

KINERJA KERJA AUDITOR

TINJAUAN MELALUI KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN PROFESIONAL



Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CIQnR.


PENERBIT ADAB

KINERJA KERJA AUDITOR

**TINJAUAN MELALUI KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN PROFESIONAL**

Ratih Kusumastuti



**KINERJA KERJA AUDITOR: TINJAUAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESIONAL**

Indramayu © 2022, Penerbit Adab

Penulis:

Ratih Kusumastuti

Editor: Yessi Avita Sari

Desain Cover: Nurul Musyafak

Layouter: F. Raharjo

Diterbitkan oleh Penerbit Adab

CV. Adanu Abimata

Anggota IKAPI: 354/JBA/2020

Jl. Kristal Blok F6 Pabean Udik Indramayu Jawa Barat

Kode Pos 45219 Telp: 081221151025

Surel: adanuabimata@gmail.com

Web: <https://penerbitadab.id>

Referensi | Non Fiksi | R/D

v + 100 hlm. ; 14,5 x 21 cm

No ISBN: 978-623-5314-32-7

Cetakan Pertama, April 2022



Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa izin tertulis dari penerbit.

All right reserved

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah yang telah menciptakan alam semesta beserta isinya, yang telah menciptakan kebaikan untuk mendapatkan apa yang dikehendaki-Nya sebagai jalan menuju jannah bagi hamba-hamba-Nya. Yang telah memberikan pedoman dan petunjuk bagi manusia sebagai kholifah di muka bumi dengan perantaraan kalam-Nya, yang telah memberikan karunia dan hidayahnya, sehingga buku yang berjudul “Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional”, ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Buku ini membahas tentang “Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional. Buku ini penulis kontribusikan untuk bidang lingkungan dan perikanan di Indonesia umumnya dan khususnya si Surakarta. Buku ini terdiri dari enam bab. Bab pertama membahas tentang Pendahuluan. Bab kedua membahas tentang Kepuasan Kerja. Bab ketiga membahas tentang Komitmen Profesional.

Bab keempat membahas tentang Kinerja Kerja. Bab keenam membahas tentang Kinerja Kerja Auditor yang meliputi Karakteristik Responden, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Auditor, dan Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap

Kinerja Pekerjaan Auditor, Peran Mediasi Komitmen Profesional dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Auditor. Bab ke enam Penutup.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa buku ini jauh dari sempurna, oleh karena itu bagi siapapun yang membaca, menyimak, dan mempelajarinya berkenan memberikan kritik dan saran agar lebih baik untuk di masa yang akan datang, baik dari segi konten, bobot maupun pendalaman materi yang telah disajikan. Sehingga proses thalabul ilmi bisa berlangsung lebih baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan buku ini baik secara materil maupun non materil. Penulis berharap semoga Allah mencatat ini sebagai ladang pahala dan kebaikan kita semua. Aamiin.

Jambi, 01 April 2022

Penulis

Ratih Kusumastuti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 KEPUASAN KERJA	19
BAB 3 KOMITMEN PROFESIONAL.....	27
BAB 4 KINERJA KERJA	37
BAB 5 STUDI KINERJA KERJA AUDITOR.....	47
A. Karakteristik Responden.....	48
B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Auditor	52
C. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Pekerjaan Auditor	57
BAB 6 PENUTUP	69
DAFTAR PUSTAKA	77
PROFIL PENULIS.....	110

BAB 1

PENDAHULUAN



Kinerja Kerja yang buruk terus menjadi perhatian penting bagi profesi akuntan publik, bahkan masalah ini telah ada semenjak tahun 1970-an (AICPA, 2009). Buruknya kinerja kerja yang melibatkan profesi akuntan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti skandal manipulasi Laporan Keuangan 31 Desember 2010 pada PT Kimia Farma Tbk; usaha penyuapan oleh salah satu anggota Komite Pemilihan terhadap auditor Badan Pemeriksa Keuangan pada tahun 2005; dugaan penggelapan pajak di KPP Rungkut Surabaya pada tahun 2010; pada tahun 2008 Bank Century masih mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian dari auditor independen tetapi mengalami kebangkrutan (Purnomo H., 2009; Akuntan Online, 2012).

Di Amerika Serikat terdapat skandal besar yang menimpa salah satu KAP terkemuka yaitu Arthur Andersen, yang diduga melakukan tindakan tidak etis pada perusahaan Enron dan tindakan-tindakan tidak etis lainnya perusahaan Adelphia Communications, Dynegy, WorldCom, dan Tyco yang mendorong timbulnya kesadaran publik dan pemangku kepentingan tentang kemerosotan moral dan perilaku tidak etis akuntan publik, menyingkapkan kemerosotan moral serta standar etis para akuntan publik (Esmond-Kiger, 2004; Dellaportas, 2006). Artinya, orientasi etis yang mendasari tindakan yang tidak etis dapat merefleksikan rendahnya komitmen profesional akuntan, yang kemudian berpengaruh terhadap rendahnya kinerja kerja auditor.

Cohen Commission Report (AICPA, 2009) menjelaskan bahwa kurangnya kinerja kerja para auditor mempengaruhi kepercayaan masyarakat dan klien yang ingin menggunakan

jasa layanan auditor, dan setiap kegagalan kinerja dalam profesi auditor dapat ditelusuri hingga penanggung jawab pekerjaan audit. Selain itu, audit yang tidak efektif atau tidak efisien dikarenakan kurangnya kinerja kerja tidak dikenakan sanksi hukum, kehilangan pendapatan, dan kurangnya kredibilitas KAP. Inilah sebabnya mengapa penyimpangan atau penggelapan di perusahaan audit sering berlangsung dan cenderung tidak diketahui oleh publik. Kondisi seperti itu sangat menarik dan memerlukan analisis lebih lanjut dan mendalam tentang faktor-faktor penentu yang mempengaruhi kinerja kerja di setiap KAP.

Dapat dijelaskan bahwa masalah yang paling krusial dalam sebuah perusahaan adalah tentang kinerja pekerjaan, termasuk juga dalam KAP. Hal ini yang mendorong melakukan penelitian tentang kinerja kerja (Simamora, 2004). Mereka umumnya percaya bahwa kinerja adalah hasil total diharapkan organisasi dari berbagai perilaku dari setiap individu selama periode waktu tertentu (Motowidlo, 2003). Dalam penelitian ini, kinerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku ditunjukkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya atau jumlah efisiensi yang diperoleh sebagai hasil kerja individu (Robbins, *Self-assessment Library 3.4: Insights Into Your Skills, Interests and Abilities*, 2008). Kinerja mencerminkan efisiensi dari orang yang sama pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas utamanya dan menunjukkan jumlah usaha dan kekuatan keberhasilan individu. Kinerja kerja mengacu pada keterampilan seseorang yang melakukan pekerjaan dan tugas.

Penelitian mengenai kinerja kerja telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya Sutanto (1999), Hyz (2010), Dizgah dkk.

(2012), Funmilola dkk. (2013), dan Rageb dkk. (2013). Kinerja Kerja dapat diartikan adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi pada situasi pekerjaan tertentu yang dilaksanakan dengan baik (Campbell dkk., 1993). Kinerja Kerja dipandang berkontribusi bagi tujuan organisasi dan dapat diukur dengan hasil yang telah dicapainya (Borman dan Motowidlo, 1993). Selain itu kinerja kerja juga mengacu pada produktivitas yang mengekspresikan kualitas dan kontribusi suatu pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan Schermerhorn dkk. (2011), ketika produktivitas tinggi, maka kinerja dalam organisasi akan tinggi pula. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja kerja yang tinggi merefleksikan kualitas yang baik dari tindakan produktif dalam organisasi dan sebaliknya kinerja kerja yang rendah akan menjadi sangat problematis bagi organisasi, dalam hal ini KAP.

Kinerja kerja sangat penting di dalam suatu KAP karena organisasi audit memerlukan auditor yang memiliki kinerja tinggi namun tetap menghargai hasil kerja rekan sejawat untuk memenuhi tujuannya, memberikan pelayanan yang unggul, dan mencapai keuntungan kompetitif sehingga auditor yang berkinerja tinggi menjadi aset yang berharga dalam organisasi (Brown dan Peterson, 1993). Selain itu Edwards dkk. (2008) juga menyatakan bahwa kinerja tinggi sangat penting karena capaian kinerja yang tinggi dapat menjadi sumber kepuasan dengan perasaan senang dan bangga, diakui, mendapat imbalan berupa komisi, dipromosikan atau mempunyai peluang karier yang lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu, evaluasi atas Kinerja Kerja perlu dilakukan karena agar dapat digunakan sebagai standar insentif yang memadai, sehingga mereka merasa

dihargai dan memahami kontribusi yang mereka berikan pada tujuan organisasi (Hsu, 2000).

Menurut Robbins dan Judge (2015), evaluasi kinerja kerja bertujuan untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, menilai rencana pengembangan maupun rekrutmen pegawai, menetapkan standar insentif, membantu bagian personalia membuat keputusan seperti mutasi, promosi, atau pemberhentian dan menyediakan umpan balik bagi pegawai supaya tiap orang dalam organisasi dapat memahami bagaimana kinerja dievaluasi.

Dengan mengetahui tujuan kinerja kerja auditor, sebuah KAP dapat merancang program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja kerja auditor, khususnya melalui program dan kegiatan yang mendorong peningkatan komitmen auditor pada KAP. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang Kinerja Kerja di kalangan auditor di KAP, khususnya dikaitkan dengan komitmen organisasi, sangat penting dilakukan karena tingginya manfaat hasil penelitian yang dapat dirasakan organisasi KAP untuk meningkatkan kinerja kerja auditor yang bekerja di dalamnya.

Hasil penelitian lain menyatakan bahwa komitmen profesional berhubungan dengan kinerja kerja, Perilaku dan lainnya Ketchand dan Strawser (2001) ada hubungan positif antara komitmen afektif dan normatif terhadap kinerja kerja, sedangkan komitmen kontinue tidak ada hubungan atau berhubungan negatif (Meyer dkk., 2002). Komitmen profesi kontinue berpengaruh negatif terhadap kinerja (Kalbers dan Cenker, 2007). Secara khusus ada hubungan negatif antara

komitmen profesi dan kinerja kerja (Sutanto, 1999), komitmen profesi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Sani, 2013).

Sebelumnya, Nouri dan Parker (1998) menyiratkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada suatu profesi akan memandang bahwa pencapaian tujuan itu penting, sementara orang dengan komitmen profesi yang rendah lebih tertarik untuk mengejar kepentingan pribadi. Komitmen profesional auditor merupakan wilayah penelitian yang penting karena komitmen profesional memiliki konsekuensi terhadap sikap dan perilaku profesi auditor. Sikap auditor pada profesi merupakan bukti loyalitas mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan sebagai identifikasi terhadap nilai-nilainya. Komponen perilaku komitmen profesional merefleksikan kemauan auditor untuk memperluas usaha dan upaya demi profesinya, serta intensi mereka untuk tetap berada dalam profesi.

Komitmen profesional sebagai kekuatan tiap individu dengan keterlibatannya dalam profesi, sebagai bentuk penerimaan tujuan profesi, dan kemauan melakukan usaha agar tetap berada dalam profesinya adalah suatu fenomena sering kita lihat. Nilai Komitmen pada profesi ini dikarakterisasi oleh keyakinan yang kuat pada penerimaan tujuan dan nilai, serta kemauan dan usaha atas nama profesi. Komitmen profesional itu sangatlah penting untuk diteliti kembali dengan menghubungkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi (Porter dan Lawler, 1968; Rageb dkk., 2013).

Penelitian ini menduga bahwa seorang auditor yang mempunyai komitmen yang tinggi pada suatu profesi cenderung akan menunjukkan Kinerja Kerja yang tinggi pula. Seorang

auditor yang berkomitmen akan memberikan kontribusi besar pada organisasi karena mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berperilaku secara lebih optimal dalam mencapai tujuan (Sutanto, 1999). Sebagaimana dikemukakan oleh Meyer dkk. (2002) Komitmen Profesional mengacu pada kedekatan secara psikologis antara pegawai dengan tempat kerjanya. Pegawai dengan komitmen tinggi pada profesi akan merasa senang dan bangga menjadi bagian organisasi, percaya diri dan merasa nyaman dengan profesi dan apa yang ingin dicapainya, dan memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi profesinya (George dan Jones, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Komitmen Profesional dengan Kinerja Kerja.

Komitmen profesional dan kinerja kerja memang menunjukkan hubungan yang positif (Sutanto, 1999; Muse dan Stamper, 2007; Chi dkk., 2008; Joo dan Park, 2010; Rageb dkk., 2013; Sani, 2013). Namun, ada keterbatasan dalam penelitian tersebut, yaitu belum mengkaji faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen profesional terhadap kinerja kerja. Terdapat dugaan bahwa selain Komitmen Profesional, Kinerja kerja dipengaruhi pula oleh variabel orientasi etis dan kepuasan Kerja. Sebagai contoh, orientasi etis menekankan bahwa kepentingan pribadi dan kepuasan kerja yang rendah diduga dapat berdampak pada rendahnya komitmen pada profesi.

Uyar dan Özer (2011) berikut Al-Aidaros dkk., (2011) meneliti tentang hubungan antara orientasi etis dan komitmen profesi, persepsi, niatan dan perilaku etis yang diduga memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen profesional (Elias,

2006; Greenfield dkk., 2008) akan tetapi penelitian ini tidak menyelidiki lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesional dan tidak juga menyelidiki lebih dalam tentang pengaruh Orientasi Etis, Kepuasan kerja, dan Komitmen Profesional secara simultan terhadap Kinerja Kerja dari anggota organisasi profesi.

Edwards dkk. (2008), Hyz (2010), Susanto dan Hastomo (2012), Dizgah dkk. (2012), Funmilola dkk. (2013), dan Rageb dkk. (2013) meneliti lebih jauh tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja, tetapi penelitian tersebut tidak menyelidiki faktor lain seperti peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan orientasi etis terhadap kinerja kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja, dan tidak menyelidiki pengaruh mediasi komitmen profesional terhadap variabel-variabel lain. Beberapa hal ini menunjukkan keterbatasan penelitian sebelumnya karena orientasi etis dan kepuasan kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi komitmen profesional, atau orientasi etis dan kepuasan kerja dapat dimediasi oleh komitmen profesional yang pada gilirannya dapat secara parsial atau simultan mempengaruhi tinggi atau rendahnya Kinerja Kerja.

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya berpotensi akan memiliki komitmen profesional yang lebih kuat karena komitmen profesional tersebut mengacu pada keterikatan individu auditor pada nilai-nilai organisasi yang ditanamkan secara menyeluruh untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi dengan baik. Kepuasan kerja dapat memacu anggota organisasi memiliki komitmen profesional yang kuat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat maka semakin kuat pula

komitmen profesional tiap-tiap anggota organisasi tersebut sehingga mereka lebih mudah menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi yang pada gilirannya kinerja kerjanya akan meningkat.

Orientasi etis mempunyai dimensi dari ideologi etis, Ideologi Etis itu sendiri sebagai landasan etika dalam pertimbangan moral dan etis seseorang (Singhapakdi dan Marta, 2005). Ideologi etis dapat dijelaskan sebagai suatu keyakinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika yang berlaku dalam sekelompok masyarakat. Ideologi etis tidak dapat lepas dari nilai-nilai moral atau akhlak pada umumnya dan berlaku secara universal yang diyakini manusia sebagai sesuatu yang baik untuk dijalankan. Menurut Forsyth (1980), ideologi etis terdiri dari dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Idealisme etis mengacu pada hal-hal yang dipercaya oleh seseorang dengan suatu konsekuensi yaitu tidak melanggar nilai-nilai moral yang telah ditanamkan. Idealisme etis berkaitan dengan tingkat kepercayaan seseorang pada konsekuensi yang bersifat positif dan membangun dapat dicapai tanpa melanggar kaidah moral. Sedangkan sikap idealis diartikan sebagai suatu sikap netral, tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan namun menurut Barnett dan Valentine (2004), seseorang yang idealistis memiliki prinsip yang dititikberatkan pada kesejahteraan orang lain.

