

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AKUNTAN FORENSIK LEMBAGA
PEMERIKSA KEUANGAN NEGARA**

Ilham Ramadhan Ersyafdi

Antar MT Sianturi

Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia¹
Jl Taman Amir Hamzah No.05 Jakarta Pusat, 10320
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti²
Jalan Kyai Tapa No. 1 Grogol Jakarta Barat
Email: ersyafdi@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of professionalism, competence and organizational support to forensic accountant performance. Object and sample of research are forensic accountants at audit state institutions with convenience sampling technique. The data used are primary data derived from questionnaires and secondary data. Simultaneous hypothesis test results show that professionalism, competence and organizational support has significant positive influence on forensic accountant performance. For the partial results of the study three independent variables have significant positive influence on forensic accountant performance. The coefficient of determination indicates the number of 0,481. This indicates that variables of professionalism, competence and organizational support are able to explain forensic accountants performance around 48% while the remaining 52% is explained by other factors are not discussed in this study.

Keywords: Professionalism, Competence, Organizational Support, Forensic Accountant Performance, Forensic Accounting

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi terhadap kinerja akuntan forensik. Objek dan sampel penelitian adalah akuntan forensik di lembaga pemeriksa keuangan negara dengan teknik *convenience sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner serta data sekunder. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja akuntan forensik. Untuk hasil penelitian secara parsial ketiga variabel independen memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja akuntan forensik. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,481. Hal ini menjelaskan bahwa variabel profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi mampu menjelaskan kinerja akuntan forensik sebesar 48% sedangkan 52% sisanya dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Kompetensi, Dukungan Organisasi, Kinerja Akuntan Forensik, Akuntansi Forensik*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Korupsi merupakan masalah kriminal yang belum terselesaikan selama 71 tahun Indonesia merdeka. Korupsi sudah menjadi penyakit sosial yang sangat berbahaya dan menyebabkan kerugian keuangan negara serta berdampak sangat besar dalam menghambat pembangunan Indonesia. Menurut perspektif hukum, pengertian Korupsi menurut Undang - Undang No. 31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001, yang termasuk dalam tindak pidana korupsi adalah setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Sehingga dapat disimpulkan, korupsi adalah perbuatan melawan hukum berupa kecurangan yang melalaikan kewajiban dan memanfaatkan wewenang yang dimiliki dengan tujuan memperkaya diri demi kepentingan/ keuntungan diri sendiri atau kelompoknya.

Berbagai undang - undang telah banyak dikeluarkan guna menekan angka korupsi dan terbentuknya lembaga - lembaga yang berfokus dalam pemberantasan tindak korupsi, diantaranya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Selain membentuk lembaga baru, pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) juga merubah beberapa undang - undang yang mengatur kerja beberapa lembaga negara guna menunjang pemberantasan korupsi seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Kejaksaan Republik Indonesia. Melalui lembaga - lembaga negara pemberantas tindak kecurangan korupsi ini diharapkan mampu meningkatkan jumlah pengungkapan kasus korupsi tidak hanya sampai ke jalur penyelidikan dan penyidikan tetapi juga ke penindakan eksekusi sehingga makin banyak uang rakyat yang dikorupsi dapat dikembalikan ke rakyat. Dengan meningkatkan kinerja instansi - instansi dalam membongkar praktik tindak pidana korupsi diharapkan sejalan lurus dengan jumlah uang yang dikembalikan ke kas negara dari hasil penyitaan harta tersangka kasus korupsi. Dalam upaya pemberantasan korupsi ini munculah dorongan kuat untuk mengembangkan keilmuan akuntansi forensik atau audit investigatif. Mengapa dalam mengungkapkan kasus korupsi harus menggunakan audit forensik tidak audit keuangan? Dikarenakan audit keuangan lebih menilai dari nilai kewajaran dari aspek yang di audit, sedangkan audit forensik menekankan pada pembuktian dan kecurigaan terhadap kecurangan.

