

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara)**

**EFFECT OF COMPETENCY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON  
AUDITOR PERFORMANCE  
(Study at the Inspectorate Office of Palopo City and North Luwu Regency)**

**Puspitasari <sup>1)</sup>, Rahmawati <sup>2)</sup>, Muhammad Halim <sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Email. [Puspitasari4754@gmail.com](mailto:Puspitasari4754@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of competence and organizational commitment on the performance of auditors at the Inspectorate Office of Palopo City and North Luwu Regency. This research is a research with a quantitative approach. The data used are primary data, with a sample size of 55 auditors, where this research was conducted for approximately two months. The problem of this research is whether competence affects the performance of auditors at the Inspectorate Office of Palopo City and North Luwu district and vice versa does organizational commitment affect the performance of auditors at the inspectorate office of Palopo City and North Luwu district. The research method used in this research uses quantitative methods with a secondary data analysis (ADS) approach. The results of this study, the first hypothesis states that competence has no significant effect on auditors performance. The second hypothesis is that organizational commitment has an insignificant effect on auditors performance. The conclusion of the research results on the competency variable has an effect and is not significant on auditors performance.*

**Keyword: Competence, Organizational commitment, Auditor Performance**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan data primer, dengan jumlah sampel 55 auditor, dimana penelitian ini dilakukan kurang lebih dua bulan. Masalah penelitian ini apakah kompetensi berpengaruh terhadap terhadap kinerja auditor pada kantor inspektorat kota palopo dan kabupaten luwu utara dan sebaliknya apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor inspektorat kota palopo dan kabupaten luwu utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis data sekunder (ADS). Hasil dari penelitian ini

hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hipotesis kedua komitmen organisasi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Kesimpulan hasil penelitian pada variabel kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor

## **PENDAHULUAN**

Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin bahwa semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi. Untuk kepentingan tersebut, kemudian daerah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pegawai Keuangan Daerah (Bawasda), yang berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi pemerintah kabupaten yang bertanggungjawab kepada bupati.

Seorang auditor dapat disebut sebagai orang memberikan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan yang telah di audit dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan laporan yang dibuat harus sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (Arens, 1955). Auditor merupakan profesi dimana auditor tersebut harus memiliki kemampuan yang berkualitas, kemampuan seorang auditor dapat dicerminkan dalam kinerja saat bekerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:7). Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah ditentukan oleh karena itu kinerja auditor sangatlah penting bagi profesinya.

Auditor harus mempunyai kemampuan, keahlian dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya (Rahayu dan Suhayati, 2010:2). Dalam melaksanakan audit, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus dibidangnya. Kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan (Sukriah, 2009). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kompetensi yang dimiliki oleh internal auditor akan didukung dengan mutu personal pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang baik akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan kriteria dan dilengkapi bukti-bukti yang lengkap sehingga pemeriksaan memberikan keyakinan yang memadai sehingga keluaran yang dihasilkan dapat diandalkan dan nilai kerja auditor akan mengalami kenaikan maka apabila internal auditor memiliki kompetensi yang baik, kinerja yang dihasilkannya akan semakin baik.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat (Trisnarningsih, 2007). Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Hanna dan Firnanti, 2013).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor Arens dan Loebbecke (2005) dalam Hudiwinarsih (2010) menyatakan bahwa audit merupakan proses pengumpulan dan mengevaluasi bukti audit mengenai informasi yang terukur dari suatu perusahaan oleh pihak yang berkompeten dan independen untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria yang ditentukan. Kompetensi yang dibutuhkan auditor dalam melaksanakan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan auditor harus memiliki pengetahuan untuk bekerja sama dalam tim serta kemampuan dalam menganalisa permasalahan (Sukriah, 2009). Auditor yang berkompeten memiliki kemampuan dan kemauan yang tepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, memiliki pandangan bahwa pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran yang secara psikologis, hal ini akan memberikan pengalaman kerja dan rasa tanggungjawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan kemudian meningkatkan kinerjanya (Sudjana, 2012).

Komitmen organisasi berarti adanya kesesuaian kompetensi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan, bila seseorang merasakan bahwa pekerjaan yang dia kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepercayaan diri untuk melakukannya, kenyamanan untuk melakukannya dan senang untuk mengerjakannya. Kenyamanan dan rasa senang dalam melakukan sebuah pekerjaan akan berdampak pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dalam jangka waktu tertentu akan menimbulkan kecintaan pada pekerjaan tersebut.

Hal yang sama akan terjadi pada auditor internal/pegawai inspektorat, yang mana bila pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak membingungkan, maka pegawai akan senang melakukan pekerjaan itu, memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakannya dan merasa nyaman melakukannya. Rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan dan berdampak pada kecintaan pada tempatnya bekerja (organisasi). Kecintaan pada tempat kerja merupakan bentuk dari komitmen organisasi.

