelesaikan pekerjaan dan membuat diri

karyawan tersebut mampu. Locke juga berpendapat bahwa rasa percaya diri yang tinggi akan membuat karyawan yakin akan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Karyawan dengan rasa percaya diri tinggi mempunyai pengaruh seperti bertambah semangatnya karyawan dalam berupaya untuk mencapai kesuksesan di perusahaan, juga dapat menghadapi beberapa persoalan dan tekanan di perusahaan, dan hal itu memiliki dampak yang signifikan terhadap munculnya komitmen kerja

Dari sisi konseptual, komitmen kerja ditandai oleh tiga hal yaitu:

- a. Terdapat perasaan percaya yang kuat juga penerimaan individu pada tujuan dan nilai-nilai perusahaan
- b. Terdapat rasa ingin yang kuat pada individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan
- c. Terdapat keinginan yang besar guna mempertahankan diri untuk tetap bekerja di perusahaan.

Black dan Steers juga memiliki pendapat yang mirip dengan pendapat tokoh sebelumnya, yaitu karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi dapat diketahui melalui ciri-ciri berikut ini:

- a. Terdapat kepercayaan juga penerimaan yang tinggi pada peraturan dan tujuan perusahaan
- b. Terdapat kesiapan agar berupaya semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan
- c. Kemauan yang besar untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang mempunyai kesiapan berupaya untuk perusahaan, juga perasaan yakin dengan tingga individu tersebut masuk kedalam karyawan yang mempunyai yang tinggi/ berkomitmen dengan perusahaannya. Apabila karyawan



sudah berkomitmen dengan perusahaan berarti individu harus mampu beradaptasi dengan seluruh nilai- nilai dan norma-norma untuk mencapai tujuan yang sama.

Timothy A. Judge dan P. Robbins menjelaskan mengenai 3 aspek komitmen kerja karyawan yakni diantaranya:

a. Affective Commitment (Komitmen Afektif)

Dimensi ini menjelaskan mengenai perasaan emosional juga berbagai keyakinan dari karyawan pada peraturan, nilai, visi misi perusahaan, perasaan menjadi bagian dan perasaan dilibatkan pada suatu perusahaan. Komitmen afektif ditunjukkan pada tindakan karyawan pada perusahaannya, misal seperti persamaan tujuan dan nilai individu dengan tujuan dan nilai yang ada di perusahaan, penerimaan pada segala ketentuan perusahaan, juga karyawan mempunyai rasa bangga menjadi bagian dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut Allen dan Mayer pada dimensi komitmen afektif mampu memunculkan rasa intim menjadi keluarga besar pada suatu perusahaan juga ikut serta karyawan dalam bekerja lebih konsisten dan mendalam. Nilai dan tujuan yang sama dari setiap karyawan terhadap perusahaan akan memunculkan sikap loyal karyawan dengan merencanakan setiap hal untuk terwujudnya visi misi perusahaan. Ketika karyawan mempunyai komitmen afektif, karyawan akan menganggap bahwa perusahaan akan menyediakan kenyamanan dan keamanan, sebab karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan perusahaan. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Srimulyani, yakni bahwa karyawan dengan komitmen afektif akan memiliki



lebih dekat dengan perusahaan tempat karyawan bekerja, sehingga lebih terdorong untuk lebih bersemangat dan lebih maksimal dalam usaha untuk kemajuan perusahaan.

b. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)

Dimensi ini erat kaitannya dengan nilai ekonomis yang diperoleh karyawan, yang artinya bahwa karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan sebab memperoleh berbagai keuntungan tertentu dibandingkan karyawan berpindah ke perusahaan lain. Dimensi ini, terbentuk sebab gaji/ imbalan yang telah dipersiapkan perusahaan dinilai cukup. Pada dimensi ini, suatu sebab karyawan tetap bertahan yaitu sebab karyawan itu merasa butuh dengan imbalan dari perusahaan. Sri Mulyani memaparkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan tinggi, akan memutuskan untuk tetap bertahan dan tetap menjaga hubungannya dengan perusahaan. Hal itu terjadi sebab karyawan mempunyai kebutuhan yang tidak terbatas. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen berkelanjutan rendah bisa berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, keadaan itu bisa terjadi jika karyawan memiliki perasaan bahwa hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan dirinya. Allen dan Mayer menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan suatu kondisi karyawan yang membutuhkan (need) guna melaksanakan suatu tindakan pada perusahaan.

c. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Pada dimensi ini, ada kaitannya dengan rasa ingin pada karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan demi berbagai alasan yang etis dan bermoral. Greenberg menjelaskan bahwa pada dimensi ini, komitmen berasal dari perasaan karyawan yang wajib untuk selalu bertahan di perusahaan melebihi perusahaan lain. Karyawan dengan posisi dimensi ini, akan berusaha bertahan perusahaan juga berusaha dengan maksimal mengupayakan untuk dan mencapai visi misi perusahaan. Apabila dibandingkan dengan



karyawan lain, karyawan dengan komitmen normatif akan memiliki perasaan bertanggungjawab yang lebih besar guna melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan Srimulyani yang mengatakan bahwasannya karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan lebih bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan, teman kerja, ataupun sistem manajemen. Hal itu ada sebab karyawan mempunyai perasaan berkewajiban untuk membalas suatu hal yang telah diberikan perusahaan pada karyawan, sehingga karyawan berusaha untuk bersikap loyal pada perusahaan.

Menurut Wilton (2019) menjelaskan bahwa untuk memperkirakan tingkat komitmen kerja karyawan ada berbagai indikator. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi ketika :

- 1) Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan
- 2) Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja
- 3) Bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
- 4) Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan di perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut :



Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Djou & Lukiastuti, (2020)	<i>The Influence of Competence and Locus of Control Towards Government Internal Auditors Performance Mediated by Job Satisfaction at Inspectorate Office of Endez Regency</i>	Hasil pengujian data menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor internal. Locus of control mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor internal. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal dan tidak mampu memediasi hubungan kompetensi dengan kinerja auditor internal; serta tidak mampu memediasi hubungan locus of control dengan kinerja auditor internal.
2	(Imansari & 16)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Etika	Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang)	auditor pada Inspektorat Kabupaten Jombang
2	Ulfah & Lukiasuti, (2019)	<i>The Influence of Competence and Independence toward Performance of the Government Internal Auditors with Auditor Ethics as a Moderating Variable</i>	Hasil penelitian membuktikan kompetensi dan independensi auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil etika auditor lainnya menunjukkan hubungan antara kompetensi dan independensi auditor terhadap kinerja auditor.
3	(Pertiwi et al., 2020)	Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menemukan fakta empiris bahwa : 1. independensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 2. kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi;



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			<p>3. independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor;</p> <p>4. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor;</p> <p>5. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor;</p> <p>6. independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening,</p> <p>7. kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p>
4	(Geofanny & Yuni, 2021)	Pengaruh Struktur Audit, Pengalaman, Kesesuaian Peran dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor	Pada auditor di Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah, Kota Palangka Raya dan Kabupaten Barito Selatan, yang mana bila Auditor merasa bahwa



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Internal Pemerintah Daerah.	pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka Auditor akan senang melakukan pekerjaan itu, memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa nyaman melakukannya.
5	(Loekito, 2018)	<u>Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Kesesuaian Peran dan Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Auditor</u>	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan kesesuaian peran terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dijelaskan dengan logika pikir sebagai berikut. Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya serta ketidakpastian sanksi dan ganjaran



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			terhadap perilaku yang dilakukan auditor.
6	Putri, (2020)	Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan locus of control tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara itu budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh atas konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja auditor, namun tidak dapat memoderasi pengaruh atas locus of control terhadap kinerja auditor.
7	Supriadi, Harjanti, & Maghfiroh, (2021)	<i>Mediating effects of auditor expertise on the effect of locus of control and organizational commitment on auditor performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dan kinerja auditor. Hal serupa juga terjadi pada variabel komitmen organisasi. Keahlian auditor