Menurut Galla (2006), Idealisme Etis mengacu pada keyakinan bahwa konsekuensi keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Dimensi ini dideskripsikan sebagai sikap individu terhadap suatu

tindakan dan bagaimana tindakan itu berakibat kepada orang lain (Coleman dan Wilkins, 2008). Tingkat idealisme etis yang tinggi, maka seseorang percaya tindakan etis mempunyai konsekuensi yang positif dan tidak akan merugikan orang lain sekecil apapun (Barnett dan Valentine, 2004).

Sementara itu, relativisme beranggapan bahwa di dunia ini tidak ada yang mutlak (Bertens, 2007). Segala sesuatu bersifat relatif, tergantung pengukurnya, sehingga segala sesuatu harus dihubungkan dengan pengukurnya agar mendapatkan kebenaran relatif, bukan kebenaran mutlak. Menurut Dubbink dan Smith (2011), gagasan ini didasarkan pada pemikiran bahwa segala sesuatu berubah-ubah dan tidak tetap. Dalam pandangan ideologi etis, Relativisme akan menyatakan bahwa yang baik atau buruk, yang benar atau salah tergantung pada setiap orang dan budaya masyarakatnya. Relativisme adalah kebalikan absolutisme yang tidak yakin terhadap kemutlakan norma atau kaidah (Bertens, 2007). Relativisme adalah suatu sikap penolakan pada nilai-nilai moral yang mutlak dalam mengarahkan perilaku etis. Individu relativistik percaya bahwa moral itu bersifat subyektif, yang berbeda satu dengan lainnya.

Forsyth (1980) menyatakan bahwa dimensi relativisme dan idealisme saat diaplikasikan pada individu maka individu segera memaparkan karakteristik yang dimilikinya. seseorang yang memiliki karakteristik relativistik akan menolak penerapan aturan atau standar-standar universal untuk menggambarkan tindakan bermoral atau sebaliknya. Relativisme menunjukkan perilaku penolakan pada nilai moral yang mengatur perilaku individu yang ada. Menurut relativisme, tidak ada pandangan

etis yang terbaik, karena setiap individu memiliki sudut pandang etika yang beragam dan luas (Forsyth, *A Taxonomy of Ethical Ideologies*, 1980).

Ziegenfuss dan Singhapakdi (1994) melakukan penelitian tentang persepsi ideologi etis dan nilai-nilai individu terhadap anggota *Institute of Internal Auditor* dan menyatakan bahwa orientasi etis internal auditor mempunyai hubungan positif pada perilaku pengambilan keputusan etis. Internal auditor dengan nilai idealisme yang tinggi akan cenderung membuat keputusan yang lebih bermoral dan Internal auditor dengan skor relativisme yang tinggi akan cenderung membuat keputusan yang sebaliknya. Penelitian Kleiser dkk. (2003) menunjukkan bahwa manajer yang bersifat relativistik lebih mungkin menyarankan para penjual untuk melakukan praktik yang tidak etis sehingga Kinerja Kerjanya tidak baik, tetapi tidak dapat dibuktikan pada manajer yang idealistik. Dengan demikian, auditor yang bersifat idealistik maka kinerja kerjanya akan baik sedangkan auditor yang bersifat relativistik kinerja kerjanya kurang begitu baik.

Pentingnya penelitian yang menggali lebih lanjut mengenai orientasi etis dalam kajian hubungan antara komitmen profesional dan kinerja kerja auditor terlihat dari fakta bahwa profesi audit harus menempatkan etika, baik orientasi etis maupun perilaku etis, sebagai aspek sentral dalam mencapai komitmen profesional sekaligus kinerja kerja auditor. Orientasi perilaku etis atau tidak etis terjadi dalam situasi yang menimbulkan pertimbangan etis. Mengacu pada Ferrell dkk. (2013), peneliti memahami bahwa isu etis adalah masalah, situasi, atau

peluang yang mengharuskan tiap individu memilih diantara beberapa pilihan yang harus dievaluasi sebagai sesuatu yang benar atau salah, etis atau tidak etis. Isu-isu etis menjadi problematis karena isu-isu tersebut pada dasarnya menimbulkan dilema tertentu bagi tiap individu (Dutton dan Dukerich, 1991).

Orientasi etis auditor muncul ketika mereka membuat keputusan etis dalam rangka mendukung komitmen profesional sekaligus menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Ditemukan faktor penting yang mempengaruhi proses ini adalah intensitas moral suatu isu atau dilema (Jones, 1991). Intensitas moral suatu situasi ditentukan oleh enam faktor, yaitu: besarnya konsekuensi tindakan, konsensus sosial yang terkait dengan tindakan, pengaruh probabilitas, pergeseran hasil secara temporal, kedekatan dengan objek, dan konsentrasi pengaruh (Jones, 1991). Setiap kali muncul isu-isu etis, akan mempengaruhi pertimbangan etis, yang merefleksikan orientasi etis dari seorang auditor. Selain itu, etika individu dapat mempengaruhi formasi perilaku etis.

Keputusan etis dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku yang diterima secara legal atau secara moral oleh mayoritas masyarakat, sedangkan keputusan tidak etis didefinisikan sebagai keputusan ilegal dan immoral (Nguyen dkk., 2007). Pembuatan keputusan etis berasal dari proses yang terstruktur secara psikologis dan dapat menyebabkan tiap individu menghadapi dilema etis dalam melakukan evaluasi yang benar atau salah secara etis (Rest dkk., 1997; Çelik dkk., 2012). Kesuksesan kinerja kerja auditor ditentukan oleh orientasi etis auditor itu sendiri, sekaligus komitmen profesional mereka pada

tugas-tugas audit dalam perusahaan. Dengan orientasi etis dan komitmen profesi, auditor profesional merasa lebih nyaman mengasosiasikan diri dengan perusahaan dalam menjalankan tugasnya, dan mereka lebih siap mematuhi norma, aturan, dan kode etik profesional dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi (Copurl, 1990).

Selain faktor orientasi etis, penelitian ini juga mempertimbangkan bahwa variabel komitmen profesional dan Kinerja Kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja auditor (Rageb dkk., 2013; Setiawan dan Ghozali, 2013). Pada dasarnya, kepuasan kerja menunjukkan hubungan antara harapan seseorang dengan imbalan dari pekerjaan (Willem dkk., 2007). Dalam konteks perilaku organisasi, salah satu aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen profesional maupun kinerja kerja auditor adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dari persepsi auditor bahwa imbalan selama bekerja dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Spector (1997), Kepuasan Kerja menunjukkan emosi seseorang mengenai pekerjaan mereka secara umum atau pecahan bagian darinya, seperti organisasi, pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, pendapatan, dan promosi. Tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi dapat mendorong produktivitas dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga mereka akan bekerja optimal dengan suasana hati yang lebih baik, mempelajari lebih banyak keterampilan, dan juga mendorong peningkatan kinerja kerjanya (Coomber dan Barriball, 2007). Makin tinggi kepuasan kerja, makin tinggi pula komitmen profesi dan kinerja kerja pegawai. Berdasarkan penje-

lasan tersebut, jelas bahwa kepuasan kerja mungkin memiliki hubungan dengan komitmen profesional auditor dan komitmen profesional mungkin memiliki hubungan dengan kinerja kerja.

Kepuasan Kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Individu dengan kepuasan kerja tinggi kemungkinan besar menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Anoraga (1992), kepuasan kerja merupakan sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari seseorang terhadap kondisi dan situasi kerjanya, termasuk masalah gaji, kondisi sosial, fisik dan psikologis. Selain itu, Latham dan Locke (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja individu.

Menurut Panggabean, (2004) kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi saat seleksi, kompensasi promosi, dukungan rekan kerja, perilaku pimpinan, kondisi kerja, dan prestasi kerja. Selain itu antara kepuasan kerja dan kinerja kerja menunjukkan bahwa ada hubungan positif, dalam hal ini di kalangan auditor (Vroom dkk., 1974). Penelitian lain dilakukan oleh Han (2008), Chen (2008), dan Rageb dkk. (2013), serta Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa hubungan positif di antara kepuasan kerja dan kinerja kerja memang kuat.

Berdasarkan seluruh uraian diatas, peneliti melihat ada kesenjangan penelitian mengenai Kinerja Kerja dalam penelitian terdahulu, terutama dalam kaitannya dengan inkonsistennya penelitian terdahulu dan juga faktor orientasi etis dan kepuasan

kerja sebagai variabel yang turut mempengaruhi kuat atau lemahnya komitmen profesional.

Kesenjangan penelitian yang perlu dijumpai dalam penelitian ini dari penelitian terdahulu adalah: (a) Orientasi etis dan kepuasan kerja umumnya digunakan sebagai variabel independen langsung terhadap kinerja kerja, sedangkan dalam penelitian ini, kedua faktor tersebut ditempatkan sebagai variabel independen yang berhubungan secara tidak langsung dengan kinerja kerja, tetapi melalui mediasi komitmen profesional; (b) Orientasi etis dan komitmen profesional umumnya dipandang dalam kaitannya dengan aspek normatif yang mempengaruhi perilaku semata, sedangkan dalam penelitian ini, orientasi etis dan komitmen profesional dipandang sebagai indikasi eksistensi auditor sebagai agen yang berperilaku secara terencana, yang mencapai kinerja kerja sesuai dengan orientasi etis, kepuasan kerja maupun komitmen profesional. Jika pengaruh orientasi etis, kepuasan kerja, dan komitmen profesi auditor tidak kuat, kinerja kerjanya dapat dipertaruhkan. Karena itu, penelitian ini berusaha menutupi kesenjangan penelitian dengan cara meneliti pengaruh langsung maupun tidak langsung dari orientasi etis dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui mediasi komitmen profesional, dalam hal ini di kalangan auditor KAP di Indonesia.

Dalam disertasi ini adalah penelitian akuntansi pada ranah akuntansi keperilakuan, menurut Lubis (2011) Akuntansi Keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara Perilaku Manusia dan Sistem Akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi di

mana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Ilmu keperilakuan terikat pada penelitian aspek-aspek teori motivasi, stratifikasi sosial, atau bentuk sikap. Riset akuntansi keperilakuan secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok, dan organisasi bisnis, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan audit. Studi terhadap perilaku akuntan atau perilaku dari non akuntan banyak dipengaruhi oleh fungsi akuntan dan laporan (Hofstede dan Kinard, 1970).

Akuntansi keperilakuan akan mengaplikasikan unsur spesifik dari teori atau hasil penelitian-penelitian yang relevan terhadap situasi akuntansi saat ini dengan menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan dan auditor, pengaruh dari fungsi akuntansi (partisipasi penganggaran, keketatan anggaran, dan karakter sistem informasi), fungsi auditing terhadap perilaku (pertimbangan dan pengambilan keputusan auditor) dan pengaruh dari keluaran dari fungsi-fungsi akuntansi berupa laporan keuangan terhadap pertimbangan pemakai dan pengambilan keputusan.

Akuntansi keperilakuan sebagai cabang disiplin ilmu akuntansi dapat diaplikasikan dan dipraktikkan menggunakan hasil penelitian dari disiplin ilmu lain dan ilmu keperilakuan yang menjelaskan dan memprediksikan perilaku manusia. Akuntansi selalu menggunakan konsep, prinsip-prinsip, dan pendekatan-pendekatan dari disiplin ilmu lain untuk mengembangkan kegunaannya. Akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi akuntansi. Jadi dalam penelitian akuntansi keperilakuan tidak

dapat dipisahkan dari disiplin ilmu-ilmu lain (Hofstedt, 1976). Hofstedt (1976) menyajikan dengan sangat jelas data artikel-artikel akuntansi keperilakuan di jurnal internasional yang dikenal sebagai jurnal akuntansi. Hofstedt juga menyatakan bahwa Penelitian akuntansi keperilakuan adalah penelitian yang layak dan penting bagi penelitian akuntansi.

Berdasarkan Hofstedt (1976), Setiawan dan Ghozali (2006) serta Lubis (2011) yang dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa riset dalam *study of accountant* menunjukkan topik yang layak dikaji jadi, topik mengenai perilaku auditor yang terkait dengan komitmen profesional dan kinerja kerja auditor ini adalah penelitian akuntansi yang masih layak untuk diteliti dengan orientasi etis idealisme dan relativisme sebagai variabel independen dan komitmen profesional serta kepuasan kerja auditor sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan senjang penelitian yang sudah dijelaskan tersebut, mendorong untuk diteliti secara lebih dalam tentang pengaruh pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja kerja auditor, melainkan juga melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kuat atau lemahnya komitmen profesional, dalam hal ini orientasi etis dan kepuasan kerja, juga melihat peran mediasi komitmen profesional terhadap kinerja kerja khususnya di kalangan auditor yang bekerja pada KAP di seluruh Indonesia.

Pengaruh orientasi etis terhadap komitmen profesional di kalangan auditor yang bekerja pada KAP diperhitungkan dalam penelitian ini karena orientasi etis dapat menentukan sikap etis atau tidaknya auditor dalam melaksanakan tugasnya di dalam

proses audit laporan keuangan. kuatnya persaingan bisnis dalam profesi akuntan mendorong akuntan untuk berperilaku dengan cara-cara non-etis demi memenuhi kepentingan pribadi atau tuntutan dari pusat-pusat pengaruh seperti eksekutif perusahaan, mitra atau pelanggan.

Buku ini bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca terkait Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional. Dengan adanya buku ini diharapkan pembaca dapat lebih memahami terkait kinerja kerja auditor khususnya dilihat dari pengaruh kepuasan kerja dan komitmen profesional.

BAB 2

KEPUASAN KERJA



Secara komprehensif kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosi menyenangkan atau positif yang terjadi karena adanya penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja (Tella dkk., 2007). Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan segala sesuatu yang dianggap penting. Fenomena tentang kepuasan kerja telah banyak peneliti. Smith dkk. (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang muncul dalam rentang waktu yang lama dan berkaitan dengan perbedaan persepsi antara apa yang diharapkan dan apa yang telah dialami terkait dengan alternatif yang ada dalam situasi tertentu.

Menurut Grobler dkk. (2007) Kepuasan Kerja adalah perbedaan di antara apa yang diterima oleh seseorang atas upaya dan usahanya dalam memberikan masukan pada organisasi dan sesuai dengan yang mereka harapkan nantinya. Dari beberapa pengertian tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang diakibatkan oleh penilaian atas reaksi afektif dan sikap terhadap pekerjaan seseorang. Umumnya kepuasan kerja melibatkan perasaan seseorang yang diarahkan pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Dilihat dari berbagai isu dalam konteks yang luas, kepuasan kerja yang mempengaruhi pengalaman kerja individu dan kualitas hidup kerja mereka. Kepuasan kerja juga dapat dipahami terkait dengan hubungannya dengan faktor-faktor utama lainnya seperti kesejahteraan umum, stress di tempat kerja, kontrol atas pekerjaan, hubungan rumah dan pekerjaan, dan kondisi-kondisi kerja. Pada satu sisi lain terdapat kepuasan intrinsik diderivasi dari pelaksanaan pekerjaan dan

hasilnya mengalami perasaan pencapaian, aktualisasi-diri, dan identifikasi dengan tugas.

Hal ini juga dijelaskan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yang meliputi prestasi dalam kerja, pengakuan, dan peluang mendapatkan promosi. Kepuasan ekstrinsik diturunkan dari imbalan yang diberikan rekan kerja, supervisor atau organisasi pada seseorang sebagai bentuk pengakuan, kompensasi, dan kemajuan diri. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor eksternal seperti bayaran, kebijakan perusahaan, praktik supervisi, dan kondisi kerja yang lain. Seseorang yang tidak puas pada pekerjaannya yang diakibatkan adanya penyimpangan atau ketidakseuaian antara kondisi yang dialami dengan apa yang diharapkan sehingga menimbulkan kesedihan, ketidakhadiran, pengunduran diri atau berpindah tempat kerja (Grobler dkk., 2007)

Menurut Tella dkk. (2007) setidaknya ada empat hal yang dapat memberi kepuasan kerja pegawai.

1. Gaji, upah, dan kondisi pelayanan.

Agar dapat menggunakan gaji sebagai motivator secara efektif, manajer personalia harus mempertimbangkan empat komponen utama struktur gaji, yaitu tingkat pekerjaan, yang terkait dengan pentingnya organisasi melekat pada tiap pekerjaan; bayaran, yang mendorong pekerja atau kelompok dengan memberikan imbalan kepada mereka sesuai dengan kinerja mereka; tunjangan pribadi atau khusus, yang berhubungan dengan faktor seperti kelangkaan keterampilan khusus atau lamanya bekerja; dan

manfaat sosial seperti hari libur dengan bayaran, pensiun, dan lain-lain.