Banyak penelitian – penelitian terdahulu yang membahas mengenai faktor - faktor penyebab yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme. Dalam penelitian Karya dan Effendi (2013) dijelaskan sebuah profesi harus memiliki sebuah aturan standar profesional yang memandu proses penyampaian jasa - jasa profesional. Hal tersebut dikarenakan adanya perhatian terhadap kepentingan - kepentingan publik dan pihak - pihak di luar lain yang menyangkut perilaku perusahaan dan ini merupakan hal penting terutama bagi independensi dari manajemen menciptakan nilai penting dari fungsi ini. Standar - standar kompetensi yang dikeluarkan oleh profesi mencoba untuk menetapkan posisi bagi profesi dalam menilai prestasi anggota. Maka dari itu, akuntan yang profesional akan selalu meningkatkan hasil kerjanya. Sebaliknya jika tidak profesional, karyawan dalam hal ini akuntan forensik akan acuh tak acuh terhadap hasil kerjanya dan tidak berusaha meningkatkan kinerja kerjanya. Hubungan profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian mengenai profesionalisme terhadap kinerja auditor perwakilan BPKP Provinsi Bali dilakukan oleh Prabhawa, et al (2014), hasil penelitian menunjukkan hasil profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. Seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya karena semakin luas, bervariasi dan canggihnya proses pelaksanaan korupsi maka akuntan harus meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan/keahlian. Penelitian tentang kompetensi yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini kualitas audit dilakukan oleh Anugerah dan Akbar (2014). Penelitian dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Inspektorat yang berada di dua belas pemerintahan kabupaten/kota dan satu pemerintahan provinsi di provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, yang mengindikasikan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit. Apabila seorang auditor mempunyai kompetensi baik dari segi pengetahuan audit dan akuntansi maupun pengalaman, maka akan meningkatkan kualitas auditnya.

Hampir semua organisasi apapun mengakui bahwa moral pegawai dan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh dianggap sangat penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja didapatkan dari dorongan yang diberikan oleh organisasi seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja dan sebagainya. Para pegawai yang merasa puas merupakan

suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab dan kualitas kerjanya. Agustina (2012) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*), salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku dosen untuk berbuat atau berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, apapun kebijakan lembaga jika dipersepsikan dosen cukup atau baik untuk mendukung dan menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi di tempatnya bekerja menghargai kontribusi mereka dengan cara peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sehingga jika organisasi yang memberikan dukungan yang maksimal menurut persepsi karyawan akan meningkatkan kerjanya. Sebaliknya jika karyawan merasakan organisasi sangat minimal memberikan dukungan terhadap kerjanya akan menurunkan kerjanya pula. Karyawan dalam hal ini akuntan forensik akan merasa dihargai dan dipenuhi segala kebutuhannya oleh organisasi sehingga meminimalisir kecurangan dan penyimpangan akibat tekanan kebutuhan atau bujuk rayu dari pihak lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susmiati dan Sudarma (2015) yang menghasilkan kesimpulan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel seperti profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja dari akuntan forensik lembaga keuangan negara. Hal ini dikarenakan pentingnya memacu semangat para akuntan forensik di lembaga - lembaga tersebut untuk meningkatkan kerjanya dalam hal mengungkapkan kasus - kasus korupsi. Dengan peningkatan kinerja para akuntan forensik diharapkan mampu meningkatkan pengungkapan kasus korupsi yang telah terjadi. Hal itupun sejalan lurus dengan makin banyaknya nominal uang yang bisa diselamatkan dan dikembalikan ke negara.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Sikap dan Perilaku

Robbins dan Judge (2014) menyatakan sikap sebagai pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Komponen sikap terbagi menjadi tiga yaitu: (1) Komponen kognitif (*cognitive component*) adalah segmen opini atau keyakinan dari sikap. (2) Komponen afektif (*affective component*) adalah segmen emosional atau perasaan dari sikap. (3) Komponen perilaku (*behavioral component*) adalah niat untuk berperilaku dalam cara

tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Teori ini berkaitan dengan variabel profesionalisme karena profesionalisme dijadikan pedoman dan arahan yang ada sehingga tidak dengan sengaja/ sadar membentuk sebuah sikap, karakter dan nilai etika yang ada untuk tidak memanfaatkan keadaan yang ada.