Lemahnya kinerja inspektorat dan jajarannya dalam mengawasi pengelolaan keuangan di daerah, tidak biasa terlepas dari faktor individu inspektorat dan jajarannya serta faktor lingkungan yang dimaksud adalah sistem yang dibentuk dan dikembangkan oleh kabupaten dalam kaitannya dengan fungsi dan tugas inspektorat serta peraturan yang mengatur tugas dan fungsi inspektorat. Selain itu kebijakan mutasi yang tidak berdasarkan pertimbangan profesional dan rekruemen yang tidak berdasarkan kebutuhan. Sedangkan faktor individu adalah karakteristik masing-masing personal baik pimpinan dan pegawai inspektorat dalam melaksanakan fungsi sebagai pengawas, pemeriksa dan Pembina pengelolaan keuangan di daerah. Teori ekspektansi yang dikembangkan pada dunia auditor menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan fungsi bersama dari kemampuan auditor dalam melakukan tugas, persepsi auditor terhadap kesesuaian peran yang dilakukan dan motivasi (Ferris, 1977). Artinya bahwa kinerja auditor akan maksimal apabila si tunjang oleh kemampuan dan keterampilan yang baik, adanya persepsi kesesuaian peran dan adanya motivasi yang tinggi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berpengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara
2. Untuk mengetahui berpengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **Teori Harapan**

Penelitian ini menggunakan teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom (1964) yang mengatakan bahwa teori harapan akan memiliki hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja dalam sebuah perusahaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Supaya usaha menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif. Hubungan kinerja penghargaan akan menjadi kuat bila individu merasa bahwa yang diberi penghargaan adalah kinerja (bukannya senioritas, alasan pribadi atau criteria lainnya).

Teori peran Menurut Khan (1964) dalam Kristina (2014) teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Peran adalah konsep sentral dari teori Shaw dan Costanzo (1970) dan Kristina (2014). Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku di dalamnya peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak kewajiban, kekuasaan, dan tanggungjawab menyertainya untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisifasi perilaku yang berbeda-beda dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Teori ini dapat dijadikan sebagai dasar dari variabel kinerja auditor. Auditor harus memahami teori ini agar sadar akan tanggungjawabnya sebagai auditor, auditor seharusnya memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun diluar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri auditor berperan untuk memberikan hasil laporan audit yang dapat di terima oleh manajemen.

#### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sutau pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki auditor dalam bidang auditing dan akuntansi. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang yang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dalam praktik audit.

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Bila disebut memiliki komitmen apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, memiliki

keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang diraih oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Dalam organisasi kinerja adalah sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang sudah diterapkan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh faktor manusia. Faktor manusia dapat berubah kompetensi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, etos kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi yang rendah.

### **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

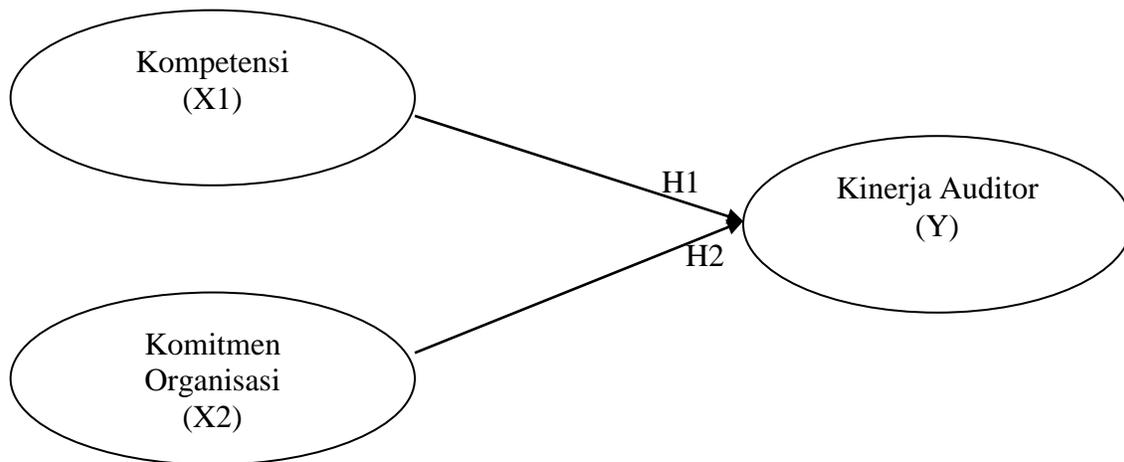
<b>No</b>	<b>Nama dan Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Dari Penelitian</b>
1	Edy Sujana (2012) Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3 (Komitmen organisasi) Y (Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
2	Dwi Anjani Prames Wari (2015) Pengaruh penerapan integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor	Objek yang diteliti variabel X4(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
3	Anita Rizki Wulandari (2019) Pengaruh independensi, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor internal	Objek yang diteliti variabel X2(Komitmen organisasi) dan Y (Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
4	Irma Istiariani (2018) Pengaruh independensi profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor bpkp	Objek yang diteliti variabel X3(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

5	Elya Wati (2010) Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
6	Fajar Setia Rahayu (2017) Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, locus of control, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X1(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
7	Arie Cintyaningsih (2015) Pengaruh pengalaman, kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor dengan profesionalisme sebagai variabel interverning	Objek yang diteliti variabel X2(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
8	Tetty Tiurma Uli Sipahuta (2019) Pengaruh kompetensi, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
9	Suryadi (2015) Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X3(Komitmen organisasi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil sari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
10	Jeni Nurita Hariyanti (2018) Pengaruh independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor	Objek yang diteliti variabel X2(Kompetensi) dan Y(Kinerja auditor)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh kinerja auditor