2. Uang sebagai strategi motivasi kerja yang paling penting untuk mencapai produktivitas lebih besar. Dalam hal ini, sistem upah insentif berperan sebagai alat stimulasi pekerja untuk mencapai kinerja, komitmen, dan pada akhirnya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena uang memiliki kekuatan motivasi penting karena ia menyimbolkan tujuan non-fisik seperti jaminan, kekuasaan, *prestise*, dan perasaan mengenai prestasi dan kesuksesan. Uang memiliki kekuasaan menarik, mempertahankan, dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Keinginan untuk dipromosikan dan memperoleh lebih banyak bayaran juga akan bisa memotivasi pegawai.
3. Pelatihan staf, yaitu pentingnya pemberian pelatihan kepada staf, karena produktivitas yang tinggi tergantung pada level motivasi dan efektivitas tenaga kerja. Pelatihan staf adalah strategi yang sangat diperlukan untuk memotivasi pekerja.
4. Ketersediaan informasi dan komunikasi, yaitu memberikan informasi yang relevan mengenai konsekuensi dari tindakan mereka terhadap orang lain. Banyak pegawai merasa seharusnya ada peningkatan cara divisi mereka berkomunikasi, bekerja sama, dan berkolaborasi satu dengan yang lain. Ketersediaan informasi menimbulkan tekanan rekan kerja yang kuat, yang dapat mendorong dua orang atau lebih bergerak bisa bergerak bersama-sama ketimbang bergerak sendiri atau tanpa kesadaran atas langkah rekan-rekan yang lain. Dengan berbagi informasi, bawahan cenderung bersaing satu sama lain.

Dengan adanya beberapa motivasi kerja tersebut, diharapkan pegawai akan menjadi lebih merasakan peningkatan kepuasan kerja. Pada gilirannya, semakin meningkatnya kepuasan kerja ini dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika beberapa hal tersebut tidak terpenuhi, kemungkinan besar pegawai mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Grobler dkk. (2007), ketidakpuasan kerja terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya harapan mereka. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terkait erat dengan imbalan, manfaat, supervisi, pengakuan rekan kerja atau organisasi secara umum. Selain itu, beberapa penyebab lain dari fenomena ketidakpuasan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif, manajemen tidak mengakui Kinerja Kerja pegawai, terbatasnya peluang untuk berkembang atau promosi, gaji rendah, dan pegawai tidak menerima pujian dari atasan atas kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2015). Manajemen harus mengembangkan suatu cara yang efektif dan efisien dalam menetapkan apa yang diinginkan oleh pegawai atau mengukur signifikansi setiap penghargaan yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Ketidakpuasan kerja pegawai pada perusahaan diakibatkan oleh beratnya beban pekerjaan yang ditangani sehingga yang meningkatkan stres kerja dan tentu saja memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Lazarus bahwa stres terjadi ketika seseorang merasa bahwa tuntutan situasi-situasi eksternal melampaui kemampuan yang dipersepsi ia miliki untuk menghadapinya (Robbins dan Judge, 2015).

Dalam penelitian empiris sebelumnya, Tuten dan Neidermeyer (2004) berikut penelitian LeRouge dkk. (2006) menunjukkan bukti bahwa stres lingkungan kerja akan memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Meskipun penelitian empiris yang sudah ada memberikan banyak bukti temuan yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan dengan hasil organisasi yang tidak dikehendaki, namun dibalik logika dasar bukti temuan ini adalah bahwa stres kerja meningkatkan ketidakpuasan kerja, sehingga mendorong keputusan untuk tidak masuk kerja, berhenti, atau pindah tempat kerja.

Dalam perusahaan berskala besar, globalisasi menimbulkan tantangan baru. Menerima tantangan berarti perusahaan harus memberikan tekanan kerja yang keras kepada pegawai. Lemahnya kontrol atas pekerjaan membuat pegawai merasa beban pekerjaannya berlebihan. Ketika jam-jam kerja yang lama dan berulang berpadu dengan faktor lain yang menimbulkan stress dari keluarga dan rumah, hasilnya adalah konflik antara pekerjaan dan kehidupan, dan tidak adanya dukung sosial. Jam-jam kerja yang sangat lama memaksa pegawai untuk meninggalkan banyak dari tanggung jawab keluarga yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga mereka.

Seringkali Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy Of Needs Theory*) dari Maslow (1943) dipakai untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan pegawai. Pada dasarnya teori ini berpendapat bahwa jika kebutuhan seseorang tidak terpenuhi maka dipercaya mereka tidak akan merasa puas pada pekerjaan mereka. Artinya, ada kebutuhan hidup pegawai yang perlu dipenuhi, dan jika

kebutuhan hidup ini sudah terpenuhi, diharapkan mereka akan merasakan kepuasan hidup.

Teori Kebutuhan berakar dari kebutuhan-kebutuhan yang paling dasar (primer), yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Aspek kebutuhan fisiologis seorang pegawai berhubungan dengan penetapan gaji atau upah yang wajar, lingkungan kerja yang nyaman, kehangatan, cahaya, ruangan, atau hanya sebatas pendingin ruangan (*air conditioning*). Kebutuhan pegawai pada aspek keselamatan berkaitan dengan kondisi kerja yang tenang, keamanan bekerja, dan jaminan sosial. Aspek sosial dari kebutuhan seorang pegawai berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai, kelompok yang stabil dan dorongan kerjasama. Kebutuhan pegawai dari aspek harga diri berhubungan dengan pengakuan atas prestasi, kegiatan kerja yang bermakna dan penghormatan serta tanggung jawab. Terakhir adalah aspek aktualisasi-diri yaitu kebutuhan pegawai yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berkembang, kesempatan berkreaitivitas, dan dorongan mencapai kinerja yang tinggi (Maslow, 1943).

Berdasarkan penjelasan tersebut, pada saat mempekerjakan pegawai, maka manajemen organisasi harus mendiagnosa kebutuhan dari pegawainya dan harus merumuskan strategi untuk mendorong pencapaian tujuan pribadinya. Jika para pegawai mampu mencapai tujuan pribadinya dalam situasi pekerjaan organisasi, mereka juga cenderung lebih siap menghasilkan output yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika output individu memuaskan, dan organisasi memberinya reward, kondisi ini dapat memenuhi

kebutuhannya, meningkatkan kepuasan hidupnya, meningkatkan komitmen organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja mereka.

Namun demikian pada kenyataan sehari-hari kepuasan hidup seringkali tidak tercapai karena dipengaruhi oleh kondisi kerja dan pekerjaan yang tidak mendukung adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan/ keluarga. Stres kerja yang dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja juga berhubungan dengan ketidakpuasan dalam hidup. Faktor-faktor penyebab stres dapat dipicu karena kondisi-kondisi pekerjaan atau organisasi yang akan mengancam kesejahteraan mereka. Faktor-faktor penyebab stres tersebut beraneka ragam, Strank (2005) menyatakan bahwa stress biasanya meliputi tiga aspek, yaitu aspek lingkungan, aspek pekerjaan, dan aspek sosial. Dalam hubungannya dengan beban peran berlebihan, Cooper dkk. (2001) mengacu pada tingkat kewajaran pekerjaan yang dapat diterima bagi seseorang agar dapat menyelesaikannya. Beban peran yang berlebihan terjadi bila seseorang terlalu ditekan dengan pekerjaan yang melebihi kuantitas dan kapasitas kerjanya dengan jam kerja yang melebihi waktu normal (Glazer dan Beehr, 2005).

BAB 3

KOMITMEN PROFESIONAL



Kesuksesan pelaksanaan pekerjaan audit ditentukan komitmen profesional paraauditor pada bidang pekerjaan audit. Komitmen Profesional mengindikasikan adanya keterlibatan dalam proses audit yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan komitmen tersebut, paraauditor profesional akan merasa lebih nyaman melebur diri dengan organisasi profesinya dalam menjalankan tugas mereka, dan mereka juga lebih siap mematuhi norma, aturan, kode etik dan perilaku profesional dalam memecahkan aneka masalah yang dihadapi (Copurl, 1990).

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kemampuan relatif cara identifikasi (Aranya dkk., 1981), dedikasi atau pencurahan diri seseorang seseorang dalam keterlibatannya di dalam suatu profesi (Bartol, 1979). Hal ini berhubungan dengan kuatnya keyakinan penerimaan tujuan, nilai-nilai profesi, kesiapan untuk melakukan upaya dan usaha atas nama profesi, serta keinginan kuat dalam memelihara keanggotaan profesi tersebut. Komitmen profesional yang tinggi dikaitkan dengan penalaran moral sebagai refleksi orientasi etis yang menghasilkan kualitas audit yang lebih baik. Auditor yang memiliki komitmen profesional yang besar cenderung akan mencapai hasil audit yang lebih baik. Mereka berorientasi pada kepentingan publik dan tidak ingin merusak profesinya, tetap patuh pada tanggung jawab, bertindak secara tepat, menghindari perilaku tidak etis untuk menghindari kekeliruan secara material dalam menangani laporan (Lord dan DeZoort, 2001; Elias, 2006).

Komitmen profesional memiliki hasil yang positif dalam memperbaiki kinerja audit dan mempengaruhi kualitas hasil audit. Auditor yang memiliki komitmen profesional mengerjakan tugas-tugas, fungsi, aktivitas, tanggung jawab dan tetap fokus pada independensi mereka. Bila hal itu dilakukan dengan segenap hati, mungkin mereka akan menghasilkan kualitas audit yang baik, selain itu mereka akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi dengan imbalan dan kesuksesan yang diakui pemakai jasa layanannya. Komitmen profesional akan meningkatkan dorongan individu untuk berpikir bahwa pekerjaannya adalah bagian vital dari kehidupan profesionalnya di organisasi.

Auditor yang profesional dan berkomitmen tidak akan meninggalkan profesi mereka. Mereka mempercayai dan menerima tujuan, mereka akan mengeluarkan upaya dan usaha yang terbaiknya demi profesinya. Lee dkk. (2000) lebih menekankan penelitiannya pada komitmen profesional yang fokus pada pengembangan karir seseorang, komitmen profesional memiliki hubungan psikologis yang dibentuk oleh seseorang karena profesinya dan respon emosional terhadap profesinya.

Menurut Meyer dkk. (1993), Komitmen Profesional memiliki konsep yang meliputi dimensi afektif, normatif dan kontinyuasi dalam pusat kehidupan dengan berusaha keras untuk meningkatkannya (Meyer dan Allen, 1997). Dimensi komitmen profesional tersebut diyakini berkaitan dengan persepsi emosional, sebagai konsekuensi dari pengalaman dan proses pembelajarannya. Pengalaman negatif atau

positif mempengaruhi level komitmen profesional. Dimensi kontinuitas dari komitmen profesional adalah merasa wajib melanjutkan profesinya. Hal ini terjadi karena besarnya biaya yang telah dikeluarkan untuk profesinya (Zehir dkk., 2003). Kewajiban ini biasanya terjadi karena faktor eksternal seperti keluarga, rekan kerja, lingkungan kerja, dan penghormatan pada eksekutif perusahaan. Kelompok penekan eksternal seringkali mendorong seseorang melanjutkan profesinya.

Sejumlah penelitian telah banyak menganalisis komitmen profesional akuntan (Aranya dkk., 1981; Aranya dan Ferris, 1983; Meixner dan Bline, 1989) namun hanya beberapa penelitian yang mengintegrasikan literatur komitmen profesional dengan orientasi etis. Selain itu, komitmen profesional memiliki hasil yang positif dengan perbaikan kinerja kerja (Meixner dan Bline, 1989). Komitmen profesional menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku seseorang yang memiliki kepatuhan pada standar dan kode etik profesinya (Meintjes dan Niemann-Struweg, 2009). Dalam studi pustaka ditemukan hubungan positif antara daya-tanggap auditor dan komitmen profesional (Lachman dan Aranya, 1986). Lachman dan Aranya (1986) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah suatu perilaku memiliki kepatuhan terhadap praktik profesional yang menunjukkan mereka menjalankan proses audit dengan keyakinan, penerimaan, dan tujuannya secara mandiri dalam menjaga kepercayaan klien dan diduga memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja audit (Hilton dan Southgate, 2007). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional mungkin memiliki hubungan positif dengan orientasi etis

idealisme dan relativisme serta kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja kerja auditor.

Aryee dkk. (1991) menyebutkan komitmen profesional adalah suatu keyakinan dan penerimaan seseorang terhadap berbagai tujuan dan nilai profesional dari organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Sementara itu, Elias (2006) dan Pai dkk. (2012) menyampaikan bahwa komitmen profesional adalah bentuk keterikatan individu, ketergantungan mental terhadap profesi, keyakinan dan identifikasi individu terhadap berbagai sasaran dan nilai, di mana individu tersebut bersedia mempersembahkan kerja keras bagi profesinya.

Meyer dan Allen (1991) serta Bagraim (2003) menyatakan bahwa ikatan psikologis antara seseorang dan tujuan komitmennya, baik terhadap profesi maupun organisasinya memiliki penyebab yang berbeda-beda dan dalam penelitian Bagraim (2003) dijelaskan perbedaan penyebab tersebut dibagi menjadi tiga komponen utama. Ketiga komponen pengukuran tersebut adalah komitmen profesional afektif (hasrat, gairah/keinginan), komitmen profesional kontinyu (kebutuhan) dan komitmen profesional normatif (kewajiban). Ketiga komponen pengukuran menurut Meyer dan Allen (1991) berikut Bagraim (2003) adalah sebagai berikut.

1. **Komitmen profesional afektif** merupakan suatu identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional seseorang dengan profesi yang dimaksud (Bagraim, 2003), dalam konteks penelitian ini adalah auditor. Oleh karena itu,

seseorang yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan tetap memegang teguh profesinya. Sebagai ilustrasi, seseorang yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan selalu mengikuti perkembangan profesinya, berlangganan terbitan berkala profesinya, menghadiri berbagai pertemuan profesinya, pelatihan atau dengan kata lain selalu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan asosiasi profesinya.

2. **Komitmen profesional kontinue** merupakan komitmen yang didasarkan pada suatu pengakuan seseorang bila ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan profesinya. Sebagai ilustrasi, seorang seseorang dengan komitmen profesional kontinyu yang kuat cenderung tidak melibatkan diri dengan kegiatan lain selain kegiatan yang diwajibkan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi tersebut
3. **Komitmen profesional normatif** merupakan suatu komitmen berdasarkan rasa memiliki atau kewajiban terhadap profesinya. Seseorang yang memiliki komitmen profesional normatif yang kuat akan tetap mendalami profesinya sesuai dengan kaidah atau norma-norma, karena memang seharusnya demikian. Komitmen profesional normatif biasanya terbentuk karena sosialisasi profesi yang efektif atau dikarenakan pengorbanan yang sudah dilakukan oleh individu untuk bisa menjadi anggota dari profesi tersebut (Meyer dan Allen, 1991; Bagraim, 2003).

Dari berbagai definisi yang sudah disampaikan pada penelitian-penelitian terdahulu yang fokus mendalami komitmen profesional dan organisasional, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa komitmen profesional adalah suatu bentuk keterikatan yang dicirikan dengan keinginan, kebutuhan dan kewajiban yang dirasakan oleh individu terhadap profesinya atau ikatan psikologis antara seseorang dengan tujuan komitmennya, baik terhadap profesi maupun organisasinya berikut penyebab yang berbeda-beda.

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap 245 akuntan publik di Singapura tentang konflik komitmen organisasi dengan komitmen profesional, menunjukkan hasil bahwa kedua komitmen tersebut bukan tidak sejalan (Aryee dkk., 1991). Selain itu juga Aryee dkk. (1991) memberikan ciri-ciri komitmen profesional dengan tiga hal, yaitu:

1. Mereka meyakini dan menerima tujuan atau nilai-nilai profesi;
2. Mereka akan bersedia untuk berupaya dan berusaha lebih gigih demi profesinya;
3. Hasrat untuk memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi tersebut.

