



Integritas Auditor dan Peranannya Terhadap Pembentukan Komitmen Organisasi

Ella Anastasya Sinambela^{1*}, Rahayu Mardikaningsih²
easinambela@gmail.com^{1*}, rahayumardikaningsih@gmail.com²
^{1,2}Program Studi Manajemen
^{1,2}Universitas Mayjen Sungkono

Received: 21 10 2021. Revised: 16 11 2021. Accepted: 23 11 2021.

Abstract : Every Public Accounting Firm employs auditors who have high professionalism and ethical behavior. Auditor is a profession that has a great responsibility not only to the client and his office but also to the public. Professional auditors will carry out their duties with sincerity and accuracy which will affect the quality of the resulting audit. Auditors must also maintain the reputation of the organization which is manifested in the form of organizational commitment. The development of organizational commitment can be determined by the integrity of each auditor in a public accounting firm. The purpose of this research is to analysis the effect of auditor integrity on organizational commitment. This quantitative survey research uses auditors who work at the Surabaya Regional Public Accounting Firm as the research population. There are 29 auditors who are used as research samples. The analysis tool uses simple linear regression. The research findings prove that the integrity of auditors in public accounting firms has a significant effect on organizational commitment.

Keywords : Public accounting firm, Auditor, Integrity, Organizational commitment

Abstrak : Setiap kantor Akuntan Publik melibatkan auditor dengan profesionalisme dan perilaku kerja yang etis. Auditor sebagai profesi dengan tanggung jawab kepada klien, kantor, dan publik. Auditor yang profesional mengerjakan tugas dengan integritas untuk menghasilkan kualitas audit yang dapat dipertanggungjawabkan. Auditor juga harus menjaga reputasi organisasi yang terwujud dalam bentuk komitmen organisasi. Pengembangan komitmen organisasi dapat ditentukan oleh integritas masing-masing auditor. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh integritas auditor terhadap komitmen organisasi. Penelitian survei kuantitatif ini menggunakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Wilayah Surabaya sebagai populasi penelitian. Ada 29 auditor yang dijadikan sampel penelitian. Alat analisis menggunakan regresi linier sederhana. Temuan penelitian membuktikan bahwa integritas auditor di kantor akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Kantor akuntan publik, Auditor, Integritas, Komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi menjalankan kegiatannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Hutomo, 2011; Karina, 2012, Darmawan *et al.*, 2020). Untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki maka diperlukan komitmen organisasi (Andayani *et al.*, 2010). Sebuah organisasi perlu meningkatkan atau mengembangkan konsep komitmen organisasi pada anggotanya karena adanya komitmen organisasi menyebabkan keberlanjutan organisasi yang didukung oleh anggota-anggotanya melalui ikatan hubungan yang kuat (Mardikaningsih *et al.*, 2017; Darmawan, 2017; 2019). Komitmen organisasi adalah proses untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasinya dapat merasa memiliki peran pada keberhasilan organisasi tersebut serta menjadi bagian dari suatu organisasi. (Luthans, 2002; Mathews dan Shepherd, 2002; Marchiori dan Henkin, 2003). Selain itu komitmen organisasi merupakan bentuk tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasi mereka (Baek-Kyoo dan Joo, 2010; Gunlu *et al.*, 2010; Hyun-Woo *et al.*, 2015; Kasim dan Ghaffar, 2012). Komitmen organisasi merupakan salah satu dasar terbentuknya kinerja anggota organisasi yang optimal (Santosa, 2002; Mardikaningsih, 2014; Palembang dan Arifin, 2014; Gunawan, 2015; Darmawan *et al.*, 2020; Putra *et al.*, 2020).