Teori Kebutuhan

Empat teori untuk memotivasi karyawan tercipta di tahun 1950-an, salah satunya adalah Teori Kebutuhan. Robbins dan Judge (2014) menjelaskan hirarki teori kebutuhan bahwa bila ingin memotivasi seseorang, kita harus memahami tingkat hirarki dimana orang tersebut berada dan fokus untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Terdapat lima faktor kebutuhan, yakni: (A) Kebutuhan Tingkat bawah, yakni kebutuhan yang dapat terpenuhi karena faktor eksternal, meliputi: (1) Fisiologis seperti rasa lapar, haus, seks. (2) Rasa Aman seperti kebutuhan akan rasa aman dan emosi. (B) Kebutuhan Tingkat Atas, yakni kebutuhan yang dapat terpenuhi dari faktor internal, meliputi: (1) Sosial seperti kasih sayang, persahabatan. (2) Penghargaan seperti penghormatan, pengakuan, perhatian. (3) Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai keterampilannya. Teori ini berkaitan dengan variabel kompetensi karena salah satu pembentuk kompetensi adalah keterampilan individu.

Teori Dua Faktor

Robbins dan Judge (2014) mengemukakan salah satu teori lain untuk memotivasi karyawan yaitu teori dua faktor. Teori dua faktor adalah teori yang menghubungkan faktor - faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara faktor - faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. (A) Faktor Higiene merupakan faktor pekerjaan mereka yang penting adanya motivasi ditempat kerja. Faktor ini juga disebut sebagai faktor pemeliharaan seperti yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor ini melambangkan kebutuhan fisiologis dimana yang diinginkan individu dan yang diharapkan individu terpenuhi. Faktor higienis meliputi : (1) Bayaran atau struktur gaji harus sesuai dan masuk akal. (2) Kebijakan perusahaan dan administrasi kebijakan perusahaan tidak boleh terlalu kaku. (3) Tunjangan, (4) Kondisi fisik tempat kerja, (5) Status, (6) Hubungan interpersonal, (B) Faktor Motivasi. Faktor higienis tidak dapat dianggap sebagai faktor motivator. Faktor motivasi menghasilkan kekuatan positif, faktor-faktor ini melekat untuk bekerja. Faktor ini memotivasi para karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Faktor motivasi meliputi : (1) Pengakuan, (2) Penghargaan, (3) Pertumbuhan dan ruang promosi, (4) Tanggung

jawab, (5) Kebermaknaan pekerjaan. Teori dua faktor ini berkaitan dengan variabel dukungan organisasi dikarenakan teori ini menjabarkan faktor - faktor higiene dan motivasi untuk memotivasi karyawan.

Profesionalisme

Arens (2003) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang - undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi. Arti lain mengenai profesionalisme dijelaskan oleh Halim (2008) yang mendefinisikan profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas - tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya.

Herawaty dan Susanto (2009) memberikan gambaran menggambarkan seseorang yang profesional dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme yaitu (1) Pengabdian pada profesi, (2) Kewajiban sosial, (3) Kemandirian, (4) Keyakinan pada profesi, (5) Hubungan dengan sesama profesi. Menurut Arens dan Loebbecke (2009) bahwa untuk meningkatkan profesionalisme, sering akuntan harus memperlihatkan perilaku profesinya yang berupa: (1) Tanggung jawab, (2) Kepentingan masyarakat, (3) Integritas, (4) Objektivitas dan Independensi, (5) Keseksamaan, (6) Lingkup dan Sifat jasa.

Kompetensi

Kompetensi dapat dikaitkan dengan seorang individu ketika dia memiliki kondisi yang diperlukan untuk mencapai tujuan terkait pekerjaan tertentu. Kompetensi dapat dianggap sebagai kapasitas atau watak (niat, alasan, dan tujuan) yang tertanam dalam individu dan ditunjukkan oleh tindakannya. Auditor yang berkompeten adalah auditor yang dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Kompetensi sebagai seorang auditor forensik akan terwujud dengan bentuk penguasaan profesional dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya. Kayo (2013) menyebutkan auditor forensik memiliki tiga dimensi kompetensi yaitu: (1) Pengetahuan Dasar, (2) Kemampuan Teknis, (3) Sikap Mental. Tuanakotta (2014) juga menyampaikan beberapa persyaratan kemampuan/keahlian yang harus dipenuhi oleh auditor yang akan melaksanakan audit

investigatif, yaitu meliputi : (1) Pengetahuan Dasar, (2) Kemampuan Teknis, (3) Sikap Mental.