Temuan utama Aryee dkk. (1991) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen profesional terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja, selain itu, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen profesional terhadap ekspektasi realisasi dan keinginan berpindah profesi. Brierley, (1996) meyakinkan de-

ngan meneliti lebih lanjut dan menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah dua hal yang berbeda karena kedua aspek sikap profesional tersebut diukur dengan cara yang sama, yaitu dengan menggunakan variabel keinginan berpindah organisasional dan variabel keinginan berpindah profesional dan responden akuntan publik di Inggris. Baik komitmen organisasional dan komitmen profesional memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun jelas dalam simpulan dinyatakan bahwa keduanya mengukur konstruk yang berbeda.

Penelitian Silaban (2009) menyatakan bahwa Komitmen Profesional normatif secara signifikan cenderung meminimalisir tekanan batas waktu dan *underreporting time* yang merupakan dimensi dari perilaku disfungsi audit. Begitu juga dengan Elias (2006) yang melakukan penelitian tentang hubungan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatori terhadap orientasi etika mahasiswa akuntansi. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa komitmen profesional afektif secara signifikan berpengaruh positif terhadap persepsi dan niatan beretika. Meskipun dilakukan terhadap mahasiswa akuntansi, hasil ini sudah membuktikan bahwa komitmen profesi berhubungan dengan orientasi etika (Elias, 2006). Oleh karena itu, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa karena penerimaan perilaku audit disfungsi sudah merupakan niatan etika, maka komitmen profesi memiliki hubungan tidak langsung terhadap penerimaan perilaku audit disfungsi.

Di Kanada telah dilakukan penelitian terhadap komitmen etika profesional, meskipun bukan komitmen profesional, akan

tetapi independensi akuntan publik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kode etik profesi akuntan publik. Sebagaimana disebutkan oleh Gendron dkk. (2006) bahwa komitmen independen dinyatakan sebagai sejauh mana individu akuntan memandang independensi auditor sebagai atribut kunci profesi dan meyakini bahwa standar regulasi independensi auditor yang diterbitkan oleh asosiasi profesi harus dapat mengikat dan ditegakkan dengan kuat pada bidang akuntansi publik. Temuan dalam penelitian tersebut cukup menarik, karena dikatakan dalam penelitiannya bahwa bidang pekerjaan, besaran KAP, usia, bahkan wilayah geografis memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen etika profesional.

Berikutnya adalah penelitian dari Greenfield dkk. (2008) yang menguji pengaruh ideologi etis dan tingkat komitmen profesional terhadap perilaku manajemen laba selain mengamati pengaruh manfaat pribadi terhadap orientasi etika atau komitmen profesional dalam konteks kesempatan melakukan manajemen laba. Hasilnya menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki orientasi etis relativistik akan cenderung melakukan perilaku manajemen laba dan seseorang yang cenderung idealis akan cenderung mengindahkan perilaku manajemen laba. Selain itu semakin rendah komitmen profesional seseorang, maka individu tersebut akan cenderung melakukan perilaku manajemen laba.

Pai dkk. (2012) dapat menunjukkan urgensi dari komitmen profesional, temuannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tekanan pekerjaan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja akan cenderung

diiringi dengan tingginya tekanan kerja. Kepuasan kerja dan tekanan kerja sendiri memiliki hubungan terhadap komitmen profesional. Semakin tinggi komitmen profesional seorang profesional akan diiringi dengan kecenderungan semakin tingginya kepuasan kerjanya, tetapi tidak demikian dengan tekanan kerja. Walaupun demikian, hubungan ketiga variabel tersebut juga tergantung dengan latar belakang individunya.

BAB 4

KINERJA KERJA



Masalah paling vital dalam suatu perusahaan adalah Kinerja Kerjanya (Shekarkan dkk., 2001), termasuk di KAP. Hal ini mendorong semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang kinerja kerja. Menurut (Motowidlo, 2003) umumnya percaya bahwa kinerja adalah ekspektasi total aktifitas organisasi dari berbagai perilaku dari tiap orang selama periode waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, kinerja kerja merupakan separangkat perilaku seseorang yang terkait dengan pekerjaannya atau jumlah total satuan efisiensi yang diperoleh berbagai jenis pekerjaan (Rashidpoor, 2000). Konsep kinerja kerja menurut Rashidpoor (2000) adalah efisiensi jumlah usaha dan daya (keterampilan) yang didapat dari orang per orang yang memiliki kesamaan pada pekerjaan atau tugas legalnya.

Para teoretisi keorganisasian membagi kinerja kerja ke dalam dua kategori, yaitu kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja disposisi (*dispositional performance*).

1. Kinerja tugas, didefinisikan oleh Kwong dan Cheung (2003) sebagai tugas dan tanggung jawab dari setiap orang yang berhubungan langsung dengan semua hal yang harus dilakukan orang tersebut mencakup bagian-bagian yang terekspresi di dalam pekerjaan formal (Motowidlo, 2003).
2. Kinerja disposisi, didefinisikan oleh Kwong dan Cheung (2003) sebagai suatu kecenderungan untuk mendapatkan sesuatu guna membantu jejaring organisasi dan sosial kemasyarakatan dalam melangsungkan kehidupannya

(mencakup efek perilaku terhadap aspek psikologis, sosiologis, dan organisasi).

Sedangkan dalam penelitian Lee dkk. (2000) membagi kinerja kerja terbagi menjadi: 1) Kinerja inovatif mencakup solusi kreatif dari pegawai untuk memecahkan permasalahan di lingkungan pekerjaan, dan 2) kinerja peran berkaitan dengan perilaku yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab seperti diekspresikan dalam deskripsi pekerjaan. Dua kinerja tersebut sangat penting bagi kesuksesan organisasi.

Dalam penelitian yang diusulkan oleh Murphy (1989), kinerja kerja (*job performance*) bahwa kinerja kerja mengacu pada tindakan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik menggunakan pengetahuan yang dimilikinya. Sedangkan Campbell dkk. (1993) menyatakan kinerja kerja sebagai hasil dari tindakan seseorang dalam organisasi. Kinerja kerja ini terdiri dari perilaku-perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh orang-orang di dalam pekerjaan mereka yang relevan dengan tujuan organisasi (Campbell dkk., 1993).

Sementara itu, menurut Bernardin dan Beatty (1984) Kinerja Kerja didefinisikan sebagai catatan rekapitulasi hasil yang dapat diproduksi pada fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Meskipun kinerja kerja seseorang tergantung pada seberapa banyak kombinasi kemampuan, motivasi dan kendala situasional, namun tetap kinerja kerja hanya dapat diukur dari hasilnya. Definisi ini jelas bertentangan dengan pendapat Campbell dkk. (1993) dimana kinerja kerja

individu seharusnya tidak didefinisikan dari hasilnya, melainkan dari perilakunya. Kemudian, Bernardin dan Beatty (1984) menganalisis isu dimensi-dimensi dari kinerja kerja dan Kane (1986) memperjelas isu dimensi tersebut dengan menyatakan bahwa setiap fungsi pekerjaan dapat dinilai dari enam dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervisi, dan dampak interpersonal. Menurut Bernardin dan Russel (1998) ada beberapa dimensi yang tidak relevan dengan semua kegiatan pekerjaan sehingga Bernardin dan Russel (1998) menambahkan isu kebutuhan saling memahami ke dalam hubungan keenam dimensi kinerja tersebut.

Kinerja kerja begitu penting bagi organisasi karena dengan kinerja kerja akan memacu produktivitas di tempat kerja (Hunter dan Hunter, 1984). Definisi kinerja seharusnya berfokus pada perilaku dari pada hasil (Murphy, 1989) karena fokus kepada hasil ini dapat mendorong pegawai menemukan cara praktis guna mencapai hasil yang diinginkan, walaupun mungkin akan menghambat pencapaian tujuan organisasi sendiri karena perilaku-perilaku penting lain tidak dikerjakan dengan baik atau diindahkan. Menurut Campbell dkk. (1993) kinerja bukanlah konsekuensi dari perilaku, tetapi perilaku itu sendiri karena kinerja kerja terdiri dari perilaku sebagai sarana pegawai untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Penelitian tersebut melihat kinerja kerja dari seberapa penting pekerjaan itu bagi mereka, bagaimana mereka menguasai keterampilan wajib dikuasai dalam pekerjaannya, dan apakah mereka memiliki otoritas dalam menentukan cara

mereka bekerja. Selain itu, pegawai yang berkinerja tinggi adalah seseorang yang dapat mempengaruhi rekan sejawat dalam membuat keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menentukan pekerjaan yang paling bernilai baginya.

Campbell dkk. (1993) bahwa kinerja kerja meliputi hal-hal yang dilakukan seorang staf dalam situasi pekerjaan, bagaimana organisasi memerlukan dan sejauh apa organisasi dapat menghargai anggota staf yang berkinerja baik, karena mereka yang mencapai kinerja yang tinggi dianggap sebagai aset yang berharga untuk memenuhi tujuan, memberikan pelayanan unggul, dan mencapai keuntungan kompetitif bagi organisasi (Brown dan Peterson, 1993). Kinerja juga penting bagi anggota staf karena dapat menjadi sumber kepuasan, perasaan bangga dan gembira. Selain mereka akan mendapat imbalan, membuka peluang promosi atau memiliki peluang karir lebih baik. Sebaliknya, Kinerja Kerja yang rendah berdampak pada ketidakpuasan dalam pelaksanaan pekerjaan (Brown dan Peterson, 1993).

Dalam beberapa penelitian lain, memandang kinerja kerja auditor sebagai suatu jenis hasil setelah pekerjaan seseorang selesai dilaksanakan dengan capaian optimal. Kinerja Kerja menunjukkan level pencapaian setiap pekerjaan (Byars dan Rue, 2004) juga sebagai pemenuhan regulasi, ekspektasi, atau persyaratan bagi organisasi (Campbell dkk., 1993). Kinerja kerja adalah kontribusi pada tujuan-tujuan organisasi dan dapat diukur dengan hasil (Borman dan Motowidlo, 1993), tingkat produktivitas yang mengekspresikan kualitas, kualitas

kontribusi suatu pekerjaan. Ketika produktivitas tinggi maka diyakini bahwa kinerja keseluruhan dalam organisasi akan tinggi (Schermerhorn dkk., 2011). Menurut Hsu (2000) evaluasi kinerja dapat dipakai guna membangun standar insentif agar anggota organisasi memahami kontribusi mereka dan arah tujuan yang diinginkan bagi usaha mereka.

Dari hasil penelusuran literatur dalam penelitian ini, peneliti memahami bahwa kinerja kerja mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur bila dihubungkan dengan kontribusi pada penetapan tujuan organisasi (Viswesvaran dan Ones, 2000)

Menurut Borman dan Motowidlo (1993) kinerja kerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*) sebagai usaha awal penelitiannya dalam mengeksplorasi konstruk dari kinerja kerja difokuskan khususnya pada Kinerja Tugas.

1. Kinerja tugas (*task performance*) didefinisikan sebagai kecakapan seseorang dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang secara formal yang diakui sebagai bagian dari pekerjaan; kegiatan yang memberikan kontribusi pada aspek teknis dari organisasi secara langsung atau secara tidak langsung (Borman dan Motowidlo, 1993). Kinerja tugas memerlukan kewajiban dan tugas yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (Murphy, 1989). Kinerja tugas adalah efisiensi kerja individu, yang mengindikasikan derajat penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan harapan yang ingin diraih oleh organisasi. Kinerja tugas

adalah pemenuhan pekerjaan resmi yang berkontribusi pada tujuan utama organisasi (Borman dan Motowidlo, 1993). Menurut Scotter dkk. (2000), kinerja tugas adalah hasil kerja individu yang berkaitan dengan harapan organisasi atau derajat pencapaian tugas pekerjaan. Jenis perilaku di-dalam-peran inilah yang akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*) dapat diartikan bahwa seseorang memiliki kesiapan dalam melaksanakan kegiatan organisasi, yang tidak diatur secara resmi dan sungguh-sungguh untuk berusaha menyelesaikan tugas organisasi serta bekerja sama serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk mencapai kinerja lebih baik (Borman dan Motowidlo, 1993). Kinerja kontekstual menandai bahwa pegawai membantu operasi organisasi dengan kehendak bebas tanpa diatur atau dikontrol sistem internal.

Dalam hal ini, komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja tugas dan kinerja kontekstual (Muse dan Stamper, 2007; Chi dkk., 2008; Joo dan Park, 2010). Namun Borman dan Motowidlo (1993) mengemukakan bahwa kinerja kerja memerlukan lebih daripada hanya kinerja tugas. Oleh sebab itu Smith dkk. (1983) menciptakan suatu konsep Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/ OCB*) pada literatur kinerja kerja. OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (diskresioner) atau bebas-

peran, yang secara implisit atau eksplisit diakui bahwa sistem imbalan formal (*formal reward system*) secara keseluruhan mendorong fungsi efektif dari organisasi (Smith dkk, 1983).

Sebagaimana penelitian sebelumnya, Aldag dan Reschke (1997) melengkapi OCB dan mengatakan bahwa OCB merupakan suatu kontribusi seseorang dimana mereka ditempatkan pada situasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Dalam konsep OCB tentu melibatkan perilaku seperti perilaku suka menolong orang lain, sukarela mendapatkan tugas ekstra, patuh pada aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah bagi pegawai sebagai salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Perilaku bebas dan sukarela karena perilaku ini tidak diharuskan sebagai persyaratan suatu peran pekerjaan atau deskripsi jabatan, yang dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, tetapi sebagai pilihan personal (Podsakoff dkk., 2000).

Dalam konsep OCB (Smith dkk, 1983) dikemukakan lima dimensi utama dari OCB:

1. *Altruism*, yaitu perilaku suka membantu secara sukarela tanpa ada paksaan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang erat kaitannya dengan operasi-operasi organisasi.
2. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang selalu berpartisipasi dan memberikan dukungan pada fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial.

3. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi dan berusaha untuk tetap terorganisir serta disiplin menjalankan profesinya.
4. *Courtesy*, yaitu perilaku yang berusaha memberikan solusi bagi masalah pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang berusaha untuk tetap menjaga standar mutu walaupun terdapat isu negatif yang berpengaruh pada perilaku seseorang.

Menurut Podsakoff dkk. (2000), OCB mempengaruhi fungsi efektif dari organisasi karena beberapa alasan. OCB membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, manajerial, mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasi untuk tujuan yang produktif, dan meminimalisir kebutuhan sumberdaya organisasi. OCB disinyalir dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapat dan mempertahankan SDM yang handal dengan memberikan kesan positif bagi organisasi dengan menjadikan tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnisnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Kerja adalah hasil atau perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas formal maupun informal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

BAB 5

STUDI KINERJA KERJA AUDITOR



A. Karakteristik Responden

Karakteristik dari 223 responden yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.2 meliputi frekuensi dan persentase dari Skala KAP, Kota Domisili KAP, Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Jabatan atau Posisi Responden di KAP, Pengalaman Kerja, Konsentrasi Pekerjaan di KAP, Level Pendidikan Terakhir, Kepemilikan Gelar Akuntan, dan Kepemilikan Gelar Lain.

Pada Tabel 5.1 diketahui bahwa terdapat 159 atau 71,3% responden bekerja pada KAP Nasional/Lokal yang berarti ada kecenderungan kuesioner dalam penelitian ini terjaga kualitasnya dan sisanya sebanyak 64 atau 28,7% bekerja pada KAP Afiliasi/International sehingga memperkuat kualitas isi dari kuesioner.