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang memperoleh izin Menteri Keuangan. Ini sebagai wadah bagi akuntan publik melaksanakan profesi yang diatur Kode Etik Akuntan Indonesia. Masyarakat akan mengamati auditor yang harus bekerja sesuai standar etika profesi. Para auditor harus memiliki komitmen organisasi yang melekat pada tugas profesionalisnya (Sinambela dan Basjari, 2012). Upaya pengembangan komitmen organisasi di kantor akuntan publik menghadapi tantangan saat menjalin hubungan sosial dan hubungan kerja secara keseluruhan dan lengkap dengan pihak lain (Darmawan, 2016; Hariani *et al.*, 2019). Auditor untuk melaksanakan tugas dipengaruhi beragama faktor. Hal ini karena auditor adalah manusia yang berperasaan, kepribadian, memiliki harga diri, hak dan kewajiban menjalankan setiap pekerjaan (Sinambela *et al.*, 2020). Untuk itu diperlukan integritas pada setiap anggota organisasinya dan organisasi harus memastikan bahwa anggota dapat memenuhi tujuannya dengan integritasnya (Said dan Omar, 2014; Chabrak, 2015; Putra *et al.*, 2019). Untuk melaksanakan komitmen organisasi pada kantor akuntan publik perlu adanya integritas pada diri setiap auditor yang membawa reputasi organisasi. Yukl (2010) menyatakan integritas adalah sikap seseorang yang jujur dan memiliki etika serta selalu mempertahankan nilai-nilai yang dipercayai secara terus menerus. Untuk melaksanakan

pekerjaannya, integritas merupakan salah satu faktor yang memengaruhi cara kerja auditor (Hernandez dan Groot, 2007). Integritas menunjukkan sikap jujur dan apa adanya tanpa harus mengorbankan kepercayaan publik (Putra *et al.*, 2019). Integritas sebagai unsur karakter secara profesional. Secara profesional pula, untuk mengambil keputusan auditor harus menggunakan etika dan mengikuti aturan yang berlaku. Menurut Said *et al.* (2016), integritas tidak dilihat hanya dari kesalahan yang terjadi tetapi juga terlihat dari karakteristik individunya. Integritas lepas dari kecurangan prinsip. Auditor dengan integritas tinggi menyebabkan kinerja kantor akuntan publik dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan. Irene *et al.* (2018) menyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas auditor terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif. Populasi di penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Wilayah Surabaya yang terdaftar di IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia). Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode non-probability sampling. Sampel yang digunakan adalah 29 orang yang merupakan auditor di kantor akuntan publik di wilayah Surabaya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu integritas auditor di kantor akuntan publik (X) sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Variabel integritas auditor adalah semua nilai tentang kejujuran, keseimbangan, dedikasi, kredibilitas dan beragam hal mengenai pengabdian diri terhadap nilai kemanusiaan. Agoes (2012) menyatakan bahwa ada empat indikator integritas auditor, yaitu: 1) kejujuran auditor; 2) keberanian auditor; 3) sikap bijaksana auditor; 4) tanggung jawab auditor. Variabel komitmen organisasi diartikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang auditor di kantor akuntan publik memihak pada kepentingan organisasi dan tujuan serta berniat menjaga keanggotaan dan merasa terikat pada organisasinya. Meyer *et al.* (1993) menjelaskan tiga indikator dari komitmen organisasi yaitu. 1) komitmen afektif; 2) komitmen berkelanjutan; 3) komitmen normatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden. Pada penelitian ini teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala liker dari 1 sampai 5. (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Alat analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh integritas auditor di akuntan

publik terhadap komitmen organisasi. Untuk kendali kualitas sebelum melakukan model regresi dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman pemeriksaan. Sesuai dengan Tabel 1 profil responden yang paling banyak adalah responden perempuan. Untuk rentang usia paling banyak di rentang usia 31-40 tahun. Tingkat pendidikan responden paling banyak sebagai sarjana. Berdasarkan pengalaman pemeriksaan, lebih didominasi responden yang berpengalaman lebih dari 10 tahun.

Tabel 1. Profil Responden

Faktor	Rentang	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	11
	Perempuan	18
Usia	21-30 tahun	3
	31-40 tahun	17
	41-50 tahun	7
	> 50 tahun	2
Pendidikan	Sarjana	21
	Pascasarjana	8
	< 5 Tahun	8
Pengalaman Pemeriksaan	5– 10 Tahun	10
	>10 Tahun	11

