

Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Cahya Pertiwi^{1*}, Maya Panorama¹, Peny Cahaya Azwari¹

¹ UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Akuntan Publik di Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampling total yaitu populasi penelitian sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 49 auditor di Kantor Akuntan Publik di Palembang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan program Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) independensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (2) kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (3) independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor; (4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor; (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor; (6) independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dan (7) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: independensi, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja auditor

Abstract: The purpose of this research is to analyze the effects of independence and competence on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable at Public Accountant Office in Palembang. The research uses the quantitative method. The data used is primary data, while data collection technique using questionnaires. The sample of this research uses the census technique or sampling total on entire population are sample in this research. The research sample are the auditors who work at Public Accountant Office in Palembang as much as 49 auditors. Data analysis used in the Structural Equation Modeling (SEM) through Partial Least Squares (PLS) with Smart-PLS 3.0 software. The result of this research indicate that: (1) independence has an effect on organizational commitment; (2) competence has an effect on organizational commitment; (3) independence not effect on the performance's auditors; (4) competence has an effect on the performance's auditors; (5) organizational commitment has an effect on the performance's auditors; (6) independence not effect on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable; and (7) competence not effect on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable.

Keywords: independence; competence, organizational commitment, the performance's auditors

* Corresponding Author: Cahya Pertiwi (cahyapertiwi_uin@radenfatah.ac.id). UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

Pendahuluan

Perkembangan profesi akuntan khususnya akuntan publik sangat dinamis dari masa ke masa. Profesi akuntan publik tumbuh dengan cepat dan mendapat perhatian yang besar dari pemerintah Republik Indonesia akhir-akhir ini. Profesi akuntan publik dianggap memiliki andil yang besar dalam menggerakkan roda perekonomian melalui perannya sebagai profesi pendukung *Good Corporate Governance* (GCG). Pemerintah Republik Indonesia telah melakukan penataan ulang profesi akuntan publik dengan memberlakukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik (UU Akuntan Publik) yang efektif berlaku sejak 3 Mei 2011. Pemberlakuan Undang-Undang Akuntan Publik tersebut untuk menguatkan peran profesi akuntan publik dalam membantu korporasi menerapkan GCG. Peran akuntan publik sebagai pengawas dianggap mampu meningkatkan kualitas dan keandalan laporan keuangan korporasi melalui pemberian opini atas laporan keuangan.

Pemberlakuan Undang-Undang Akuntan Publik di Indonesia tentu tidak langsung memperbaiki kondisi profesi akuntan publik yang mungkin terkena masalah yang dihadapi antara lain (1) rendahnya *fee* seorang akuntan publik, (2) sebaran akuntan publik yang tidak merata, dan (3) semakin sulitnya menemukan akuntan publik muda. Pemerintah Republik Indonesia harus memberikan solusi dengan segera agar Indonesia siap menyongsong persaingan dengan negara-negara tetangga di kancah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dengan adanya Undang-Undang Akuntan Publik tersebut maka pemerintah Indonesia dan masyarakat berharap profesi akuntan publik di Indonesia dapat lebih diandalkan, lebih profesional dan siap bersaing dengan sejawatnya di negara-negara anggota ASEAN.

Ada beberapa kasus terkait profesi akuntan publik baik di luar negeri maupun di Indonesia, contohnya di Amerika Serikat, kondisi yang ada mendorong pemerintahnya melakukan pembenahan terhadap profesi akuntan publik secara besar-besaran melalui pemberlakuan *Sarbanes-Oxley Act* (Undang-Undang yang mengatur pelaporan keuangan emiten dan pengawasan terhadap firma audit) dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh otoritas pasar modal, yaitu *Securities Exchange Commission* (SEC). Banyak kalangan meragukan kesiapan profesi akuntan publik di Indonesia, baik dari sisi jumlah, maupun kualitas. Jumlah akuntan publik yang berpraktek di Indonesia jauh lebih kecil jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga sesama anggota ASEAN (Purba, 2015, 1-5).

Akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan auditor independen yang memiliki tanggungjawab kepada *stakeholders* untuk memberikan penilaian kewajaran laporan keuangan yang sebenarnya. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Salah satu contoh kasus yang terjadi pada auditor adalah kasus laporan keuangan Garuda Indonesia yang dalam laporan keuangan Garuda Indonesia ditemukan kejanggalaan, Kementerian Keuangan menjatuhkan sanksi kepada Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumapea dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan, selaku auditor laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Sanksi diberikan setelah Kemenkeu memeriksa AP/KAP tersebut terkait permasalahan laporan keuangan Garuda Indonesia tahun buku 2018. Dalam pemeriksaan itu Kemenkeu menemukan adanya pelanggaran, khususnya pengakuan pendapatan atas perjanjian kerja sama dengan PT Mahata Aero Teknologi yang

diindikasikan tidak sesuai dengan standar akuntansi (Pratama, 2019).

Dari contoh kasus tersebut, menurut Nuraini (2017, 2-3) banyak pihak seakan mempertanyakan kinerja dari auditor independen. Independensi auditor sangat mempengaruhi rasa kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Seorang auditor yang mempertahankan independensi tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Liman dan Lely (2017, 566) mengatakan bahwa kualitas kinerja auditor sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien. Probabilitas untuk menemukan pelanggaran tergantung pada kompetensi dan independensi auditor. Keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit. Auditor yang berpengalaman akan membuat *judgment* yang lebih baik daripada yang belum berpengalaman. Kompetensi auditor merupakan kemampuan auditor dalam menggunakan pengetahuan dan pengalamannya dalam melaksanakan audit. Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup akan lebih memahami berbagai masalah serta lebih mudah memahami perkembangan yang semakin kompleks dalam lingkungan audit. Selanjutnya, Amandani dan Wirakusuma (2017:920) membuktikan bahwa

auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap yang baik terhadap tempat ia bekerja, auditor akan memiliki rasa yang besar untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan kinerja serta memiliki keyakinan yang pasti dalam hal mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka perlu dikaji dan teliti agar tujuan dalam pembahasannya dapat lebih jelas. Untuk itu penulis merumuskan beberapa hal yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh independensi terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara independensi terhadap kinerja auditor dan bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja auditor.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Palembang yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebanyak 49 auditor. Pada Penelitian ini data yang digunakan adalah sebanyak 49 sampel dengan teknik sensus atau *sampling total*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model/Measurement Model*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen dilihat dari nilai *loading factor* lebih besar 0,7 tetapi jika 0,5-0,6 masih dapat diterima (Haryono, 2017:405) dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar 0,5 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:195). Nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap variabel latennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* (Dimensi ke Indikator)

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Loading Factor	AVE
X1.1 (Lama Hubungan dengan Klien)	Lama Mengaudit Klien	ID1	0,616	0,542
		ID2	0,660	
	Hubungan Keluarga	ID4	0,632	
		ID5	0,716	
		ID6	0,761	
	Hubungan Usaha dan Keuangan dengan Klien	ID7	0,815	
		ID8	0,837	
		ID9	0,749	
		ID10	0,804	
	X1.2 (Tekanan dari Klien)	Besar Fee	ID11	
ID12			0,604	
Pergantian Auditor oleh Klien		ID13	0,861	
		ID14	0,700	
		ID15	0,662	
Fasilitas dan Bingkisan dari Klien		ID16	0,841	
		ID17	0,719	
		ID18	0,813	

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Loading Factor	AVE
X1.3 (Telaah dari Rekan)	Manfaat Telaah dari Auditor	ID19	0,785	0,551
		ID20	0,660	
	Konsekuensi Terhadap Auditor yang Buruk	ID21	0,770	
		ID23	0,668	
X1.4 (Jasa Non Audit)	Pemberian Jasa Audit dan Non Audit Kepada Klien yang Sama	ID24	0,745	0,544
		ID25	0,807	
		ID26	0,578	
		ID27	0,730	
	Pemberian Jasa Lain	ID28	0,839	
		ID29	0,752	
X2.1 (Pengetahuan)	Pengetahuan Prinsip Akuntansi dan Standar Auditing	ID30	0,692	0,514
		KP1	0,619	
		KP2	0,719	
	Pengetahuan Mengenai Perusahaan Klien	KP3	0,791	
		KP4	0,762	
		KP5	0,761	
	Pendidikan yang Ditempuh	KP6	0,774	
		KP7	0,597	
	Peningkatan Keahlian	KP8	0,502	
		KP9	0,712	
		KP10	0,727	
		KP11	0,727	
	X2.2 (Pengalaman)	Lamanya Auditor Bekerja	KP12	
KP13			0,702	
KP14			0,778	
KP15			0,845	
		KP16	0,830	
		KP17	0,833	
		KP18	0,805	