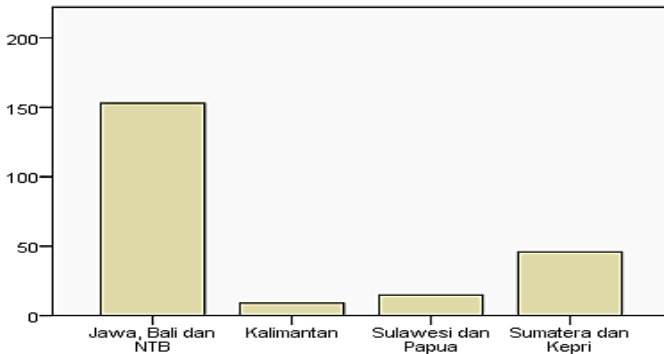
Tabel 5.1 Karakteristik Reponden

No.	Keterangan		f	%	Σ	%
1	Skala KAP	KAP Afiliasi/International	64	28,7	223	100%
		KAP Nasional/Lokal	159	71,3		
2	Wilayah KAP	Jawa, Bali dan NTB	153	68,6	223	100%
		Kalimantan	9	4		
		Sulawesi dan Papua	15	6,7		
		Sumatera dan Kepri	46	20,6		
3	Usia Responden	> 41 Tahun	119	53,4	223	100%
		22–30 Tahun	9	4		
		31–40 Tahun	95	42,6		
4	Jenis Kelamin	Laki-laki	185	83	223	100%
		Perempuan	38	17		
5	Status Pernikahan	Belum Menikah	25	11,2	223	100%
		Menikah	198	88,8		

No.	Keterangan		f	%	Σ	%
6	Jabatan atau Posisi di KAP	Junior	22	9,9	223	100%
		Senior	38	17,0		
		Manager	106	47,5		
		Partner	57	25,6		
7	Pengalaman Kerja	2-5 Tahun	55	24,7	223	100%
		6-10 Tahun	45	20,2		
		11-15 Tahun	67	30		
		16-20 Tahun	10	4,5		
		> 21 Tahun	46	20,6		
8	Konsentrasi Pekerjaan	Audit	28	12,6	223	100%
		Audit, Pajak	116	52		
		Multitasking	79	35,4		
9	Level Pendidikan Terakhir	Diploma atau Sarjana	140	62,8	223	100%
		S2/Magister	80	35,9		
		S3/Doktor	3	1,3		
10	Kepemilikan Gelar Akuntan	Tidak	15	6,7	223	100%
		Ya	208	93,3		
11	Kepemilikan Gelar Lain	BKP	1	0,4	223	100%
		BKP, CA	1	0,4		
		BKP, CPA	1	0,4		
		BKP, CPA, CPMA	1	0,4		
		BKP, CA, CMA	2	0,9		
		CA	166	74,4		
		CA, CPA	3	1,3		
		CA, CSRS, CSRA	1	0,4		
		CPA	8	3,6		
		CRMA	1	0,4		
		Tidak Memiliki Gelar lain	38	17		

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2022

Pada gambar 5.1 dari 223 responden yang tersebar di seluruh Indonesia didominasi responden yang berasal dari kota-kota di P. Jawa, Bali dan NTB yaitu sebanyak 153 atau 68,6% responden sedangkan sisanya berasal dari kota-kota yang tersebar di P. Sumatera dan Kepri sebanyak 46 responden atau 20,6%, P. Kalimantan 9 responden atau 4%, P. Sulawesi dan Papua sebanyak 15 responden atau 6,7% yang artinya kuesioner telah tersebar di lima pulau besar di Indonesia.



Gambar 5.1 Sebaran Wilayah Responden

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2022

Dari Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa responden memiliki usia > 41 tahun sebanyak 119 responden atau 53,4% dan usia antara 31 hingga 40 tahun sebanyak 95 responden (42,6%) serta sisanya berumur antara 22 hingga 30 tahun sebanyak 9 responden (4%), dengan demikian responden dalam pengisian kuesioner ini tergolong dalam usia yang umumnya telah cukup dewasa dan independen dalam mengambil keputusan. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki

sebanyak 185 responden (83%) dan responden perempuan sebanyak 38 responden (17%) yang menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki. Kemudian ditinjau dari sisi status pernikahan, sebanyak 198 responden (88,8%) saat ini berstatus menikah yang berarti sebagian besar responden tergolong matang karena memiliki tanggung jawab dalam berkeluarga.

Jika dilihat dari jabatan atau posisi responden di KAP yang tertinggi mereka menjabat sebagai manager dimana mereka juga sebagai pimpinan cabang sebanyak 106 responden (47,5%), sebagai partner di KAP yaitu sebanyak 57 responden (25,6%), senior auditor sebanyak 38 responden (17%) sisanya adalah auditor junior sebanyak 22 responden (9,9%). Selain itu, dari sisi pengalaman kerja, 46 responden (20,6%) memiliki pengalaman lebih dari 21 tahun, 10 responden (4,5%) memiliki pengalaman antara 16 hingga 20 tahun, 67 responden (30%) berpengalaman antara 11 hingga 15 tahun, dan 45 responden (20,2%) memiliki pengalaman antara 6 hingga 10 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 55 responden (24,7%) memiliki pengalaman antara 2 hingga 5 tahun. Konsentrasi pekerjaan responden lebih cenderung memiliki dua spesialisasi yaitu audit dan juga pajak sebanyak 116 responden (52%).

Sementara itu, jika dilihat dari jenjang pendidikan terakhir sebanyak 140 responden (62,8%) lulusan Diploma atau Sarjana, 80 responden (35,9%) adalah lulusan S2/Magister. Ini berarti kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sehingga kemungkinan besar memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap isi dari kuesioner. Selain itu juga responden

yang berlatar belakang S1 cenderung telah memiliki gelar akuntan yaitu sebanyak 208 responden (93,3%). Kepemilikan gelar lain yang relevan dengan penelitian responden dominan telah memiliki gelar CA sebanyak 166 responden (7%) dan ditambah gelar lainnya.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Auditor

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja auditor. Berdasarkan hasil pengolahan data, hipotesis ini terbukti diterima/didukung secara empiris. Dukungan terhadap hipotesis ini karena besarnya tingkat signifikansi (p) sesuai dengan harapan. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai estimasi koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja sebesar 0.067 (bertanda positif) dengan tingkat signifikansi 0,382. Karena tingkat signifikansi jauh lebih besar dari pada 0,05. Berarti bahwa hasil pengujian tidak signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Secara empiris dari data yang diperoleh dengan melihat nilai *Loading Factor Standardized Regression Weights*, 18 indikator Kepuasan Kerja, ada sebanyak 9 indikator yang tidak memenuhi nilai reliabilitas dikarenakan nilai *loading factor* yang rendah atau di bawah 0,5 ($< 0,5$) dan sisanya sebanyak 9 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) atau Signifikan (Valid). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner yang dijawab oleh rerata responden telah merepresentasikan konstruk kepuasan kerja.

Kisaran jawaban tertinggi indikator variabel kepuasan kerja adalah KEP10, "Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja" memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,894 dan sebaliknya, kisaran jawaban terendah adalah KEP14, "Memiliki peluang untuk mempelajari keterampilan baru" memiliki nilai *loading factor* 0,838.

Secara keseluruhan kekuatan Indikator-indikator yang membentuk kepuasan kerja meliputi 9 indikator: Senang dengan aturan jam kerja di KAP, Senang dengan lokasi penempatan kerja, Senang dengan kebijakan waktu liburan/cuti yang diberikan, Menikmati pengakuan atas pekerjaan yang dikerjakan, Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, Memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, Memiliki peluang untuk mempelajari keterampilan baru, Memiliki dukungan bagi pelatihan dan pendidikan tambahan, Memiliki peluang memadai untuk meningkatkan pekerjaan.

Dari 15 indikator Kinerja Kerja, sebanyak 7 indikator yang tidak memenuhi nilai reliabilitas dikarenakan nilai *loading factor* yang rendah atau di bawah 0,5 ($< 0,5$) dan sisanya sebanyak 8 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) atau Signifikan (Valid). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner yang dijawab oleh rerata responden telah merepresentasikan konstruk Kinerja Kerja Auditor. Kisaran jawaban tertinggi indikator variabel kinerja kerja adalah KIN7, "Menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi penting yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan" memiliki nilai *loading factor* 0,887 dan sebaliknya, kisaran jawaban terendah adalah KIN1,

"Memberitahu klien tentang tahap-tahap yang diambil untuk menjamin independensi dan objektivitas" memiliki nilai *loading factor* 0,833.

Secara keseluruhan kekuatan Indikator-indikator yang membentuk kinerja kerja meliputi 8 indikator: Memberitahu klien tentang tahap-tahap yang diambil untuk menjamin independensi dan objektivitas. Bersikap tegas dalam menentang manajemen bila tepat. Berhubungan secara efektif dengan fungsi audit internal. Menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi penting yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan. Menjelaskan rencana audit, penyimpangan dari rencana, dan temuan audit secara komprehensif dan jelas. Memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Bekerja dengan penuh integritas, pertimbangan yang baik dan sikap yang kukuh. Menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan.

Melalui data yang terdapat pada *squared multiple correlations* dapat diketahui bahwa Orientasi Etis Idealisme, Relativisme dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap Kinerja Kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Dengan melihat koefisien jalur bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja sebesar 0,067 memiliki arah positif, tidak signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,382 atau $< 0,05$ (signifikansi 5%) dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja atau dengan kata lain kinerja kerja tidak dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja.

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa para auditor akan merasa senang dalam menerima kebijakan waktu kerja (aturan jam kerja atau waktu liburan/cuti) dan penempatan lokasi yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, mereka akan merasa puas bila mendapatkan dukungan dalam bentuk pelatihan, pendidikan atau keterampilan baru yang berguna dalam peningkatan karier sebagai bentuk pengakuan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Bagi mereka yang memiliki kinerja kerja tinggi akan memberikan pertimbangan akuntansi yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan, bersikap tegas dalam menentang pihak manajemen bila menemukan pelanggaran tetapi tetap memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Para auditor akan menjelaskan rencana audit, penyimpangan rencana, dan temuan audit secara komprehensif dan jelas agar tercipta hubungan yang efektif dengan fungsi audit internal. Selain itu, mereka akan menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan.

Namun bagi sebagian responden, bentuk kepuasan kerja itu tidak serta merta mempengaruhi kinerja kerja, khususnya responden yang memiliki usia di atas 41 tahun dengan pengalaman kerja di atas 11 tahun, mereka kerap kali mengalami kelelahan dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan yang monoton, mengalami kebosanan setelah meraih semua yang mereka inginkan atau mereka telah mencapai titik puncak kepuasannya sehingga relatif tidak mengalami perubahan pada Kinerja Kerjanya. Situasi dan kondisi alternatif seperti demikian hanya dapat dikendalikan oleh mereka sendiri agar dapat menjaga kinerjanya (Vroom, 1964). Proses mengatur pilihan

di antara berbagai alternatif kegiatan dikendalikan secara sukarela oleh individu itu sendiri. Seseorang membuat pilihan berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan dari perilaku tertentu dari beragam pilihan perilaku (Vroom, 1964) atau diatur oleh ide (pemikiran) dan niat (Latham dan Locke, 2006).

Berdasarkan teori motivasi dan teori ekspektasi dikatakan bahwa keterlibatan individu didasarkan pada Kepuasan Kerja dimana individu akan memiliki motivasi yang kuat ketika apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataannya. Kepuasan Kerja itu sendiri merupakan perbedaan antara apa yang sebenarnya diterima oleh seseorang atas hasil kerjanya dengan apa yang diharapkan (Grobler dkk., 2007). Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi motivasi individu yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kinerja. Mereka termotivasi dengan mencurahkan segala tenaga dan pikiran yang dimilikinya agar dapat memberikan jasa layanan audit yang prima atau meningkatkan produktifitas dalam mengejar target kinerja yang telah ditetapkan sesuai tujuan yang diberikan organisasinya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat korelasi yang konsisten antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja (Porter dan Lowler, 1973; Siggins, 1992; Funmilola dkk., 2013). Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja diperlukan adanya sistem insentif yang baik sebagai pemacu motivasi untuk meraih kepuasan dalam bekerja sekaligus kinerja yang memuaskan (Depedri dkk., 2010) dan inovatif (Dizgah dkk. 2012). Selain itu, terdapat pengaruh *reciprocal* (hubungan timbal balik) antara kepuasan kerja dan kinerja kerja (Yang dan Hwang, 2014).

C. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Pekerjaan Auditor

Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja auditor. Berdasarkan hasil pengolahan data, hipotesis ini terbukti diterima/didukung secara empiris. Dukungan terhadap hipotesis ini karena besarnya tingkat signifikansi (p) sesuai dengan harapan. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai estimasi koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan kinerja pekerjaan sebesar 0.387 (bertanda positif) dengan tingkat signifikansi $<0,001$. Karena tingkat signifikansi $<0,001$ jauh lebih kecil daripada 0,05. Artinya, komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hal tersebut juga berarti bahwa Kinerja Kerja auditor dipengaruhi langsung oleh komitmen profesional. Oleh karena itu dikatakan bahwa komitmen profesional seorang auditor mempengaruhi kinerja kerja auditor secara positif dan signifikan.

Kekuatan hubungan komitmen profesional terhadap kinerja kerja terletak pada indikator-indikator yang paling kuat membentuk variabel komitmen profesional dan kinerja kerja. Dapat dilihat dari nilai *Loading Factor Standardized Regression Weights*, 24 indikator komitmen profesional terdapat 14 indikator yang tidak memenuhi nilai reliabilitas dikarenakan nilai *loading factor* yang rendah atau di bawah 0,5 ($< 0,5$) dan sisanya sebanyak 10 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) atau Signifikan (Valid). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner yang dijawab oleh rerata responden telah merepresentasikan konstruk Komitmen Profesional. Dimana indikator yang paling kuat

membentuk variabel komitmen profesional dengan Kisaran jawaban tertinggi indikator variabel Komitmen Profesional adalah KP13, "Sekarang, tinggal bersama profesi adalah perkara kebutuhan serta keinginan" memiliki nilai *loading factor* 0,884 dan sebaliknya, kisaran jawaban terendah adalah KP5, "Merasa seperti bagian dari keluarga profesi" memiliki nilai *loading factor* 0,849.

Secara keseluruhan kekuatan Indikator-indikator yang membentuk komitmen profesional meliputi 9 indikator: Merasa dapat dengan mudah terlekat pada profesi lain seperti terlekat pada profesi sendiri. (KP4) memiliki nilai loading 0,87, Merasa seperti bagian dari keluarga profesi (KP5) memiliki nilai loading 0,847, Merasa 'terlekat secara emosional' dengan profesi (KP6) memiliki nilai loading 0,869, Profesi memiliki banyak makna pribadi bagi auditor (KP7) memiliki nilai loading 0,87, Merasakan rasa memiliki yang 'kuat' pada profesi. (KP8) memiliki nilai loading 0,867, Merasa berat meninggalkan profesi sekarang, meskipun ingin melakukannya (KP10) memiliki nilai loading 0,863, Terlalu banyak hal dalam kehidupan terganggu jika memutuskan meninggalkan profesi sekarang (KP11) memiliki nilai loading 0,881, Merasa banyak kerugian jika meninggalkan profesi sekarang. (KP12) memiliki nilai loading 0,859, Sekarang, tinggal bersama profesi adalah perkara kebutuhan serta keinginan. (KP13) memiliki nilai loading 0,885, Merasa memiliki sangat sedikit pilihan untuk berpikir meninggalkan profesi. (KP14) memiliki nilai loading 0,86.

Berdasarkan data empiris dari indikator-indikator yang paling kuat membentuk komitmen profesional dapat disim-

pulkan bahwa paraauditor di Indonesia berprofesi sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan atau keinginan dan bila memutuskan untuk meninggalkan profesinya akan banyak hal dalam kehidupannya yang terganggu walaupun dapat dengan mudah terlekat pada profesi lain. Berprofesi sebagai auditor bagi mereka bermakna sangat kuat (secara pribadi atau emosional), terasa berat bila meninggalkan profesinya saat ini meskipun ingin melakukannya. Selain itu, mereka akan merasa rugi jika meninggalkan profesinya sekarang, tidak ada pilihan lain karena profesi auditor telah menjadi bagian dari keluarganya.

Kekuatan hubungan komitmen profesional terhadap kinerja kerja terletak pada indikator-indikator yang paling kuat membentuk variabel komitmen profesional dan kinerja kerja. Dari 15 indikator Kinerja Kerja, sebanyak 7 indikator yang tidak memenuhi nilai reliabilitas dikarenakan rendahnya nilai *loading factor* atau di bawah 0,5 ($< 0,5$) dan sisanya sebanyak 8 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) atau Signifikan (Valid). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner yang dijawab oleh rerata responden telah merepresentasikan konstruk Kinerja Kerja Auditor. Kisaran jawaban tertinggi indikator variabel Kinerja Kerja adalah KIN7, "Menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi penting yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan" memiliki nilai *loading factor* 0,887 dan sebaliknya, kisaran jawaban terendah adalah KIN1, "Memberitahu klien tentang tahap-tahap yang diambil untuk menjamin independensi dan objektivitas" memiliki nilai *loading factor* 0,833.