Dukungan Organisasi

Menurut Robbins (2014) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas - tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi. Bentuk dukungan organisasi dikutip dari Malissa (2009) terbagi atas delapan yaitu: (1) Keadilan, (2) Penghargaan, (3) Kondisi Pekerjaan, (4) Fasilitas, (5) Gaji, (6) Bonus, (7) Jaminan Sosial dan (8) Jaminan Kesehatan. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan terdapat 3 bentuk umum dari perlakuan organisasi yang mencerminkan dukungan organisasi terhadap para pegawainya, yaitu meliputi: (1) Keadilan, (2) Dukungan Atasan (3) Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Pekerjaan seperti (a) Pengakuan, Gaji dan Promosi, (b) Keamanan Pekerjaan, (c) Otonomi, (d) Peran *Stressors*, (e) Pelatihan Kerja.

Kinerja

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006), dua syarat utama untuk melakukan penilaian performansi yang efektif: a) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan b) Adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga-tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda: (1) *Result based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan hasil); (2) *Behavior-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan perilaku); (3) *Judgment-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan kesesuaian atau judgment).

Akuntan Forensik

Karyono (2013) menyatakan auditor yang berkompeten dalam melakukan audit investigasi dinamakan auditor *fraud*, auditor investigasi dan akuntan forensik. Meskipun ada perbedaan nama, dalam pelaksanaan tugasnya sama yaitu untuk mengungkapkan kecurangan kapan terjadi, bagaimana kecurangan dilakukan, berapa kerugian, siapa saja yang terlibat dan apa motifnya, dimana dilakukan, hukum atau aturan yang dilanggar, siapa yang dirugikan dan hal - hal lain yang berkaitan dengan bukti. Perbedaannya adalah pada penekanan tujuannya. Akuntan forensik adalah auditor dengan spesialisasi ilmu yang berkaitan dengan fakta keuangan yang mengarah kepada masalah hukum.

Tuanakotta (2014) terdapat standar umum dan khusus akuntan forensik yang disadur dari buku Thornhill, *Forensic Accounting: How to Investigate Financial Fraud* yaitu:

1. Independensi : Akuntan Forensik harus independen dalam melaksanakan tugas. (a) Garis Pertanggungjawaban
2. Objektivitas : Akuntan Forensik harus obyektif (tidak berpihak) dalam melaksanakan telaah akuntansi forensiknya.
3. Kemahiran Profesional : Akuntansi forensik harus dilaksanakan dengan kemahiran dan kehati - hatian profesional. (a) Sumber Daya Manusia, (b) Pengetahuan, Pengalaman, Keahlian dan Disiplin, (c) Supervisi, (d) Kepatuhan terhadap Standar Perilaku, (e) Hubungan Manusia, (f) Komunikasi, (g) Pendidikan Berkelanjutan, (h) Kehati - Hatian Profesional
4. Lingkup Penugasan : Akuntan forensik harus memahami dengan baik penugasan yang diterimanya. Ia harus mengkaji penugasan itu dengan teliti untuk menentukan apakah penugasan dapat diterima secara profesional, dan apakah ia mempunyai keahlian yang diperlukan atau dapat memperoleh sumber daya yang mempunyai keahlian tersebut. Lingkup penugasan ini dicantumkan dalam kontrak. (a) Keandalan Informasi, (b) Kepatuhan terhadap Kebijakan, Rencana, Prosedur dan Ketentuan Perundang – Undangan, (c) Pengamanan Aset, (d) Penggunaan Sumber Daya secara Efisien dan Ekonomi.
5. Pelaksanaan Tugas Telaahan: (a) Perumusan Masalah dan Evaluasinya, (b) Perencanaan, (c) Pengumpulan Bukti, (d) Evaluasi Bukti, (e) Komunikasikan Hasil Penugasan.

Rerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Teori sikap atau perilaku mewakili variabel profesionalisme dalam penelitian ini. Karena perilaku ditentukan oleh sikap, norma sosial dan kebiasaan dengan menyatakan faktor sosial, perasaan dan konsekuensi dirasakan akan mempengaruhi tujuan perilaku. Tujuan perilaku dalam membuat kecurangan ini disebabkan pada kondisi dimana terdapat peluang/ kesempatan bagi seseorang melakukan kecurangan tersebut. Diharapkan dengan profesionalisme yang tinggi, akuntan forensik tidak memanfaatkan kesempatan yang ada untuk melakukan kecurangan. Karena profesionalisme dijadikan pedoman dan arahan yang ada sehingga tidak dengan sengaja/ sadar membentuk sebuah sikap, karakter dan nilai etika yang ada untuk tidak memanfaatkan keadaan yang ada. Sebaliknya dengan jiwa profesionalismenya, akuntan forensik lembaga negara dapat meningkatkan kinerja dalam hal audit forensiknya untuk mencegah atau meminimalisir kesempatan melakukan kecurangan tersebut. Alfianto dan Suryandari (2015) menyatakan bahwa profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Alasan diberlakukannya perilaku profesional yang tinggi pada seorang auditor adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi, terlepas dari yang dilakukan perorangan.

H₁: Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

Dalam Teori Kebutuhan dijelaskan lima faktor yang harus dilakukan bila ingin memotivasi seseorang. Salah satunya adalah aktualisasi diri yang merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai keterampilannya. Salah satu pembentuk kompetensi adalah keterampilan individu. Dapat ditarik kesimpulan, variabel kompetensi mewakili teori kebutuhan dalam penelitian ini. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya maka orang tersebut dapat mewujudkan tugas dalam mencapai tujuannya dengan baik. Pridarsanti dan Yuyetta (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dimiliki individu yang dapat mempengaruhi kinerja karena berkaitan dengan bagaimana pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Dengan demikian, pengetahuan yang baik mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya akan mendukung baiknya kinerja pegawai tersebut. Dalam lingkungan lembaga pemerintahan, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada umumnya adalah pekerjaan yang bersifat rutin sehingga membutuhkan keterampilan untuk

menyelesaikannya. Semakin terampil pegawai maka kinerjanya akan semakin baik. Selain itu, kemampuan pegawai untuk bersikap dan menempatkan diri dalam lingkungan kerjanya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif bagi pegawai tersebut sehingga dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

H₂: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

Pada teori dua faktor dikemukakan faktor - faktor intrisik dengan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja seseorang. Salah satu faktornya adalah faktor motivasi. Faktor ini berguna memotivasi para karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Faktor motivasi meliputi: pengakuan, penghargaan, pertumbuhan dan ruang promosi, tanggung jawab, serta kebermaknaan pekerjaan. Menggunakan variabel dukungan organisasi mencerminkan teori ini karena didasarkan pada kemampuan ekonomi seseorang dengan hubungan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dengan dukungan organisasi yang berupa keadilan, gaji, penghargaan, kondisi pekerjaan, fasilitas, gaji, bonus, jaminan sosial dan jaminan kesehatan diharapkan dapat menjadi alat motivasi dalam meningkatkan kinerja para akuntan forensik. Penggunaan variabel ini juga berhubungan dengan salah satu dari hubungan yang dijabarkan pada teori harapan yaitu hubungan kinerja - penghargaan. Karena tingkatan sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan. Putri, et. al (2014) mengatakan motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan sebagai kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan diri dari pemberian motivasi, sehingga pimpinan perusahaan harus dapat mengetahui kebutuhan masing-masing karyawan dan apa yang diinginkan, sehingga pimpinan akan dapat mengetahui cara yang tepat dalam memberikan motivasi bagi karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji hipotesis yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara tiga variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan tipe hipotesis hubungan (asosiatif) untuk menunjukkan dugaan tentang hubungan dari variabel independen ke variabel dependen.

Dimensi waktu yang digunakan *cross-sectional* karena data hanya dikumpulkan untuk waktu tertentu saja dengan tujuan menggambarkan kondisi populasi dan lingkungan riil (nyata).

Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval yang diukur dengan skala likert. Nilai jawaban tersebut dan pertanyaan yang terkait dapat berupa positif atau negatif sesuai dengan keperluan penelitian.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke akuntan forensik yang bekerja di lembaga pemeriksa keuangan. Untuk data sekunder diambil berupa laporan yang ada di KPK, Indonesian Corruption Watch (ICW) dan beberapa studi tentang buku materi mengenai Akuntansi forensik, SDM, literatur seperti jurnal akuntansi forensik dan bacaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Populasi dari penelitian ini adalah akuntan forensik yang bekerja diantaranya: (1) Auditorat Utama KN IV di BPK, (2) Bidang Investigasi di BPKP, (3) Direktorat Analisis dan Direktorat Pemeriksaan & Riset di PPTAK, (4) Direktorat Tindak Pidana Korupsi di Polda Metro Jaya, (5) Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Tinggi di DKI Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian & Karakteristik Responden

Keseluruhan kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 130 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikirimkan kepada responden di tiap instansi tidak sama jumlahnya dikarenakan penulis terlebih dahulu menanyakan kesediaan dari penanggungjawab masing - masing lembaga negara. Sebanyak 120 kuesioner (93%) telah diambil kembali sampai batas waktu yang ditentukan. Semua kuesioner yang kembali telah terisi lengkap dan dapat digunakan untuk pengolahan data. 10 kuesioner (7%) yang didistribusikan ke Kejaksaan tidak kembali dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis. Dari hasil kuesioner yang diterima dapat diketahui beberapa karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner seperti lembaga tempat responden bekerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan, usia dan lama bekerja berhubungan dengan audit/ kecurangan/ tindak pidana korupsi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Deskripsi Objek Penelitian & Karakteristik Responden

Lembaga Bekerja	Jumlah	Persentase	IT	2	2%
			Lainnya	7	6%
			Usia	Jumlah	Persentase
BPK	43	36%	20 - 30 Tahun	30	25%
BPKP	42	35%	31 - 40 Tahun	60	50%
PPATK	5	4%	41 - 50 Tahun	23	19%
Kejaksaan	0	0%	51 tahun keatas	7	6%
Kepolisian	30	25%	Lama Bekerja di Audit / Kecurangan / Tindak Pidana Korupsi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase			
Pria	78	65%			
Wanita	42	35%			
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase	1 - 5 Tahun	42	35%
Diploma	0	0%	6 - 10 Tahun	48	40%
Strata 1	88	73%	11 tahun keatas	30	25%
Strata 2	30	25%			
Strata 3	2	2%	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase
			Akuntansi	64	53%
			Manajemen	12	10%
			Hukum	35	29%
			IT	2	2%

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 2: Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,481	,40489

a. Predictors: (Constant), DO, KO, PR

b. Dependent Variable: KAF

Hasil perhitungan menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,481 atau 48% artinya 48% variabel terikat yaitu kinerja akuntan forensik variasinya dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi, sisanya sebesar 52% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Didapatkan pula untuk nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,703. Karena nilai korelasi berganda berada diantara interval koefisien 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 3: Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,607	3	6,202	37,835	,000 ^b
	Residual	19,016	116	,164		
	Total	37,623	119			

a. Dependent Variable: KAF

b. Predictors: (Constant), DO, KO, PR

Uji F menggunakan analisis varians (ANOVA) menjelaskan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 37,835 pada model yang digunakan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hasil nilai probabilitas menunjukkan lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($37,835 > 2,68$) yang dapat menyatakan bahwa secara bersama - sama (simultan) profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi mampu mempengaruhi kinerja akuntan forensik secara signifikan. Uji F juga dapat untuk melihat kelayakan model regresi dalam penelitian. Dengan hasil nilai probabilitas signifikansi dibawah 0,05 maka model regresi dalam penelitian ini layak dan dapat dilanjutkan untuk uji t.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 4: Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,536	,309		1,735	,085
	PR	,270	,095	,243	2,834	,005
	KO	,468	,086	,442	5,416	,000
	DO	,146	,057	,186	2,573	,011

a. Dependent Variable: KAF

Interpretasi

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

Berdasarkan uji pada tabel 4 nilai signifikansi yang didapatkan 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka dari hasil tersebut menyatakan H_{01} ditolak dan H_{A1} diterima. Hal ini mengartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan