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Loading Factor	AVE
	Banyaknya Penugasan yang Ditangani	KP19	0,654	
		KP20	0,768	
		KP21	0,738	
	Banyaknya Jenis Perusahaan yang Pernah Diaudit	KP22	0,881	
		KP23	0,807	
Y1.1 (Affective Commitment)	Bangga Terhadap Organisasi	KO1	0,573	0,508
		KO2	0,664	
		KO3	0,841	
	Terikat Secara Emosional	KO4	0,803	
		KO5	0,662	
		KO6	0,838	
		KO7	0,834	
	Keterlibatan dalam Organisasi	KO9	0,571	
		KO10	0,533	
		Rugi Jika Keluar Organisasi	KO11	
KO12	0,884			
KO13	0,940			
Sulit Menemukan Pekerjaan Lain	KO14	0,925		
	KO15	0,905		
	KO16	0,887		
Y1.2 (Continuance Commitment)	Loyalitas	KO17	0,853	0,649
		KO18	0,796	
		KO19	0,880	
		KO20	0,811	
	Kewajiban Berada di Organisasi	KO21	0,816	
		KO22	0,858	
		KO23	0,665	

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Loading Factor	AVE
Y2.1 (Kualitas Pekerjaan)	Perasaan Hutang Budi dengan Organisasi	KO24	0,810	0,584
		KO26	0,739	
	Memiliki Kemampuan Dalam Bekerja	KA1	0,825	
		KA2	0,766	
		KA3	0,859	
		KA4	0,673	
	Mampu Bekerjasama dan Berkomunikasi	KA5	0,707	
		KA6	0,738	
KA7		0,697		
KA8		0,826		
Y2.2 (Kuantitas Pekerjaan)	Mengerjakan Pemeriksaan yang Banyak	KA9	0,762	0,612
		KA10	0,718	
		KA11	0,858	
		KA12	0,728	
	Jumlah Hasil Penugasan Sesuai Target	KA13	0,849	
		KA14	0,767	
Y2.3 (Ketepatan Waktu)	Tepat Waktu	KA15	0,805	0,659
		KA16	0,874	
		KA17	0,805	
	Efektif dan Efisien	KA18	0,861	
		KA19	0,702	

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid dalam mengukur dimensi. Kemudian nilai AVE lebih besar dari 0,5 yang berarti semua dimensi mempunyai indikator-indikator dengan tingkat validitas konvergen yang baik.

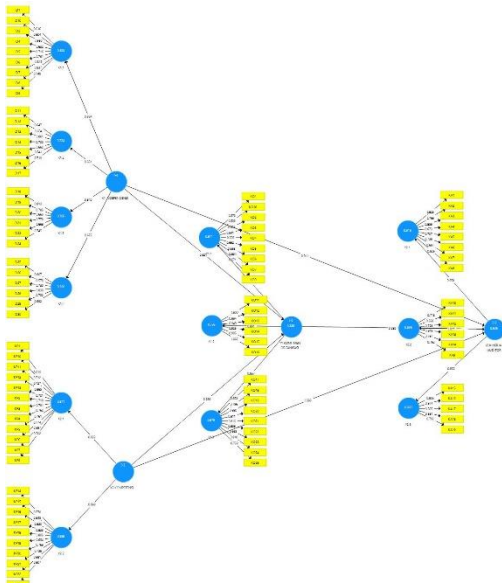
Tabel 2. *Loading Factor* (Variabel ke Dimensi)

Variabel	Dimensi	Loading Factor	AVE
X1 (Independensi)	X1.1	0,924	0,533
	X1.2	0,851	
	X1.3	0,840	
	X1.4	0,625	
X2 (Kompetensi)	X2.1	0,933	0,583
	X2.2	0,969	
Y1 (Komitmen Organisasi)	Y1.1	0,901	0,540
	Y1.2	0891	
	Y1.3	0,937	
Y2 (Kinerja Auditor)	Y2.1	0,958	0,553
	Y2.2	0,835	
	Y2.3	0,932	

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa setiap dimensi valid merepresentasikan konstraknya masing-masing. Kemudian untuk nilai AVE lebih besar dari 0,5 yang artinya dimensi-dimensi setiap konstraknya mempunyai tingkat validitas konvergen yang baik.