Secara keseluruhan kekuatan Indikator-indikator yang membentuk kinerja kerja meliputi 8 indikator: Memberitahu klien tentang tahap-tahap yang diambil untuk menjamin independensi dan objektivitas. Bersikap tegas dalam menentang manajemen bila tepat. Berhubungan secara efektif dengan fungsi audit internal. Menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi penting yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan. Menjelaskan rencana audit, penyimpangan dari rencana, dan temuan audit secara komprehensif dan jelas. Memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Bekerja dengan penuh integritas, pertimbangan yang baik dan sikap yang kukuh. Menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan.

Auditor yang memiliki Kinerja Kerja akan menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan, bersikap tegas dalam menentang manajemen bila menemukan pelanggaran tetapi tetap memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Para auditor akan menjelaskan rencana audit, penyimpangan rencana, atau temuan audit secara komprehensif dan jelas agar tercipta hubungan yang efektif dengan fungsi audit internal. Mereka akan menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan penuh integritas dalam memberikan pertimbangan, bersikap kukuh sesuai nilai-nilai moral atau etis untuk menjamin independensi dan objektivitas dalam bekerja.

Hubungan positif komitmen profesional terhadap kinerja kerja terbukti secara empiris dimana komitmen profesional auditor di Indonesia termasuk pada kategori sedang dan kinerja kerja auditor di Indonesia juga termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif, variabel komitmen profesional auditor diukur dengan 10 pertanyaan/indikator yang menunjukkan tinggi rendahnya komitmen profesional responden. Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-7 poin menghasilkan kisaran teoritis untuk variabel Komitmen Profesional antara 10 (penilaian komitmen profesional auditor rendah) hingga 70 (penilaian komitmen profesional auditor tinggi). Hasil pengukuran atas seluruh jawaban responden menunjukkan bahwa skor sesungguhnya ternyata berkisar antara 12-70 dengan skor rerata 45,4. Hasil penghitungan rerata aktual indikator mengindikasikan komitmen profesional responden adalah Sedang. Karena jawaban responden dari skala likert 1-7 berada pada rerata aktual indikator 4,5.

Begitu pula dari hasil statistik deskriptif variabel kinerja kerja auditor diukur dengan 8 pertanyaan/indikator yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja responden. Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-7 poin menghasilkan kisaran teoritis untuk variabel kinerja auditor antara 8 (penilaian kinerja kerja auditor rendah) hingga 56 (penilaian kinerja kerja auditor tinggi). Hasil pengukuran atas seluruh jawaban responden menunjukkan bahwa skor sesungguhnya berkisar antara 10-55 dengan skor rerata 36,1. Hasil penghitungan rerata aktual indikator mengindikasikan bahwa kinerja kerja responden adalah Sedang. Karena jawaban responden dari skala likert 1-7 berada pada rerata aktual indikator 4,5. Dari

penjelasan statistik deskriptif mengenai kinerja kerja auditor dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja auditor di Indonesia termasuk baik karena berada pada kategori sedang.

Melalui data yang terdapat pada *squared multiple correlations* dapat diketahui bahwa Orientasi Etis Idealisme, Relativisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap Kinerja Kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Dengan melihat koefisien jalur bahwa variabel Komitmen Profesional terhadap Kinerja Kerja sebesar 0,387 memiliki arah positif, signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ (signifikansi 5%) dapat diartikan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja atau dengan kata lain Kinerja Kerja dipengaruhi langsung oleh Komitmen Profesional Auditor.

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa para auditor di Indonesia, berprofesi sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan atau keinginan dan bila memutuskan untuk meninggalkan profesinya akan banyak hal dalam kehidupannya yang terganggu walaupun dapat dengan mudah terlekat pada profesi lain. Berprofesi sebagai auditor bagi mereka bermakna sangat kuat (secara pribadi atau emosional), terasa berat bila meninggalkan profesinya saat ini meskipun ingin melakukannya. Selain itu, mereka akan merasa rugi jika meninggalkan profesinya sekarang, tidak ada pilihan lain karena profesi auditor telah menjadi bagian dari keluarganya.

Auditor yang memiliki kinerja kerja akan menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi yang dibuat manajemen

dan dampaknya terhadap laporan keuangan, bersikap tegas dalam menentang manajemen bila menemukan pelanggaran tetapi tetap memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Para auditor akan menjelaskan rencana audit, penyimpangan rencana, atau temuan audit secara komprehensif dan jelas agar tercipta hubungan yang efektif dengan fungsi audit internal. Mereka akan menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan penuh integritas dalam memberikan pertimbangan, bersikap kukuh sesuai nilai-nilai moral atau etis untuk menjamin independensi dan objektivitas dalam bekerja.

Komitmen profesional yang tinggi mengindikasikan adanya keterlibatan dalam proses audit yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku. Mereka merasa lebih nyaman melebur diri dengan organisasi profesinya dalam menjalankan tugas mereka dan lebih siap untuk mematuhi norma, aturan, kode etik dan perilaku profesional dalam memecahkan beragam masalah yang dihadapi (Copurl, 1990) di lapangan. Komitmen profesional merupakan kemampuan relatif dalam mengidentifikasi masalah (Aranya dkk., 1981) dengan cara mendedikasikan atau mencurahkan diri terlibat di dalam suatu profesi (Bartol, 1979) untuk mencapai hasil audit yang lebih baik. Mereka berorientasi pada kepentingan publik dan tidak ingin merusak profesinya, tetap patuh pada tanggung jawab, bertindak secara tepat, menghindari perilaku tidak etis untuk menghindari kekeliruan secara material dalam menangani laporan (Lord dan DeZoort, 2001; Elias, 2006).

Auditor yang profesional dan berkomitmen tidak akan meninggalkan profesi mereka. Mereka mempercayai dan menerima tujuan, mereka akan mengeluarkan upaya dan usaha yang terbaiknya demi profesinya (Lee dkk., 2000) memiliki hubungan psikologis dan respon emosional terhadap profesinya, sebagai konsekuensi dari pengalaman dan proses pembelajarannya karena besarnya biaya yang telah dikeluarkan untuk profesinya (Zehir dkk., 2003). Komitmen profesional menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku seseorang yang memiliki kepatuhan pada standar dan kode etik profesinya (Lachman dan Aranya, 1986; Aryee dkk., 1991; Hilton dan Southgate, 2007; Meintjes dan Niemann-Struweg, 2009).

Komitmen kerja yang muncul tidak hanya loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif individu dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan semua upaya untuk keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Mowday dkk., 1979) atau berperilaku yang mengarah pada meningkatkan kontribusi efektif anggota organisasi dalam mencapai tujuannya (Armstrong dan Murlis, 2007).

Komitmen Profesional merupakan keterikatan mental individu terhadap profesi dimana individu tersebut akan bersedia melakukan apapun dalam bentuk usaha dan kerja keras bagi profesinya (Elias, 2006; Pai dkk., 2012). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Profesional dengan Kinerja Kerja (Ketchand dan Strawser, 2001) dan Komitmen Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Kerja (Siders dkk., 2001; Fernando dkk., 2005). Hasil penelitian Sutanto (1999) menunjukkan bahwa individu yang

memiliki komitmen tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar pada organisasi karena mereka akan berperilaku dan bekerja keras dalam mencapai tujuannya. Auditor yang berkomitmen tinggi pada pekerjaannya diyakini akan lebih produktif dibandingkan dengan individu dengan komitmen rendah. Dengan demikian peningkatan Komitmen Profesional individu auditor juga sangat membantu dalam peningkatan Kinerja Kerja Auditor.

D. Peran Mediasi Komitmen Profesional dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Auditor

Hasil pengaruh tidak langsung dengan nilai 3,481 dengan arah positif tersebut berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja didukung Komitmen Profesional akan meningkatkan Kinerja Kerja Auditor. Kemudian nilai *probability* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil pengujian signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung melalui Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kinerja kerja auditor. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komitmen Profesional merupakan variabel intervening atau variabel yang memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja auditor. Penerimaan mereka akan aturan jam kerja, lokasi penempatan kerja, kebijakan waktu liburan/cuti yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Kerja, bisa saja mereka memanfaatkan kondisi tersebut untuk meminta imbalan lebih atau sebagai alasan lainnya.

Sebagian responden tersampel memiliki usia di atas 40 tahun, walaupun mereka mendapatkan pengakuan atas

pekerjaannya dengan tetap menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja (atasan maupun dengan bawahan), mereka menggunakan situasi tersebut untuk mencari peluang baru yang lebih menguntungkan bagi mereka. Kepuasan kerja didapat dari pemenuhan alternatif kepuasan lainnya, bukan dari hasil profesi utamanya. Sehingga dapat diartikan ada faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti pada Kinerja Kerja.

Para auditor akan berusaha menjalin hubungan kerja yang konstruktif dengan fungsi audit dengan menjelaskan kepada klien tentang rencana, tahapan, penyimpangan dan temuan audit secara komprehensif dan jelas, namun tidak semua klien dapat menerima hal tersebut dan cenderung menutup diri. Kesulitan dalam pekerjaan audit di lapangan dapat mempengaruhi capaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pendapat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja auditor, pendapat ini tidak berlaku bagi sebagian auditor. Ada sebagian auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, walaupun mereka telah berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, target kinerja kerja yang telah ditetapkan belum tentu tercapai. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja kerja auditor melalui komitmen profesional auditor.

Semakin tinggi Kepuasan Kerja Auditor, maka semakin kuat pula komitmen profesinya. Mereka lebih mudah menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, dan pada gilirannya

Kinerja Kerja mereka cenderung meningkat. Kepuasan Kerja Auditor dipandang memainkan peran sangat penting dalam meningkatkan komitmen profesi dan pencapaian Kinerja Kerja. Auditor akan berkomitmen pada tujuan profesi dan aktif bekerja mencapai tujuan tersebut ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin kuat komitmen profesi, maka semakin tinggi pula kinerja kerja auditor.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa komitmen profesional berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja auditor. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap variabel-variabel lain telah terbukti secara empiris.

BAB 6

PENUTUP



Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja kerja auditor. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa paraauditor akan merasa senang dalam menerima kebijakan waktu kerja (aturan jam kerja atau waktu liburan/cuti) dan penempatan lokasi yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, mereka akan merasa puas bila mendapatkan dukungan dalam bentuk pelatihan, pendidikan atau keterampilan baru yang berguna dalam peningkatan karier sebagai bentuk pengakuan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Bagi mereka yang memiliki Kinerja Kerja tinggi akan memberikan pertimbangan akuntansi yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan, bersikap tegas dalam menentang pihak manajemen bila menemukan pelanggaran tetapi tetap memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Para auditor akan menjelaskan rencana audit, penyimpangan rencana, dan temuan audit secara komprehensif dan jelas agar tercipta hubungan yang efektif dengan fungsi audit internal. Selain itu, mereka akan menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan.

Namun bagi sebagian orang, bentuk kepuasan kerja itu tidak serta merta mempengaruhi kinerja kerja, khususnya auditor yang berusia di atas 41 tahun dengan pengalaman kerja di atas 11 tahun, mereka kerap kali mengalami kelelahan dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan yang monoton, mengalami kebosanan setelah meraih semua yang mereka inginkan atau mereka telah mencapai titik puncak kepuasannya sehingga relatif tidak mengalami perubahan pada Kinerja

Kerjanya. Situasi dan kondisi alternatif seperti demikian hanya dapat dikendalikan oleh mereka sendiri agar dapat menjaga kinerjanya (Vroom, 1964). Proses mengatur pilihan di antara berbagai alternatif kegiatan dikendalikan secara sukarela oleh individu itu sendiri. Seseorang membuat pilihan berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan dari perilaku tertentu dari beragam pilihan perilaku (Vroom, 1964) atau diatur oleh ide (pemikiran) dan niat (Latham dan Locke, 2006).

Berdasarkan teori motivasi dan teori ekspektasi dikatakan bahwa keterlibatan individu didasarkan pada kepuasan kerja dimana individu akan memiliki motivasi yang kuat ketika apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataannya. Kepuasan Kerja itu sendiri merupakan perbedaan antara apa yang sebenarnya diterima oleh seseorang atas hasil kerjanya dengan apa yang diharapkan (Grobler dkk., 2007). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi individu yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kinerja. Mereka termotivasi dengan mencurahkan segala tenaga dan pikiran yang dimilikinya agar dapat memberikan jasa layanan audit yang prima atau meningkatkan produktifitas dalam mengejar target kinerja yang telah ditetapkan sesuai tujuan yang diberikan organisasinya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat korelasi yang konsisten antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja (Porter dan Lowler, 1973; Siggins, 1992; Funmilola dkk., 2013). Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja diperlukan adanya sistem insentif yang baik sebagai pemacu motivasi untuk meraih kepuasan dalam bekerja sekaligus kinerja yang memuaskan (Depedri dkk., 2010) dan inovatif (Dizgah dkk. 2012). Selain itu, terdapat

pengaruh *reciprocal* (hubungan timbal balik) antara kepuasan kerja dan kinerja kerja (Yang dan Hwang, 2014).

Komitmen profesional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja Auditor. Artinya, jika Komitmen Profesional meningkat maka kinerja kerja auditor juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para auditor di Indonesia beranggapan bahwa dengan berprofesi sebagai auditor adalah suatu kebutuhan atau keinginan utama, bila memutuskan untuk meninggalkan profesinya akan banyak hal dalam kehidupannya yang terganggu walaupun dapat dengan mudah terlekat pada profesi lain. Berprofesi sebagai auditor bagi mereka bermakna sangat kuat (secara pribadi atau emosional), terasa berat bila meninggalkan profesinya saat ini meskipun ingin melakukannya. Selain itu, mereka akan merasa rugi jika meninggalkan profesinya sekarang, tidak ada pilihan lain karena profesi auditor telah menjadi bagian dari keluarganya.

Auditor yang memiliki kinerja kerja akan menjelaskan secara jelas pertimbangan akuntansi yang dibuat manajemen dan dampaknya terhadap laporan keuangan, bersikap tegas dalam menentang manajemen bila menemukan pelanggaran tetapi tetap memiliki hubungan kerja yang konstruktif dengan manajemen. Para auditor akan menjelaskan rencana audit, penyimpangan rencana, atau temuan audit secara komprehensif dan jelas agar tercipta hubungan yang efektif dengan fungsi audit internal. Mereka akan menunjukkan pengetahuan dan keahlian teknis yang tepat, termasuk akses pada para ahli bila diperlukan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan penuh integritas dalam memberikan

pertimbangan, bersikap kukuh sesuai nilai-nilai moral atau etis untuk menjamin independensi dan objektivitas dalam bekerja.

Komitmen profesional yang tinggi mengindikasikan adanya keterlibatan dalam proses audit yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku. Mereka merasa lebih nyaman melebur diri dengan organisasi profesinya dalam menjalankan tugas mereka dan lebih siap untuk mematuhi norma, aturan, kode etik dan perilaku profesional dalam memecahkan beragam masalah yang dihadapi (Copurl, 1990) di lapangan. Komitmen profesional merupakan kemampuan relatif dalam mengidentifikasi masalah (Aranya dkk., 1981) dengan cara mendedikasikan atau mencurahkan diri terlibat di dalam suatu profesi (Bartol, 1979) untuk mencapai hasil audit yang lebih baik. Mereka berorientasi pada kepentingan publik dan tidak ingin merusak profesinya, tetap patuh pada tanggung jawab, bertindak secara tepat, menghindari perilaku tidak etis untuk menghindari kekeliruan secara material dalam menangani laporan (Lord dan DeZoort, 2001; Elias, 2006).

Auditor yang profesional dan berkomitmen tidak akan meninggalkan profesi mereka. Mereka mempercayai dan menerima tujuan, mereka akan mengeluarkan upaya dan usaha yang terbaiknya demi profesinya (Lee dkk., 2000) memiliki hubungan psikologis dan respon emosional terhadap profesinya, sebagai konsekuensi dari pengalaman dan proses pembelajarannya karena besarnya biaya yang telah dikeluarkan untuk profesinya (Zehir dkk., 2003). Komitmen profesional menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku seseorang yang memiliki kepatuhan pada standar dan kode etik profesinya (Lachman dan Aranya, 1986; Aryee dkk., 1991; Hilton dan Southgate,

2007; Meintjes dan Niemann-Struweg, 2009). Komitmen kerja yang muncul tidak hanya loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif individu dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan semua upaya untuk keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Mowday dkk., 1979) atau berperilaku yang mengarah pada meningkatkan kontribusi efektif anggota organisasi dalam mencapai tujuannya (Armstrong dan Murlis, 2007).