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan variabel keahlian auditor dapat memoderasi pengaruh locus of command serta dedikasi bisnis terhadap efisiensi auditor. Pemeriksaan ini menunjukkan dampak locus of command serta dedikasi bisnis terhadap efisiensi auditor.
8	Oktari, Widnyana, & Sapta, (2020)	<i>Effect of competence and independence on quality of audit result moderated by auditor ethics at the regional inspectorate of klungkung</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit. Independensi berpengaruh terhadap kualitas hasil audit. Etika auditor dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil audit. Etika auditor dapat memoderasi pengaruh independensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Inspektorat Kabupaten Klungkung.
9	Sulila, (2020)	<i>The Effect Of Competence and Independence to Work Effectiveness Of Auditor</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 23,50%. Arti koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor maka semakin efektif pula hasil kerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. (2) Independensi auditor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 56,60%. Arti koefisien positif menunjukkan bahwa semakin



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			independen auditor dalam melakukan fungsi pemeriksaan dan pengawasan fungsional, maka semakin optimal efektivitas kerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. (3) Kompetensi dan independensi auditor secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo.
10	Adha & Syarif, (2022)	<i>The Important Role of Emotional Intelligence in Supporting Auditor Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
11	Korano, Noy, & Karundeng, (2023)	<i>The Role of Inspectorate Audit on the Quality of Budget Realization Reports with Expertise as a Moderating Variable</i>	Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) menemukan bahwa audit Inspektorat berdampak positif terhadap laporan realisasi anggaran, sedangkan keahlian sebagai variabel moderator juga mampu memoderasi hubungan antara audit Inspektorat dengan anggaran. laporan realisasi.
12	Rahman & Fauziah, (2024)	<i>Experience, Independence, Professional Commitment of Auditors, and Audit Quality (Study at the Sidoarjo Regency Inspectorate)</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
13	Rismayadi, (2022)	<i>Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference</i>	Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa hal ini menunjukkan bahwa auditor lebih profesional dalam pekerjaannya dan mempunyai motivasi untuk melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Organisasi tersebut tidak seluruhnya dan sebagiannya terdiri dari mereka yang bekerja sebagai auditor. Auditor yang mempunyai alasan dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena landasan dapat memberikan semangat yang akan mempengaruhi kinerja auditor.
14	Dharmawati, Wawo, &	<i>THE INFLUENCE CONFLICT OF INTEREST AND INTEGRITY TOWARD</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>AUDITOR'S PERFORMANCE.</i>	auditor. R square (r ²) 49,5% menunjukkan kontribusi benturan kepentingan dan integritas terhadap kinerja auditor. Sedang 50,5% sisanya diperoleh dari kontribusi faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Karena itu, kekuatan atau kontribusi peran konflik terhadap kinerja auditor sangat bermanfaat.
15	Rahman & Fauziah, (2024)	<i>Experience, Independence, Professional Commitment of Auditors, and Audit Quality (Study at the Sidoarjo Regency Inspectorate)</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
16	Indudewi &	<i>The Role of Information Technology as Mediating Variable of</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi dan profesionalisme berpengaruh



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>Professionalism and Competence in Auditor Performance</i>	signifikan terhadap kinerja auditor pada masa pandemi Covid-19, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada masa pandemi Covid-19. Teknologi informasi memediasi secara komplementer pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Teknologi informasi sepenuhnya memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
1	Pattiasina, Noch, Surijadi, Amin, & Tamaela, (2021)	<i>The relationship of auditor competence and independence on audit quality: An assessment of auditor ethics moderation and professional commitment</i>	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa interaksi atau pengaruh etika auditor tidak memoderasi pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Perwakilan Provinsi Papua. Selain itu, interaksi komitmen profesional tidak memoderasi pengaruh independensi auditor



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			<p>terhadap kualitas audit. Faktor penyebab fenomena tersebut diyakini adalah auditor BPKP Perwakilan Provinsi Papua mempunyai nilai-nilai baik atau prinsip dasar etika serta komitmen profesional. Nilai-nilai yang dianut selama ini relatif relevan atau memiliki banyak kesamaan dengan etika dan komitmen profesional auditor.</p>