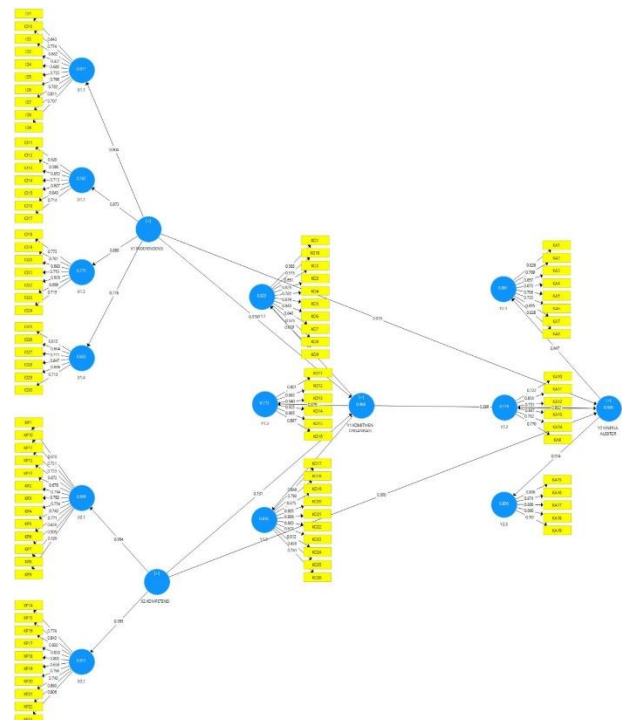
Berikut gambar hasil pengujian model pengukuran hasil output SmartPLS:

Gambar 1. Rancangan Model Struktural



Pada gambar 1 berdasarkan kriteria validitas dilihat dari nilai *loading factor* dengan nilai *loading factor* $\leq 0,4$ harus dikeluarkan dari model (dihapuskan) dari analisis. Pada penelitian ini yang tidak memenuhi kriteria validitas dan harus didrop dari diagram penelitian selanjutnya adalah ID3, ID22, KP9, KO8 dan KO25, seperti terlihat pada gambar 2.

Gambar 2. *Full Model* Setelah Dikalkulasika



Pada gambar 2 dapat dilihat seluruh data *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga dapat memenuhi validitas.

Validitas Diskriminan

Evaluasi validitas diskriminan (*discriminant validity*) dilakukan yaitu membandingkan antara nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi

antara konstruk dan konstruk lainnya, dapat dilihat pada tabel *Fornell-Lacker Criterion* (Yamin dan Heri, 2011:175).

Tabel 3. Fornell-Lacker Criterion

	X1 (Independensi)	X2 (Kompetensi)	Y1 (Komitmen Organisasi)	Y2 (Kinerja Auditor)
X1 (Independensi)	0,730			
X2 (Kompetensi)	0,706	0,764		
Y1 (Komitmen Organisasi)	0,533	0,526	0,735	
Y2 (Kinerja Auditor)	0,574	0,741	0,594	0,744

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat akar AVE adalah pada diagonal (cetak tebal). Nilai akar AVE untuk variabel independensi adalah 0,730, sedangkan korelasi maksimal antara variabel independensi dengan konstruk lainnya (kolom kebawah) adalah antara korelasi dengan variabel kompetensi yaitu sebesar 0,706, dengan komitmen organisasi (0,533) dan kinerja auditor (0,574), sehingga nilai akar AVE independensi lebih besar dari nilai korelasi konstruk lainnya karena nilai akar AVE independensi lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain, maka syarat validitas diskriminan terpenuhi. Begitu juga dengan konstruk lainnya yang menunjukkan akar AVE pada diagonal lebih besar daripada korelasi konstruk (kolom kebawah). Hal ini menunjukkan bahwa terpenuhinya syarat validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilihat dari nilai Cronbach’s Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:196-197).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach’s Alpha (CA)</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>
Independensi (X1)	0,926	0,937
Kompetensi (X2)	0,955	0,959

Komitmen Organisasi (Y1)	0,960	0,964
Kinerja Auditor (Y2)	0,945	0,9452

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Pengujian R-Square (R²)

Pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian secara keseluruhan (Abdillah dan Jogiyanto, 2015, 197).