Komitmen profesional merupakan keterikatan mental individu terhadap profesi dimana individu tersebut akan bersedia melakukan apapun dalam bentuk usaha dan kerja keras bagi profesinya (Elias, 2006; Pai dkk., 2012). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara komitmen profesional dengan kinerja kerja (Ketchand dan Strawser, 2001) dan komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Kerja (Siders dkk., 2001; Fernando dkk., 2005). Hasil penelitian Sutanto (1999) menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar pada organisasi karena mereka akan berperilaku dan bekerja keras dalam mencapai tujuannya. Auditor yang berkomitmen tinggi pada pekerjaannya diyakini akan lebih produktif dibandingkan dengan individu dengan komitmen rendah. Dengan demikian peningkatan komitmen profesional individu auditor juga sangat membantu dalam peningkatan kinerja kerja auditor.

Komitmen Profesional terbukti memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja kerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara tidak langsung melalui komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja kerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional

merupakan variabel *intervening* atau variabel yang memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Kerja Auditor. Penerimaan mereka akan aturan jam kerja, lokasi penempatan kerja, kebijakan waktu liburan/cuti yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Kerja, bisa saja mereka memanfaatkan kondisi tersebut untuk meminta imbalan lebih atau sebagai alasan lainnya.

Bagi mereka yang berusia di atas 40 tahun, walaupun mereka mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya dengan tetap menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja (atasan maupun dengan bawahan), mereka menggunakan situasi tersebut untuk mencari peluang baru yang lebih menguntungkan bagi mereka. Kepuasan Kerja didapat dari pemenuhan alternatif kepuasan lainnya, bukan dari hasil profesi utamanya. Sehingga dapat diartikan ada faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti pada kinerja kerja. Para auditor akan berusaha menjalin hubungan kerja yang konstruktif dengan fungsi audit dengan menjelaskan kepada klien tentang rencana, tahapan, penyimpangan dan temuan audit secara komprehensif dan jelas, namun tidak semua klien dapat menerima hal tersebut dan cenderung menutup diri. Kesulitan dalam pekerjaan audit di lapangan dapat mempengaruhi capaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pendapat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja auditor, pendapat ini tidak berlaku bagi sebagian auditor. Ada sebagian auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, walaupun mereka telah berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya,

target kinerja kerja yang telah ditetapkan belum tentu tercapai. hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja kerja auditor melalui komitmen profesional auditor. Semakin tinggi kepuasan kerja auditor, maka semakin kuat pula komitmen profesinya. mereka lebih mudah menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, dan pada gilirannya kinerja kerja mereka cenderung meningkat. kepuasan kerja auditor dipandang memainkan peran sangat penting dalam meningkatkan komitmen profesi dan pencapaian kinerja kerja. Auditor akan berkomitmen pada tujuan profesi dan aktif bekerja mencapai tujuan tersebut ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin kuat komitmen profesi, maka semakin tinggi pula kinerja kerja auditor.

Oleh karena itu Kepuasan Kerja terbukti dapat memengaruhi kinerja kerja auditor, jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap profesinya. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa komitmen profesional berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja auditor. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap variabel-variabel lain telah terbukti secara empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adawiyah, W. R., Shariff, M. N., Saud, M. B., & Mokhtar, S. S. (2011, June). Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship between Soft TQM and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(10), 93-100.
- AICPA. (2009). *Code of Professional Conduct and Bylaws*. New York: American Institute of Certified Public Accountants, Inc.
- Ajzen, I. (2011, November 30). *Icek Ajzen*. Dipetik June 23, 2012, dari Icek Ajzen: <http://people.umass.edu/aizen/index.html>
- Akuntan Online. (2012, February 1). *Akuntan Online*. Dipetik July 7, 2012, dari Century Kasus Rekeyasa Akuntansi: <http://akuntanonline.com/?p=3022>
- Al-Aidaros, Al-Hasan, Idris, K. M., & Shamsudin, F. M. (2011). The Accountants' Ethical Code Of Conduct From An Islamic Perspective: Case In Yemen. *Journal of Global Management*, 2(1), 98-123.

- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness*, 1-8.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja* (5 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1983). Organizational-Professional Conflict Among U.S. and Israeli Professional Accountants. *The Journal of Social Psychology*, 119, 153-161.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination of Professional Pommitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward Management: A Handbook Of Remuneration Strategy And Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Aryee, S., & Chen, Z. X. (2006). Leader-member Exchange in a Chinese Context: Antecedents, the Mediating Role of

- Psychological Empowerment and Outcomes. *Journal of Business Research*, 59(7), 793–801.
- Aryee, S., Wyatt, T., & Ma, K. M. (1991). Antecedents of Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Professional Accountants in Different Employment Setting in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 131(4), 545-556.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000, June). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aslan, A. S., Shaukat, M. Z., Ahmed, I., Shah, I. M., & Mahfar, M. (2014). Job Satisfactions of Academics in Malaysian Public Universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 154-158.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bagraim, J. J. (2003). The Dimensionality of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
- Bamber, E. M., & Venkataraman, M. I. (2007). Auditors' Identification with Their Clients and Its Effect on Auditors' Objectivity. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 26(2), 1-24.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Barnett, T., & Valentine, S. (2004). Issue Contingencies and Marketers' Recognition of Ethical Issues, Ethical Judgments and Behavioral Intentions. *Journal of Business Research*, 57(4), 338-346.
- Bartol, K. M. (1979). Individual Versus Organizational Predictors of Job Satisfaction and Turnover Among Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 15(1), 55-67.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005, August). Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.
- Belkaoui, A. R. (2002). *Behavioral Management Accounting*. Westport: Quorum Books.
- Bernardin, J. H., & Beatty, R. W. (1984). *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Boston: Kent Pub. Co.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. A. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: Mc Graw-Hill.
- Bertens, K. (2007). *Etika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Biggs, S., Estes, C., & Phillipson, C. (2003). *Social Theory, Social Policy And Ageing: A Critical Introduction: Critical Perspectives*. London: McGraw-Hill Education.
- Bline, D. M., Duchon, D., & Meixner, W. F. (1991). The Measurement of Organizational and Professional Commitmen: An Examination of the Psychometric

- Properties of Two Commonly Used Instruments. *Behavioral Research in Accounting*, 3(76), 1-12.
- Boockholdt, J. L. (1999). *Accounting Information Systems*. McGraw-Hill.
- Boreham, P. (1983). Indetermination: Professional Knowledge, Organization and Control. *The Sociological Review*, 31(4), 693-718.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. Dalam *Personnel Selection in Organizations* (N. Schmitt and W. C. Borman ed., hal. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W., Ilgen, D., & Klimoski, R. (2003). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Brierley, J. A. (1996). The Measurement of Organizational Commitmen and Professional Commitmen. *The Journal of Social Psychology*, 136(2), 265-267.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human Resource Management* (7 ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570, 35-70.
- Carless, S. A. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Between Psychological Climate and

- Job Satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-425.
- Caruana, R. (2007). A Sociological Perspective of Consumption Morality. *Journal of Consumer Behaviour*, 6(5), 287-304.
- Çelik, M., Turunc, O., & Bilgin, N. (2012). Moderating Role of the Ethic. *Journal of Applied Sciences; Faisalabad*, 12(6), 544-552.
- Chen, C. C. (2008). *Slack and Performance in Group Participative Budgeting: The Effects of Individual and Group Performance Feedback and Task Interdependence*. Kentucky: University of Kentucky.
- Chi, H. K., Yeh, H. R., & Yu, C. H. (2008). The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-profit Organizations. *The Journal of Global Business Management*, 4(1), 129-137.
- Chong, V. K., & Chong, K. M. (2002). Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 65-86.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal Of Marketing Research*, 70(1), 137-150.
- Clayton, B., & Hutchinson, M. R. (2002). Organisational Commitment of Accountants in Australia and South Africa. *South African Journal of Accounting Research*, 16(1), 1-17.

- Clinton, B. D. (1999). Antecedents of Budgetary Participation: The effects of Organizational, Situational, and Individual Factors. *Advances in Management Accounting*, 8, 45-70.
- Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Coleman, R., & Wilkins, L. (2008). Moral Development: A Psychological Approach to Understanding Ethical Judgment. Dalam C. G. Lee Wilkins, *The Handbook of Mass Media Ethics* (hal. 4-54). New York: Routledge Publishing.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*. (t.thn.). Dipetik Mei 28, 2012, dari COSO: <http://www.coso.org/IC-IntegratedFramework-summary.htm>
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory Research and Applications*. California: Sage Publications Inc.
- Copurl, H. (1990). Academic Professionals: A Study of Conflict and Satisfaction in Professoriate. *Human Relations*, 43(2), 113-127.
- Davoren, J. (2012). *Contingency Theory in Auditing*. Dipetik May 30, 2012, dari Chron.com: <http://smallbusiness.chron.com/contingency-theory-auditing-46110.html>

- Dellaportas, S. (2006). Making a Difference with a Discrete Course on Accounting Ethics. *Journal of Business Ethics*, 65(4), 391-404.
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., & Aristigueta, M. P. (2015). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. California: SAGE Publications.
- Depedri, S., Tortia, E. C., & Carpita, M. (2010). Incentives' Job Satisfaction and Performance: Empirical Evidence in Italian Social Enterprises. *Euricse Working Papers*, 12(10), 1-49.
- Desa, N. M., & Koh, D. P. (2011, July). The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter? *Journal of Global Management*, 2(2), 216-226.
- Directory KAP & AP 2014*. (t.thn.). Dipetik Desember 15, 2014, dari Institut Akuntan Publik Indonesia: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>
- Directory KAP & AP 2015*. (t.thn.). Dipetik July 5, 2015, dari Institut Akuntan Publik Indonesia: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>
- Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A Study about Employee Commitment and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(6), 34-51.
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1735-1741.

- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003a, Winter). Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position. *Journal of Applied Business Research*, 19(1), 95-107.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003b). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, 87-110.
- Dowling, C. (2009). Appropriate Audit Support System Use: The Influence of Auditor, Audit Team, and Firm Factors. *The Accounting Review*, 84(3), 771-810.
- Dubbink, W., & Smith, J. (2011). A Political Account of Corporate Moral Responsibility. *Ethical Theory and Moral Practice*, 14(2), 223-246.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping An Eye on the Mirror: Image and Identity In Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554.
- Earley, P. C., & Lind, A. E. (1987). Procedural Justice and Participation in Task Selection: The Role of Control in Mediating Justice Judgement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1148-1160.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, J. W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 441-465.

- Elias, R. Z. (2006). The Impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation. *Journal of Business Ethics*, 68, 83-90.
- Emerson, T. L., & Mckinney. (2010, June). Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business. *Journal of Religion & Business Ethics*, 1(2), 1-15.
- Esmond-Kiger, C. (2004). Making Ethics a Pervasive Component of Accounting Education. *Management Accounting Quarterly*, 5(4), 42-52.
- Etemadi, H., Dilami, Z. D., Bazaz, M. S., & Parameswaran, R. (2009). Culture, Management Accounting and Managerial Performance: Focus Iran. *Advances in Accounting*, 25(2), 216-225.
- Ferdinand, A. T. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Vol. Seri Pustaka Kunci). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. T. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Vol. Seri Pustaka Kunci). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fernando, J., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A Meta-analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-714.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2013). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (10 ed.). Stamford: South-Western College.

- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. California: Stanford University Press.
- Forsyth, D. R. (1980). A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 175-184.
- Forsyth, D. R., & Berger, R. E. (1982). The Effects of Ethical Ideology on Moral Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 117(1), 53-56.
- Forsyth, D. R., & Nye, J. L. (1990). Personal Moral Philosophies and Moral Choice. *Journal of Research in Personality*, 24(4), 398-414.
- Francis, R. D. (1994). *Business Ethics in Australia: A Practical Guide*. Melbourne: Law Book Company.
- Francis, R. D. (2000). *Ethics and Corporate Governance: An Australian Handbook*. Sydney: University of New South Wales Press.
- Frederiksen, J. V., & Westphalen, S. (1998). *Human Resource Accounting: Interests and Conflicts: A Discussion Paper-CEDEFOP Panorama*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance In A Small and Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509-521.
- Galla, D. (2006). *Moral Reasoning of Finance and Accounting Professionals: An Ethical and Cognitive Moral*

Development Examination. Fort Lauderdale: Nova Southeastern University.

- Gendron, Y., Suddaby, R., & Lam, H. (2006). An Examination of the Ethical Commitmen of Professional Accountants to Auditor Independence. *Journal of Business Ethics*, 64, 169-193.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4 ed.). California: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural, Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 21.0* (5 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural, Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7 ed.). Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003, August). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.

- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality. Dalam R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz, *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (hal. 3–28). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Gibbins, M., Salterio, S., & Webb, A. (2001). Evidence About Auditor–Client Management Negotiation Concerning Client’s Financial Reporting. *Journal of Accounting Research*, 39(3), 535-563.
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of Implications of Three Role Stressors across Four Countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 467-487.
- Greenfield, J. A., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 83, 419-434.
- Grobler, P., Warnich, S., Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2007). *Human Resources Management in South Africa* (3 ed.). London: Thompson Publishers.
- Gross-Schaefer, A. (2009, Summer). Reaching for the Stars: Effective Tools for the Creation of a More Spiritual Workplace. *Employee Relations Law Journal*, 35(1), 25-42.
- Groves, R., Poole, M., & Broder, P. (1984). Professional Commitments of the Practising Chartered Accountant in Modern British. *Accounting and Business Research*(Autumn), 319-331.
- Gupta, M. R. (2006, May). *Department of Electrical Engineering University of Washington*. Diambil kembali dari Department of Electrical Engineering University of

Washington: <http://www.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2006-0008.pdf>

- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall Higher Education.
- Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109.
- Han, Y. (2008). The Relationship between Job Performance and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Goal Orientation. *Acta Psychological Sinica*, 40(1), 84-91.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*. Boston: Harvard Business Review.
- Hicks, D. A. (2003, Spring). Religion and Respectful Pluralism in The Workplace: A Constructive Framework. *Journal of Religious Leadership*, 2(1), 23-51.
- Hilton, S., & Southgate, L. (2007). Professionalism in Medical Education. *Teaching and Teacher Education*, 23(3), 265-279.
- Hoesada, J. (1997). Etika Bisnis dan Profesi di Era Globalisasi. *Media Akuntansi*, 5-7.
- Hofstede, T. R. (1976). Behavioral Accounting Research: Pathologies, Paradigms and Prescriptions. *Accounting, Organizations and Society*, 1(1), 43-58.
- Hofstede, T. R., & Kinard, J. C. (1970). A Strategy for Behavioral Accounting Research. *The Accounting Review*, 45(1), 38-54.

- Hsu, S. J. (2000). The New Era Of Organizational Performance Evaluation. Dalam *Guided Reading of Harvard Business Review on Measuring Corporate Performance* (Measuring Corporate Performance ed.). Taiwan: Common Wealth Magazines.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and Utility of Alternative Predictors of Job Performance. *Psychological Bulletin*, 72-98.
- Hyz, A. (2010). Job Satisfaction And Employee Performance Of Greek Banking Staff: An Empirical Investigation. *Folia Oeconomica Acta Universitatis Lodziensis*, 239, 85-96.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2 ed.). Yogyakarta: IAI-KAP.
- Inilah.com, Jakarta. (2009, July 21). *Opini Bank Century, Wajar dengan Pengecualian*. Dipetik July 7, 2012, dari inilah.com: <http://www.inilah.com/read/detail/131105/opini-bank-century-wajar-dengan-pengecualian/>
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of applied psychology*, 82, 444-452.
- Jeffrey, C., & Weatherholt, N. (1996). Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A study of CPAs and Corporate Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 8-31.
- Jermias, J., & Yigit, F. (2013). Budgetary Participation in Turkey: The Effects of Information Asymmetry, Goal Commitment, and Role Ambiguity on Job Satisfaction

- and Performance. *Journal of International Accounting Research*, 12(1), 29-54.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2), 365-395.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Jordan, J. (2009). A Social Cognition Framework for Examining Moral Awareness in Managers and Academics. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 237-258.
- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2007). Organizational Commitment and Auditors in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, 22(4), 354-375.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing*, 14(1), 64-86.
- Kane, R. L. (1986). A Strategic Look at Training and Development. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 24(3), 42-52.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (2001). Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 221-251.
- Khomsiyah, & Indriantoro, N. (1998). Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta. *Jurnal riset Akuntansi Indonesia*, 1(1), 13-28.