Pada uji validitas penelitian ini diperoleh hasil corrected item total setiap item di atas 0,3. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan dari variabel bebas dinyatakan valid. Begitu juga pernyataan dari variabel terikat dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variables	Cronbach's Alpha	Item	Status
Integritas Auditor	0,609	8	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,693	6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, variabel integritas auditor dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai 0,609. Variabel komitmen organisasi juga dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,693. Hasil sesuai dengan pedoman yang digunakan yaitu nilai Cronbach's Alpha dengan batasan $\alpha > 0,60$ dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.34
	Std. Deviation	5.576
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.155

	Negative	-.227
Test Statistic		.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode metode Kolmogorov-Smirnov yang dinyatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikan di atas 0,05. Berdasarkan Tabel 3 pengujian normalitas dengan Kolmogorov smirnov menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,61. Dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak mengalami gangguan distribusi normal (terdistribusi secara normal).

Uji Autokorelasi di penelitian ini dengan melihat nilai dari Durbin Watson. Output SPSS menunjukkan nilai DW sebesar 1,872 dimana nilai tersebut diantara -2 dan +2 maka dinyatakan model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	15.410	4.361		3.534	.001
	X	6.044	.610	.886	9.909	.000

Variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat jika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil dari Tabel 4, nilai signifikan dari variabel integritas auditor sebesar 0,000. Hasil ini lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel integritas auditor berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui perubahan variabel terikat jika variabel bebas mengalami perubahan. Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil regresi linear sebagai berikut: $Y = 15,410 + 6,044X$.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.784	.776	2.637	1.872

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai Nilai R Square sebesar 0,784. artinya nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel integritas auditor terhadap pembentukan variabel komitmen organisasi sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa integritas auditor terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Irene *et al.* (2018). Prinsip integritas ditunjukkan dengan sikap auditor yang menjaga amanah dan kepercayaan publik. Auditor harus bebas dari benturan kepentingan, tegas, jujur, memiliki dedikasi yang dapat dipercaya. Auditor harus menolak kecurangan untuk membentuk kepercayaan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan berkualitas.

Dengan demikian, kondisi auditor di kantor akuntan publik yang memiliki integritas mengarahkan pada sikap dan ketaatan terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Hal ini sesuai dengan pembentukan komitmen organisasi dimana auditor mempunyai rasa memiliki dan kepercayaan terhadap organisasi. Hal ini menyebabkan mereka menempatkan keutamaan kepentingan organisasi. Adanya keterikatan auditor dengan organisasi menyebabkan mereka merasa memiliki ikatan kuat dengan organisasi (Sinambela, 2014). Organisasi dengan individu yang mempunyai komitmen organisasi tinggi berarti memiliki integritas untuk menjaga martabat organisasi. Kinerja organisasi akan memperoleh kontribusi dari adanya sikap yang berintegritas dari anggotanya (Wahyudi *et al.*, 2006; Werdati *et al.*, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa integritas auditor di kantor akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Auditor harus terus diberikan kesadaran dan pemahaman tentang integritas meski mereka telah mengetahui bahwa hal itu merupakan nilai yang melekat pada pekerjaan dan tugas mereka. Organisasi harus senantiasa memberikan tuntutan kepada auditor untuk bertindak secara tegas dan jujur saat kegiatan mengaudit laporan klien sesuai keadaan yang sebenarnya. Dengan memberikan kesadaran untuk tetap memiliki integritas maka proses kegiatan audit laporan keuangan sesuai dengan harapan organisasi. Dengan integritas yang tinggi maka auditor berpeluang meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya

Komitmen organisasi perlu ditingkatkan melalui peningkatan kesadaran auditor terhadap organisasi berupa partisipasi auditor terhadap pengambilan keputusan organisasi, kegiatan kebersamaan dan kegiatan pelatihan peningkatan kepribadian dan kompetensi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan anggota organisasi bertahan dan menjaga hubungan dengan organisasi dan mereka merasa wajib untuk melakukannya. Kesadaran ini akan menyebabkan mereka menjalankan tugas sebagai akuntan publik dengan memerhatikan nama baik organisasi dan menjaga kepercayaan organisasi yang telah diberikan kepada mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Agoes, S. 2012. *Auditing sebagai Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Al-Ajmi, Jasim. 2009. *Advances in Accounting, Integrating Advances in International Accounting Firms, Corporate Governance, and Audit Quality: Evidence from Bahrain*. *International Journal of Cardiology* 25 (1), 64-74.
- Andayani, D., S. S. Kabalmay, R. Resandi, & D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Baek-Kyoo & Joo S. Park. 2010. *Career satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Chabrak, N. 2015. *Promoting Corporate Social Responsibility and Sustainability: A Model of Integrity*. *Society and Business Review*, 10(3), 280-305.
- Chan, D., & Wong, K. 2002. *Scope of Auditors' liability, Audit Quality, and Capital Investment*. *Review of Accounting Studies*, 7(2), 97-122.
- Daniels, Bobbie W, & Quinton Booker. 2011. *Accounting Regulation Research on the Impact of Audit Firm Rotation on Perceived Auditor Independence and Audit Quality*. *Research in Accounting Regulations* 23 (1), 78-82.
- Darmawan, D *et al.* 2020. *The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty*, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. 2016. *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmawan, D. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Intensi Berwirausaha*, *Prosiding, Temu Ilmiah Peneliti, Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur*, 371-382.
- Darmawan, D. 2019. *Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha*, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. 2020. *Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai*, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Gunlu, E., Aksarayli, M. and Percin, N.S. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.
- Hariani, M., S. Arifin, A. R. Putra. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan*, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hernandez, J. R. dan T. Groot. 2007. *Corporate Fraud: Prepentive Controls Which Lower Corporate Fraud*. Amsterdam Research Centre in Accounting.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing*, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Hyun-Woo Joung., Ben K Goh., Lynn Huffman., Jingxue Jessica Yuan., James Surlles. 2015. *Investigating relationships between internal marketing practices and employee organizational commitment in the foodservice industry*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1618-1640.

- Irene, Marlinang., A. Sodikin., & Guswandi. 2018. Effect of Self Efficacy and Integrity to Organizational Performance through Commitment Organization in PT Rekayasa Engineering Jakarta, *Journal of Economics, Business and Management*, 5(11), 1049-1056.
- Issalillah, F. 2020. *Kinerja dan Tenaga Kerja*, Metromedia, Surabaya.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. 2012. *Pengantar Psikologi*, Addar Press, Jakarta.
- Kasim Randeree., & Abdul Ghaffar Chaudhry. 2012. Leadership-style, Satisfaction and Commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(1), 61-85.
- Love, V.J. & Manisero, T.R. 2011. Management integrity: the lynchpin of a GAAS audit, *The CPA Journal*, 81(4), 22-38.
- Luthans, F. 2002. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Marchiori, D., & Henkin, A. 2003. Empowerment of Chiropractic Faculty: A profile in context. *The Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 26(1), 17-24.
- Mardikaningsih, R. 2014. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. 2017. The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Marita & Y.P.S. Gultom. 2018. The influence of professionalism, professional ethics, independence, motivation and organizational skills on the performance of internal auditors. *Journal of Economic Research and Accounting*, 3(1), 645-61.
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. 2002. Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 369-375.
- 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.
- Palembeta, T. & S. Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R., E. Retnowati & E. A. Sinambela. 2019. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23-34.
- Putra, A. R., M. Hariani, D. Nurmalasari, M. Irfan, & Y. R. Al Hakim. 2020. Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 1-12.
- Rifai, M.H. & Mardijuwono, A.W. 2020. Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention, *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315-325.
- Said, J. & Omar, N. 2014. Corporate Integrity System: Comparative Analysis of Two Giant Government Linked Companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 145, 12-17.
- Said, J., Alam, M. & Khalid, M. 2016. Relationship Between Good Governance and Integrity System: Empirical Study on the Public Sector of Malaysia. *Humanomics*, 32(2), 151-171.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.

- Shaub, M. K., D. W. Find, & P. Munter. 1993. Effects of Auditor's Ethical on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research Accounting*, 5, 145-169.
- Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S Arifin, H. D. Ayu. 2020. Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sinambela, E. Anastasya & A. Basjari. 2012. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Merdeka Ekonomi*, 1(2), 153-164.
- Sjamsi, Nurul & D. Darmawan. 2004. Peran Startegis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83-95.
- Wahyudi, I., D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations* (6th ed.). Pearson Education, New Jersey.