Tabel 5. Nilai R-Square (R²)

	R square	Kekuatan Model
Komitmen Organisasi (Y1)	0,299	Lemah
Kinerja Auditor (Y2)	0,580	Sedang/Moderat

Berdasarkan Tabel 5 nilai R square Nilai R square untuk komitmen organisasi sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa 29,9% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh independensi dan kompetensi, dan sisanya 70,1% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai R square untuk kinerja auditor sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa 58% kinerja auditor dapat dijelaskan oleh independensi, kompetensi dan komitmen organisasi, dan sisanya sebesar 42% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Koefisien Jalur *Path Coefficient*

Abdillah dan Jogiyanto (2015, 197) mengatakan bahwa nilai koefisien jalur (*path*

coefficient) menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien jalur (*path coefficient*) yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5%.

Tabel 6. Path Coefficient

	T Statistics (O/STDEV)
X1 Independensi → Y1 Komitmen Organisasi	2,153
X2 Kompetensi → Y1 Komitmen Organisasi	2,021
X1 Independensi → Y2 Kinerja Auditor	0,124
X2 Kompetensi → Y2 Kinerja Auditor	3,187
Y1 Komitmen Organisasi → Y2 Kinerja Auditor	2,186

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 3,187, kemudian pengaruh Independensi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 2,153, diikuti oleh pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebesar 2,186, kemudian pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 2,021 dan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 3,187. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Relevansi Prediksi (Q²)

Q² mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai Q² kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Evaluasi Q²

dilakukan dengan prosedur *blindfolding* (Ghozali, 2014, 42).

Tabel 7. Hasil Construct Crossvalidated Redundancy

Konstruk	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Komitmen Organisasi (Y1)	1127,000	946,650	0,160
Kinerja Auditor (Y2)	784,000	538,443	0,313

Hasil perhitungan Q² lebih besar dari nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediksi yang kuat atau model memiliki kesesuaian.

Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil yang diperoleh dalam uji hipotesis dalam penelitian ini model struktural.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengaruh Langsung					
X1 Independensi → Y1 Komitmen Organisasi	0,307	0,325	0,143	2,153	0,032
X2 Kompetensi → Y1 Komitmen Organisasi	0,316	0,310	0,156	2,021	0,044
X1 Independensi → Y2 Kinerja Auditor	0,017	0,008	0,135	0,124	0,902
X2 Kompetensi → Y2 Kinerja Auditor	0,553	0,552	0,174	3,187	0,002
Y1 Komitmen Organisasi → Y2 Kinerja Auditor	0,314	0,320	0,144	2,186	0,029
Pengaruh Tidak Langsung					
X1 Independensi → Y1 Komitmen Organisasi → Y2 Kinerja Auditor	0,096	0,108	0,073	1,311	0,191
X2 Kompetensi → Y1 Komitmen Organisasi → Y2 Kinerja Auditor	0,099	0,099	0,075	1,326	0,186

Berdasarkan hasil pada tabel 8, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh independensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,153 > t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,032 < 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi $0,032$ diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yaitu independensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,021 > t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,044 < 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi $0,044$ diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_2 yaitu kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $0,124 < t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,902 > 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi diatas $0,05$ yaitu sebesar $0,902$ diputuskan untuk menolak H_3 dan menerima H_0 yaitu independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $3,187 > t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,002 < 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi $0,002$ diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_4 yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,186 > t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,029 < 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi $0,029$ diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_5 yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
6. Pengaruh tidak langsung independensi terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,311 < t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,191 > 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi diatas $0,05$ yaitu $0,191$ diputuskan untuk menolak H_6 dan menerima H_0 yaitu independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa dapat nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,326 < t_{\text{kritis}}$ sebesar $1,96$ dan nilai-p sebesar $0,186 > 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi diatas $0,05$ yaitu $0,186$ diputuskan untuk menolak H_7 dan menerima H_0 yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh Independensi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa independensi berpengaruh positif sebesar $2,153$ terhadap komitmen organisasi dan signifikan pada nilai $0,032$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya independensi yang dicerminkan dengan lama hubungan dengan klien, tekanan dari klien, telaah dari rekan dan jasa non

audit mampu meningkatkan komitmen organisasi pada kantor akuntan publik tempat ia bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Safitri (2014) yang membuktikan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sikap independensi ini merupakan sikap yang tidak memihak, tidak betentangan dan tidak dapat dikendalikan oleh orang lain dan jujur dalam memberikan opini audit pada laporan keuangan. Seorang auditor dapat dikatakan memiliki sikap komitmen terhadap organisasinya jika ia merasa terlibat secara keseluruhan dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Auditor yang memiliki sikap independensi maka akan berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di organisasi tempat ia bekerja.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Sapariyah (2011) dan Risman (2019) yang mengemukakan bahwa independensi auditor berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang artinya apabila independensi auditor ditingkatkan, maka komitmen organisasi akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif sebesar 2,021 terhadap komitmen organisasi dan signifikan pada nilai 0,044. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi yang dicerminkan oleh pengetahuan dan pengalaman mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujana (2012) yang menyatakan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut.

Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akuntansi misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai auditor), akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor. Hal ini berarti idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang akhirnya akan adanya komitmen diri untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya komitmen organisasi.

Hal yang sama pada penelitian Wasiman (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi yang baik akan mempunyai nilai yang tinggi sehingga organisasi atau perusahaan akan memberikan komitmen dengan memberikan hak-hak karyawan yang dibutuhkan. Hal ini didukung oleh penelitian Sahrul (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa pengaruh nilai independensi terhadap kinerja auditor sebesar 0,124 dengan signifikansi 0,902. karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibanding t_{kritis} (1,96) maka dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,902 menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tidak berpengaruhnya independensi terhadap kinerja auditor disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yang hanya 49 serta deskripsi responden berdasarkan lama bekerja didominasi hanya 1-2 tahun sebanyak 40,82%

diduga sikap independensi yang dimiliki masih rendah sehingga auditor masih belum bisa mempertahankan sikap independensi pada saat melaksanakan tugasnya sehingga menimbulkan tidak adanya pengaruh antara independensi terhadap kinerja auditor. Setiarini (2018) mengatakan Independensi auditor yang rendah akan mudah terpengaruh dan dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta saat pemeriksaan, perumusan dan menyatakan pendapatnya, sehingga tidak sesuai dengan kode etik profesi akuntan yang harus dipatuhi oleh auditor yang berdampak buruk terhadap hasil audit juga kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fachruddin dan Ella (2019) yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan sikap independensi merupakan sikap dasar yang sudah tertanam dalam diri seorang auditor bahkan sudah ada sebelum seorang auditor tersebut melaksanakan tugasnya sehingga dapat dikatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Salju, Risman dan Dirga (2014); dan Widhi dan Erma (2015) yang membuktikan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif sebesar 3,187 terhadap kinerja auditor dan signifikan pada nilai 0,002. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya kompetensi maka kinerja auditor akan meningkat.

Menurut Sari dkk (2019) kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dan hasil audit juga tidak

akan dipercaya pihak lain jika auditor tidak mempunyai kompetensi yang cukup sebagaimana obyek khusus yang diaudit. Misalnya auditor yang tidak ahli dalam pengolahan data elektronik mengaudit perusahaan yang laporan keuangannya diolah berbasis sistem komputer.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Romadon dan Ericke (2019) yang menyatakan bahwa auditor yang lebih berkompeten akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja serta pengetahuan auditor juga akan meningkatkan kinerja auditor dalam hal ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Hal ini juga didukung oleh Suharni dan Putra (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor harus memiliki kompetensi dari pendidikan formal atau pelatihan akuntansi, auditing dan akuntansi keuangan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu auditor harus memperdalam pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan terkait audit untuk meningkatkan keterampilan dan disiplin kerja mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penelitian Nurul (2018) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi auditor, maka akan semakin baik pula kinerja auditornya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 2,186 terhadap kinerja auditor dan signifikan pada nilai 0,029. Hal ini dapat dijelaskan

bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi maka kinerja auditor akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amandani dan Wirakusuma (2017) yang membuktikan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, akan timbul rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut. Seorang auditor harus memiliki loyalitas yang tinggi dan rasa kesetiaan terhadap organisasinya, sehingga akan mendorong auditor untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi menghasilkan pemeriksaan audit yang berkualitas. Auditor akan merasa senang dalam bekerja dan akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya penelitian ini juga sesuai dengan Putri dan Badera (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor. Komitmen seorang auditor dapat menjadi dorongan bagi auditor itu sendiri untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Wulandari dan Dharma (2018) yang membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,311 < t_{\text{kritis}}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,191 > 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,191. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan independensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Pada penelitian ini hasil pengujian pengaruh independensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $0,124 < t_{\text{kritis}}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,902 > 0,05$, sedangkan pengujian pengaruh tidak langsung antara independensi terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel intervening pengaruh independensi terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,311 < t_{\text{kritis}}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,191 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini artinya bahwa penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel intervening belum tepat dan kurang mendukung adanya pengaruh independensi terhadap kinerja auditor sehingga untuk meningkatkan kinerja auditor akan lebih baik mungkin dengan melalui variabel intervening yang lain, yang mungkin akan diteliti oleh peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Apriliani (2019) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara pengaruh independensi terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi tidak dapat membantu untuk mengkonseptualisasi dan menerangkan pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,326 < t_{\text{kritis}}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,186 > 0,05$, karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih

kecil dibanding t_{kritis} maka dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 yaitu 0,186. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Pada penelitian ini hasil pengujian pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja auditor sebesar 0,553 yang lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 0,099 sehingga variabel komitmen organisasi tidak mampu untuk memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Pengaruh secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja auditor membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar $3,187 > t_{kritis}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,002 < 0,05$. Namun setelah adanya komitmen organisasi sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar $1,326 < t_{kritis}$ sebesar 1,96 dan nilai-p sebesar $0,186 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel intervening belum tepat dan kurang mendukung adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor sehingga untuk meningkatkan kinerja auditor akan lebih baik jika memiliki kompetensi yang tinggi tanpa menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malik dan Rubyah (2017); Salimah (2017); dan Nursangadah dan Endang (2017) komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, artinya kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasi lebih

besar dari pada pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan lebih baik bila tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi dan kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Independensi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan lebih baik bila tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pengaruh independensi dan kompetensi terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Willy., dan Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adawiyah, Sa'diyah El. (2019). Buku Ajar Human Relations. Yogyakarta: Deepublish.
- Amandani, Regina dan Wirakusuma. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi pada Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 19, No. 2, Mei.
- Apriliani, Dian Ratna. "Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening", Accounting Global Journal, Vol.4, No.1 (2019)
- Basri, Tengku Hasan., Iskandar Muda dan Prihatin Lumbanraja. (2019). The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors

- on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan. *International Journal of Research & Review*, Vol. 6, No. 6, Juni.
- Bonny, Antonius. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Medan). *JOM FEKON*, Vol. 2, No. 2, Oktober.
- Carolita, Metha Kartika., Shiddiq Nur Rahardjo. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 1, No.2.
- Fachruddin, Wan., dan Ella Rahmasari Rangkuti. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, Vol.10, No.1, Agustus.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadisantoso, Erwin., I Made Sudarma dan Yohanis Rura. (2017). The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors, *Scientific Research Journal (SCIRJ)*. Vol. 5, No. 1, Januari.
- Hariyanti, Jeni Nurita. (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Profita Kajian Ilmu Akuntansi*, Vol. 7, No. 4.
- Hermawan, Iwan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Istiarani, Irma. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Pemikiran Islam Islamadina*, Vol. 19, No. 1, Maret.
- Kurniasari Intan Cahya, Armanu Thoyib dan Rofiaty. (2018). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 8, No. 2, Juni.
- Liman Dadi Sugiarto dan Lely Aryani Mekusiwati. (2017). Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 21, No. 1, Oktober.
- Lotunani, Alamsyah., dkk. (2014). The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A study on Designing Work Plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *Internasional Journal of Business and Management Invention*, Vol. 3, No. 2, Februari.
- Malik, Abdul., dan Rubyah Hutomo, “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi Di SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati”, *Jurnal Visi Manajemen*, Vol.2, No.1, (2017)
- Mindarti Ceacilia Sri. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vo. XVIII, No. 3, Desember.
- Mindarti, Ceacilia Sri., dan Elen Puspitasari. (2011). *Penerimaan Auditor Terhadap Under-Reporting Time*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper: Menilai Kinerja Bisnis & Ekonomi Indonesia.
- Nasution, Dito Aditia Darma. Puja Rizqy Ramadhan dan Mika Debora Br Barus. (2019). *Audit Sektor Publik Mahir dalam Pemeriksaan Pengelolaan dan Tangung Jawab Keuangan Negara*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Natawirani, Ratih. dan Ary Wirajaya. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Independensi dan Komitmen Profesional