- Klein, H. J., & Lee, S. (2006). The Effects of Personality on Learning: The Mediating Role of Goal Setting. *Human Performance, 19*(1), 43-66.
- Kleiser, S. B., Sivadas, E., Kellaris, J. J., & Dahlstrom, R. F. (2003). Ethical ideologies: Efficient Assessment and Influence on Ethical Judgments of Marketing Practices. *Psychology and Marketing, 20*(1), 1-21.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics, 81*, 465-480.
- Kuo, Y. F., & Chen, L. S. (2004). Individual Demographic Differences and Job Satisfaction Among Information Technology Personnel: An Empirical Study in Taiwan. *International Journal of Management, 21*(2), 221-231.
- Kwon, I. W., & Banks, D. W. (2004). Factors Related to the Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal, 19*(5), 606-622.
- Kwong, J. Y., & Cheung, F. M. (2003). Prediction of Performance Facets Using Specific Personality Traits in the Chinese Context. *Journal of Vocational Behavior, 63*(1), 99-110.
- Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals. *Journal of Organizational Behavior, 7*(3), 227-243.
- Langfield-Smith, K. (2008). Strategic Management Accounting: How Far Have We Come in 25 Years? *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 21*(2), 204-228.

- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS2.0 Untuk Penelitian Empiris*. (P. P. Harto, Penyunt.) Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latham, G. P. (2004). The Motivational Benefits of Goal-Setting. *The Academy of Management Executive*, 18(4), 126-129.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1979). Goal setting—A Motivational Technique That Works. *Organizational Dynamics*, 8(2), 68-80.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1984). *Goal Setting—A Motivational Technique That Works!* New Jersey: Prentice Hall.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the Benefits and Overcoming the Pitfalls of Goal Setting. *Organizational Dynamics*, 35(4), 332-340.
- Latham, G. P., Winters, D. C., & Locke, E. A. (1994). Cognitive and motivational effects of participation: A mediator study. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 46-93.
- Lawler, E. E. (1964). Job design and employee motivation. *Personnel Psychology*, 22, 426-43.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A Meta-analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person-and Work-related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- LeRouge, C., Nelson, A., & Blanton, J. E. (2006). The Impact of Role Stress Fit and Self-esteem on the Job Attitudes of IT Professionals. *Information and Management*, 43(8), 928-938.

- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A. (1970). Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500.
- Locke, E. A. (1982). Relation of Goal Level to Performance with a Short Work Period and Multiple Goal Levels. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 512-514.
- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1967). Performance Goals as Determinants of Level of Performance and Boredom. *Journal of Applied Psychology*, 51(2), 120-130.
- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1968). Goal-setting as a Determinant of the Effect of Knowledge of Score on Performance. *The American Journal of Psychology*, 81(3), 398-406.
- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1969). The Directing Function of Goals in Task Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(1), 35-42.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Locke, E. A., Cartledge, N., & Knerr, C. S. (1970). Studies of the Relationship between Satisfaction, Goal-setting, and Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(2), 135-158.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The Determinants of Goal Commitment. *Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.
- Locke, E. A., Motowidlo, S. J., & Bobko, P. (1986). Using Self-Efficacy Theory to Resolve the Conflict Between

- Goal-Setting Theory and Expectancy Theory in Organizational Behavior and Industrial/Organizational Psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 328-338.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125-152.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment. *The Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Lord, A. T., & DeZoort, F. T. (2001). The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure. *Accounting Organizations and Society*, 26(3), 215-235.
- Lubis, A. I. (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jakson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, J. L. (1988). Connectionist Models and Psychological Evidence. *Journal of Memory and Language*, 27(2), 107-123.
- McGregor, D. (1957). The Human Side of Enterprise. *Management Review*, 46(11), 22-28.

- Meintjes, C., & Niemann-Struweg, I. (2009). The Role of a Professional Body in Professionalisation: The South African Public Relations Case. *PRism*, 6(2).
- Meixner, W. F., & Bline, D. M. (1989). Professional and Job-related Attitudes and the Behaviours they Influence among Governmental Accountants. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 2(1), 8-20.
- Memon, M. S., Shah, S. M., & Jatoi, M. M. (2012). The Impact of Organizational Culture on the Employees' Job Satisfaction dan Organizational Commitment: A Study of Faculty Members of Public Sector Universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Researching Business*, 3(11), 830-850.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory

- empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mirskehary, S. (2004). Business Ethics and Accounting Students: Australia, South Asia and East Asia. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 1(2), 146-162.
- Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009, March). A spiritual audit of corporate America: ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(1), 27-41.
- Moll, J., Burn, J., & Major, M. (2006). Institutional Theory. Dalam Z. Hoque, *Methodological Issues in Accounting Research: Theories, Methods and Issues* (hal. 183-206). London: Spiramus Press Ltd.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Handbook of Psychology*. Minnesota: John Wiley & Sons, Inc.
- Moustafa-Leonard, K., Wellington, J. F., & Gaydos, E. (2008). Ethical Values in The Workplace: Individual Values and Organizational Culture. *The Business, Society & Government Consortium of the Midwest Business Administration Association*, (hal. 90-102).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mullins, L. J., & Peacock, A. (1991). Managing Through People: Regulating the Employment Relationship. *Administrator*, 1, 32-35.

- Murphy, K. R. (1989). Is The Relationship Between Cognitive Ability and Job Performance Stable Over Time? *Human Performance*, 2(2), 183-200.
- Murray, D. (1990). The Performance Effects of Participative Budgeting on Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2(2), 104-123.
- Muse, L. A., & Stamper, C. L. (2007). Perceived Organizational Support: Evidence for a Mediated Association with Work Performance. *Journal of Managerial Issues*, 19(4), 517-535.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 6, 9-16.
- Newstorm, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New Delhi: McGraw-Hills.
- Nguyen, N. T., Basuray, M. T., Smith, W. P., Kopka, D., & McCulloh, D. (2007). Moral issues and gender differences in ethical judgment using Reidenbach and Robin's (1990) multidimensional ethics scale: Implications in teaching of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77-4, 417-430.
- Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, Organizational Commitment And Job Satisfaction In An Accounting Organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (1998). The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment.

Accounting, Organizations and Society, 23(5-6), 467-483.

- O'Bryan, D., Quirin, J. J., & Donnelly, D. P. (2005, October). Locus of Control and Dysfunctional Audit Behavior. *Journal of Business & Economics Research*, 3(10), 9-14.
- Olanipekun, A. O., Aje, I. O., & Abiola-Falemu, J. O. (2013). Effects of Organisational Culture on the Performance of Quantity Surveying firms in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 206-215.
- Pai, F.-Y., Yeh, T.-M., & Huang, K.-I. (2012). Professional Commitmen of Information Technology Employees Under Depression Environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-28.
- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. (2011, April). Dysfunctional Audit Behavior: The Effects of Employee Performance, Turnover Intentions and Locus of Control. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 7(4), 418-423.
- Panggabean, M. S. (2004). Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 90-113.
- Parboteeah, K., Chen, H., Lin, Y.-T., Chen, I.-H., Lee, A., & Chung, A. (2010, December). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599-611.
- Pawar, B. S. (2009a). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.

- Pawar, B. S. (2009b). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90, 375-386.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009, September). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Petronila, T. A., & Irawati, Y. (2006, September). Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Akuntabilitas*, 6(1), 1-13.
- Pettinger, R. (1996). *Introduction to organisational behaviour*. London: Macmillan.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Mishawaka: Homewood, Ill., R.D. Irwin.
- Poznanski, P. J., & Bline, D. M. (1997). Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 9(75), 154-198.
- Purnamasari, D. I. (2011). The Ethics of Accounting Students: A Comparative Study. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 14(3), 269-276.
- Purnomo, H. (2009, November 23). *BPK: BI Membiarkan Rekayasa Akuntansi di Bank Century*. Dipetik July 7,

2012, dari Detik Finance: <http://finance.detik.com/read/2009/11/23/191903/1247341/5/bpk-bi-membiarkan-rekayasa-akuntansi-di-bank-century>

- Purnomo, H. (2009). *BPK: BI Membiarkan Rekayasa Akuntansi di Bank Century*. Jakarta: Detik Finance.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance As A Mediator Between Role Stressors and Turnover Intentions A Study From An Egyptian Cultural Perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 38-61.
- Rashidpoor, M. (2000). *The Study of Relationship Between Organisational Commitment and Job Performance in Counting Organization*. Tehran: Tehran University.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Reidenbach, R. E., & Robin, D. P. (1990). Toward the Development of a Multidimensional Scale for Improving Evaluations of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 9(8), 639-653.
- Rest, J., Thoma, S., & Edwards, L. (1997). Designing and Validating a Measure of Moral Judgment: Stage Preference And Stage Consistency Approaches. *Journal of Educational Psychology*, 89(1), 5-28.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

- Rindjin, K. (2004). *Etika Bisnis dan Implementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P. (2008). *Self-assessment Library 3.4: Insights Into Your Skills, Interests and Abilities*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expentancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Roundy, P. T. (2009). Work and Religion: Artificial Dichotomy or Competing Interests? . *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(5), 311-317.
- Sahoo, C. K., Behera, N., & Tripathy, S. K. (2010). Employee Empowerment and Individual Commitment: an Analysis from Integrative Review of Research. *Employment Relations Record*, 10(1), 40-56.
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57-67.
- Schermerhorn, J., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational Behavior* (12 ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Scotter, J. V., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535.

- Seibert, S. E., & Randolph, W. A. (2004). Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-level Model of Empowerment, Performance, and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-349.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2006). *Akuntansi Keperilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2013). Mutidimensional Causal Path On Organizational Commitment And Job Satisfaction In Intention to Leave by Accountants. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 16(2), 339-354.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment: A Study of Chinese Auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110.
- Shaub, M. K., Finn, D. W., & Munter, P. (1993). The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*, 5(1), 145-169.
- Shekarkan, H., Neami, A. Z., AK, N., & Honarmand, M. (2001). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior and Job Performance of some Factory in Ahvaz. *Journal of Education and Psychology of Ahvaz University*, 8(3-4), 1-22.
- Shields, J. F., & Shields, M. D. (1998). Antecedents of Participative Budgeting. *Accounting, Organizations and Society*, 23(1), 46-76.

- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. (Seno, Penyunt.) Yogyakarta, DIY, Indonesia: Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Shultz, T., & Brender-Ilan, Y. (2004). Beyond Justice: Introducing Personal Moral Philosophies to Ethical Evaluations of Human Resource Practices. *Business Ethics: A European Review*, 13(4), 301-316.
- Siders, M. A., George, G., & Dharwadkar, R. (2001). The Relationship of Internal and External Commitment Focus to Objective Job Performance Measures. *Academy of Management Journal*, 44(3), 570-579.
- Siggins, J. A. (1992). Job Satisfaction and Performance in a Changing Environment. *Library Trends Yale University*, 41(2), 299-315.
- Silaban, A. (2009). *Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit*. Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi. Semarang: Unpublished.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Singhapakdi, A., & Marta, J. K. (2005). Comparing Marketing Students with Practitioners on Some Key Variables of Ethical Decisions. *Marketing Education Review*, 15(3), 13-25.
- Skinner, B. F. (1935). The Generic Nature of the Concepts of Stimulus and Response. *The Journal of General Psychology*, 12(1), 40-65.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653-663.
- Smith, D., & Hall, M. (2008). An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountant. *Behavioral Research in Accounting, 20*(1), 75-92.
- Smith, K. G., Locke, E. A., & Barry, D. (1990). Goal Setting, Planning, and Organizational Performance: An Experimental Simulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 46*(1), 118-134.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Behavior*. Chicago: Raud McNally.
- Somers, M. J. (2001). Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values. *Journal of Business Ethics, 30*(2), 185-195.
- Sorensen, J. E. (1967). Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm. *The Accounting Review, 42*(3), 553-565.
- Sparks, J. R., & Pan, Y. (2009). Ethical Judgments in Business Ethics Research: Definition, and Research Agenda. *Journal of Business Ethics, 91*(3), 405-418.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Florida: SAGE Publications, Inc.

- Stead, W. E., Worrell, L., & Stead, J. G. (1990). An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations. *Journal of Business Ethics*, 9(3), 233-242.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Strank, J. W. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Amsterdam: Elsevier Publishing.
- Susanti, V. A. (2007, Agustus). Dampak Komitmen dan Moral Reasoning pada Respon Auditor Terhadap Pengaruh Tekanan Sosial. *Jurnal Maksi*, 7(2), 189-205.
- Susanto, Y. K., & Hastomo, A. (2012). Organizational and Professional Commitment and Their Effect on Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 15(1), 127-132.
- Sutanto, E. M. (1999). The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 47-55.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-16.
- The Sarbanes–Oxley Act. (2002, July 29). *Corporate and Auditing Accountability and Responsibility Act*. U.S. Federal Law.
- Triyuwono, I. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. Yogyakarta: LKiS.

- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, Satisfaction and Turnover in Call Centers: The Effects of Stress and Optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.
- Uyar, M., & Özer, G. (2011). The Ethical Orientation and Professional Commitment: an Empirical Examination on Turkish Accountants. *African Journal of Business Management*, 5(23), 10023-10037.
- Velasquez, M. G. (2011). *Business Ethics: Concepts and Cases* (7 ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Venkataraman, M. I., & Rama, D. V. (2004). Clients' Expectations on Audit Judgments: A Note. *Behavioral Research in Accounting*, 16(1), 63-74.
- Vickers, M. R. (2005). Business Ethics and the HR Role: Past, Present, and Future. *Human Resource Planning*, 28(1), 26-32.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Sons.
- Vroom, V. H., Jago, A. G., & Yetton, P. (1974). Leadership and Decision Making. *Decision Sciences*, 5, 743-755.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.
- Wentzel, K. (2002). The Influence of Fairness Perceptions and Goal Commitment on Managers' Performance in a Budget Setting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 247-721.

- Willem, A., Buelens, M., & Jonghe, I. D. (2007). Impact of Organizational Structure on Nurses' Job Satisfaction: A Questionnaire Survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 44(6), 1011-1020.
- Winter, S., Stylianou, A., & Giacalone, R. (2004, October). Individual Differences in the Acceptability of Unethical Information Technology Practices: The Case of Machiavellianism and Ethical Ideology. *Journal of Business Ethics*, 54(3), 279-301.
- Wong-On-Wing, Bernard, L. G., & Lui, G. (2010). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Participation in Budgeting: Antecedents and Consequences. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 133-153.
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Performance and Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
- Zehir, C., Elçi, M., & Savi, F. (2003). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Ethics 2003 Business and Professional Ethics Conference*. Ankara.
- Ziegenfuss, D. E., & Singhapakdi, A. (1994). Professional Values and the Ethical Perceptions of Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 9(1), 34-44.

PROFIL PENULIS

Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CIQnR. Penulis merupakan Dosen Tetap Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tahun 2008. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan diri sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya hingga S3, penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menulis berbagai buku dan menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.



Email: ratihkusumastuti@unja.ac.id

Buku ini membahas tentang “**Kinerja** Kerja Auditor : Tinjauan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional. Buku ini penulis kontribusikan untuk bidang Ilmu Akuntansi di Indonesia umumnya dan khususnya si Surakarta. Buku ini terdiri dari enam bab.

Bab pertama membahas tentang Pendahuluan. Bab kedua membahas tentang Kepuasan Kerja. Bab ketiga membahas tentang Komitmen Profesional.

Bab keempat membahas tentang Kinerja Kerja. Bab kelima membahas tentang Kinerja Kerja Auditor yang meliputi Karakteristik Responden, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Auditor, dan Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Pekerjaan Auditor, Peran Mediasi Komitmen Profesional dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Auditor. Bab ke enam Penutup.



 Penerbit Adab
 @penerbitadab
 www.PenerbitAdab.id

Pabean Udik - Indramayu - Jawa Barat
Telp. 081221151025 | penerbitadab@gmail.com

EKONOMI
ISBN 978-623-5314-32-7



9 786235 314327