Berdasarkan jurnal diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jurnal kompetensi dan komitmen organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan ada beberapa pula jurnal kompetensi dan komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengidentifikasi dua variabel yaitu Kompetensi(X1), Komitmen Organisasi(X2), dan Kinerja Auditor(Y). Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

### **Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2012) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor

H3 : Diduga kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

### **1. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka. (Sugiyono, 2012). Data tersebut diperoleh dari media internet melalui situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

#### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Inspektorat Kota Palopo dan Kabupaten Luwu utara dengan data yang diperoleh dan waktu penelitian dilakukan kurang lebih dua bulan setelah seminar.

#### **Jenis dan sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan data primer, yang diperoleh melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yang terkait dengan penelitian ini. Kuesioner menggunakan skala likert lima poin yaitu : mulai dari Sangat Setuju (SS=5); Setuju (S=4); Netral (N=3); Tidak setuju (TS=2); dan Sangat Tidak Setuju (STS=1)

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sekunder dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.

Muhammad Ali aurvai pada dasarnya merupakan pemeriksaan secara teliti tentang fakta atau fenomena perilaku dan sosial terhadap subjek dalam jumlah besar. Dalam riset pendidikan, survey bukan semata-mata dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi, seperti tentang pendapat atau sikap, tetapi juga untuk membuat deskripsi komprehensif maupun untuk menjelaskan hubungan antar berbagai variabel yang diteliti.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan 55 responden, untuk memberikan informasi terkait pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yang disebar untuk 55 responden dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  semua. Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian ini pun reliabel yaitu dibuktikan dengan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Diketahui R Square sebesar 0,177, mengandung arti bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah sebesar 17,7% dan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 20,451 + 0,195X_1 + 0,174X_2$ . Diketahui nilai konstan 20,451, sedangkan hasil analisis uji F diketahui nilai signifikan  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 5,591 > F_{tabel} 4,03$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil analisis uji t dengan Hipotesis yang pertama yaitu variabel kompetensi ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 2,225 > t_{tabel} = 1,674$  dengan signifikan  $0,030 < 0,05$  artinya kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan hipotesis yang kedua untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,168 > t_{tabel} = 1,674$  dan signifikan  $0,035 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

#### **1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor**

Hipotesis yang pertama untuk variabel kompetensi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan, hal itu berhubungan dengan teori harapan yang memiliki hubungan kuat antara usaha dan kinerja dalam sebuah perusahaan. Agar usaha tersebut menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif.

#### **2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor**

Hipotesis yang kedua untuk variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan teori peran yang menyatakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati dimasyarakat.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

1. Hasil penelitian pada variabel kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Anjani Prameswari (2015).
2. Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Edy Sujana (2012).

## Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Daerah Kota Palopo dan Kabupaten Luwu Utara tetapi juga di kota-kota lainnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan ketika pada waktu tidak sibuk auditor sehingga tingkat pengambilan kuesioner dapat lebih tinggi.

## Daftar Rujukan

- Amilin, R.D. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*. Vol. 12. No. 1, Juni 2008: 13-24. Anik, S & Arifiddin. (2003).
- Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. Volume. 7. No. 2, Hal. 158-182.
- Anita Rizki Wulandari, 2019. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Internal. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
- Arie Cintyaningsih, 2015. Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Di Surabaya
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Dwi Anjani Prameswari, Muhammad Rafki Nazar, SE., M.Sc, 2015. Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor. *E-Proceeding Of Management* : Vol.2, No.3.
- Edy Sujana, 2012. Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah.
- Elya Wati, Lismawati Dan Nila Aprilla, 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.
- Fajar Setia Rahayu, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Locus Of Control*, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Hamidah Eka Putri, 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Hesti Catur Istiani, 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi".
- Irma Istiariani, 2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Bpkp (Studi Kasus Pada Auditor Bpkp Jateng). Volume 19, No. 1.
- Jeni Nurita Hariyanti, 2018. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- M. Nizarul Alim, Trisni Hapsari, 2007. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi.

- Nelda Pratiwi, Amir Hasan & Andreas,2019. Pengaruh Skeptisisme Profesional, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu Dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Dengan *Emotional Spiritual Quotient* Sebagai Variabel Moderating. *Pekbis Jurnal*, Vol.11, No.3.
- Ni Pande Kadek Ayuniari, Nyoman Trisna Herawati, I Nyoman Putra Yasa,2017. Pengaruh Independensi, Kesesuaian Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Daerah. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* Vol: 8 No: 2.
- Ranny Laila Rizky Fitriani,2014. Pengaruh Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Riana Rantika Dwi Putri Br S.Kemb, Rizki Septiandre Isnay, Dessy Prasanti, Tetty Tiurma Uli Sipahutar,2019. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Sumatera Utara. *Jurnal AKRAB Juara* Volume 4 Nomor 2.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi,2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kontan.Co.Id