- pada Kualitas Audit. e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.18, No.1, Januari.
- Nur, Sri Wahyuni dan Fitri. (2017). The Influence of Independence and Competence of Auditor on the Performance of Inspectorate Auditors District MAROS, *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Vol. 6, No. 7, Oktober.
- Nuraini, Listiya. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo). *Jurnal Profita Edisi 2*.
- Nursangadah dan Endang Tjahjaningsih. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call Papers Unisbank ke-3*.
- Nurul, Aini Fifi Aprilia. (2018). Effect of Competence and Effort of Auditors to Auditor Performance to the Use of Information Technology as Variable Mediation. *RJOAS*, Vol. 6. No. 78, Juni.
- Oklivia dan Aan Marlinah. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Faktor-Faktor dalam Diri Auditor Lainnya terhadap Kualitas Audit, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 2, Desember.
- Patulak, Martin Effendi., Armanu Thoyib dan Surachman. (2013). The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances (A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi). *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 4, No. 5.
- Prakoso, Veriyanto Adi., Dwi Ratnadi, dan Asri Dwija Putri. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 7.
- Pratama, Akhdi Martin. (2019, 28 Juni). Auditor Laporan Keuangan Garuda Dibekukan Selama 12 Bulan. diakses pada tanggal 10 Agustus 2019. <https://money.kompas.com/>.
- Primasari, Nora Hilmia., dan Lovina Azzahra. (2015). Pengaruh Gender, Supervisi, Independensi, Kompetensi Profesional dan Pemahaman atas Standar Audit Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4, No.2, Oktober.
- Putri, Ida Ayu Mirah Kusuma., dan Badera. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vo. 26, No. 1, Februari.
- Purba, Marisi P. (2015). Profesi Akuntan Publik di Indonesia: Pembahasan Kritis terhadap Peranan, Tanggung Jawab, Sanksi dan Peradilan Profesi Akuntan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rantesalu, Agustina., dkk. (2016). The effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Quest Journals. Journal of Research in Business and Management*, Vol. 4, No. 9, November.
- Risman, Taufik. "Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)", *Students' Journal of Accounting and Banking*, Vol.8, No.1, April (2019)
- Romadon, Ahmad Sahri., dan Ericke Fridatien. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Majalah Ilmiah Solusi*, Vol. 17, No. 4, Oktober.
- Ruhbaniah, Aluh. (2017). Determinan Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Se-Pulau Lombok. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 1, No. 1, Maret.
- Rumasukun, Sofyan Fadli Anshary., dkk. (2015). The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on

- Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 4, No. 8, Agustus.
- Sahrul. (2017). Analisis Kompetensi, Pengendalian Internal dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. IX, No. 2, Mei.
- Safitri, Devi. (2014). Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, September.
- Salju, Rismawati dan Muhammad Dirga, "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur", *Jurnal Equilibrium*, Vol. 4, No.2, Juli (2014)
- Salimah, "Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional", *Telaah Manajemen*, Vol. 14 Edisi 1, Februari (2017)
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol. 19, No. 6, Mei.
- Sari, Rida Perwita., Sri Hastuti dan Dyah Ratnawati. (2019). Pemeriksaan Akuntansi dan Contoh Kasus di Indonesia. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Setianingrum, Rina Moestika., Sri Hastuti dan Tamody Thamrin Hasibuan. (2016). Auditor Performance Based on Leadership Style and Organization Commitment in Gender Perspective. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 7, No. 18.
- Setiarini, "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.7, No.4, April (2018)
- Suharni, Endar Pituringsih dan Nyoman Putra Nugraha Ardana. (2017). The Effect Competence, Professional Ethics of Auditors to Work Performance and Emotional Quotient Intellectual Moderating Variable, *International Conference and Call for Papers Jember*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Edy. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 2, No. 1, Desember.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tjun, Lauw Tjun., Elyzabet dan Santy. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 1 Mei.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Imbalan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Batam dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Elektronik Rekaman Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi*, Vol.2, No.2, November.
- Widhi, Saputro Nugroho., dan Erma Setyawati,"Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah", *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.19, No.1, Juni (2015)
- Wulandari, Sayu Gita., dan Dharma Suputra. (2018). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor KAP Provinsi Bali, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 22, No. 1, Januari.

- Yadnya, Parta dan Dodik Ariyanto. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kinerja Auditor dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 19, No. 2, Mei.
- Yamin, Sofyan., dan Heri Kurniawan. (2011). Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling. Jakarta: Salemba Infotek.