forensik. Nilai koefisien yang positif didapat melalui model regresi mampu mengindikasikan bahwa setiap terjadi kenaikan pada profesionalisme maka kinerja akuntan forensik akan meningkat pula. Maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alfiano dan Dhini (2015), Nugraha dan Ramatha (2015) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Profesionalisme merupakan tanggung jawab seorang yang profesional untuk bertindak yang lebih baik dari sekedar mematuhi aturan - aturan yang ada di masyarakat atau Undang - Undang yang berlaku. Sebuah profesi sudah pasti harus memiliki sebuah aturan standar profesional sebagai pemandu proses dalam penyampaian jasa profesionalnya. Hal tersebut dikarenakan adanya profesi bersentuhan dengan kepentingan publik dan bahkan dapat berdampak luas bagi kepentingan masyarakat umum. Akuntan forensik yang profesional diharapkan dapat diandalkan dan dipercaya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Alfianto dan Suryandari, 2015). Semakin tinggi tingkat keprofesionalan seorang akuntan forensik maka makin baik hasil kerja yang telah dikerjakannya, tetapi jika tingkat keprofesionalan seorang akuntan forensik menurun maka kinerjanya ikut menurun. Tahun 2012 pemerintah mengeluarkan daftar peranti anti korupsi yang dapat diadopsi oleh lembaga negara, kementerian/lembaga (K/L), maupun Pemda, dalam rangka mengimplementasikan Stranas PPK (Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi). Terdapat dua macam peranti anti korupsi yang mengaitkan mengenai profesionalisme yaitu pengaturan konflik kepentingan, dan uji integritas.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

Menurut hasil pengujian nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hasil menunjukkan t hitung lebih besar dibandingkan t tabel (1,981) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{A2} diterima . Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja akuntan forensik. Maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

Kompetensi merupakan faktor penting dari sisi individu yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena berkaitan dengan bagaimana seorang akuntan forensik dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Akuntan

forensik harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, pengetahuan dasar lainnya tidak hanya audit dan akuntansi tetapi juga hukum. Karyono (2013) menyatakan auditor investigasi harus memiliki pengetahuan hukum untuk dapat menerapkan keahlian profesionalnya di bidang hukum khususnya di bidang litigasi atas hasil auditnya terutama yang menyangkut alat bukti, pembuktian dan teknik pembuktian di sidang pengadilan. Dengan memiliki pengetahuan tersebut, akuntan forensik akan memudahkan dalam pengumpulan dan evaluasi bukti - bukti akuntansi yang kompeten, relevan dan cukup untuk memahami kasus yang dihadapi serta mengerti apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap tahun, pekerjaan yang dilaksanakan para akuntan forensik akan semakin sulit dan rumit sehingga membutuhkan keterampilan teknis sebagai pedomannya. Akuntan forensik yang mempunyai keterampilan teknis diharapkan memiliki kemampuan untuk mengetahui sumber informasi yang menunjukkan adanya potensi atau gejala kecurangan, mampu dan dapat diterima untuk memberikan keterangan ahli di depan penyidik dan persidangan, mampu menggunakan teknik audit forensik dalam pengumpulan dan pengevaluasian bukti audit secara kompeten serta mampu melakukan perhitungan kerugian keuangan dan penelusuran aset yang dapat dikembalikan ke negara.

Selain itu, akuntan forensik harus memiliki sikap mental yang baik. Kayo (2013) menyatakan bahwa seorang auditor forensik harus memiliki sikap mental yang baik. Seorang auditor harus mampu bersikap independen, obyektif dan jujur dalam semua tindakannya harus dilakukan secara profesional untuk mencari kebenaran. Independen dan kejujuran sangat diperlukan karena, bagaimanapun baiknya kinerja seorang auditor forensik tetapi bila hal itu dilakukan dengan tidak independen dan jauh dari kejujuran maka hasil kerjanya tadi tidak akan memiliki makna yang berarti untuk mencapai keadilan. Sikap mental juga memberikan pengaruh terhadap kelancaran dan kinerja atau kualitas kerjanya. Kompetensi juga menjadi salah satu yang ada dalam daftar peranti antikorupsi yang dapat diadopsi oleh lembaga negara, kementerian/lembaga (K/L), maupun Pemda, dalam rangka mengimplementasikan Stranas PPK yaitu dengan asesmen profil, di dalamnya, pelaksanaan rekrutmen, mutasi, dan promosi yang ditempuh berdasarkan kompetensi dan integritas dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara.

Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai pada t hitung yang dihasilkan menunjukkan lebih tinggi dibandingkan t tabel ($2,573 > 1,981$). Hasil tersebut menggambarkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{A3} diterima yang menyatakan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja akuntan forensik. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $\alpha < 0,05$ dapat menyimpulkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja akuntan forensik adalah signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**.

Dukungan organisasi yang baik akan memotivasi karyawan dalam hal ini akuntan forensik untuk meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika dukungan dari organisasi buruk maka akan menurunkan kinerjanya. Jika akuntan forensik merasakan dukungan yang diberikan organisasi cukup baik maka mereka akan memberikan respon berupa kinerja yang baik. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa Teori Dukungan Organisasi menyebutkan proses psikologis yang mendasar dari konsekuensi terhadap persepsi dukungan organisasi terdiri atas: (1) Atas dasar timbal balik, persepsi dukungan organisasi menimbulkan perasaan wajib untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. (2) Persepsi dukungan organisasi mengakibatkan pegawai merasa terpenuhi kebutuhan sosio emosionalnya yang membuat pegawai tersebut menyatukan keanggotaannya dalam organisasi ke dalam identitas sosialnya. (3) Persepsi dukungan organisasi seharusnya memperkuat kepercayaan pegawai bahwa organisasi mengakui dan memberikan imbalan atas peningkatan kinerja yang dicapai pegawai. Dukungan organisasi juga mempengaruhi kualitas kerja dikarenakan persepsi dari karyawan mengenai sejauh mana organisasi di tempatnya bekerja menghargai kontribusi mereka dengan cara peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam Stranas PPK, dukungan organisasi menjadi salah satu yang ada dalam daftar peranti antikorupsi yang dapat diadopsi oleh lembaga negara, kementerian/lembaga (K/L), maupun Pemda, dalam rangka mengimplementasikan yaitu penggunaan insentif positif untuk mengubah budaya dan motivasi pegawai, antara lain ditempuh dengan cara meningkatkan remunerasi/kompensasi.

PENUTUP

Simpulan

Profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, semakin tinggi tingkat profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi para akuntan forensik maka semakin baik pula kinerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Objek dalam penelitian ini terbatas hanya para akuntan forensik yang bekerja di BPK, BPKP, PPATK dan Kepolisian yang bekerja di wilayah Jakarta. Penggunaan kuesioner dalam pengumpulan data mungkin akan berbeda jika data diperoleh langsung melalui penyampaian tatap muka dengan responden. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling* sehingga jumlah kuesioner yang dikirimkan kepada responden di tiap lembaga negara tidak sama. Jika dilihat dari koefisien determinasi, masih terdapat sebesar 52% variabel independen lain yang mempengaruhi variasi variabel kinerja akuntan forensik lembaga pemeriksa keuangan negara seperti KPK dan Kejaksaan yang belum terduga dalam penelitian ini.

Implikasi Teori

Hasil penelitian ini membuktikan secara konsisten bahwa peningkatan profesionalisme, kompetensi dan dukungan organisasi bermanfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini akuntan forensik. Dengan peningkatan kinerja para akuntan forensik diharapkan mampu meningkatkan pula pengungkapan kasus korupsi yang telah terjadi. Peningkatan profesionalisme dan kompetensi para akuntan forensik mutlak diperlukan karena makin canggih, makin bervariasi dan makin luas proses pelaksanaan korupsi di Indonesia sehingga pekerjaan yang dilaksanakan oleh para akuntan forensik akan semakin sulit dan rumit. Peningkatan dukungan organisasi juga mutlak diperlukan untuk memotivasi para akuntan forensik untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi peningkatan dukungan organisasi juga harus berbasis beban kerja dan kinerja. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat mencegah korupsi.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai proses, permasalahan, serta kebijakan terkait mengenai profesionalisme, kompetensi, dukungan organisasi dan kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh pemerintah selama ini. Hasil penelitian juga sejalan dengan daftar peranti antikorupsi yang dapat diadopsi oleh lembaga negara, K/L, maupun Pemda, dalam rangka mengimplementasikan Stranas PPK yang dikeluarkan oleh pemerintah. Sehingga memperkuat bukti bahwa daftar peranti antikorupsi di dalam Stranas PPK sangat baik untuk diimplementasikan dengan serius oleh pemerintah atau lembaga negara yang berhubungan dengan tindak pidana korupsi.

Implikasi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti lain yang ingin mengangkat tema penelitian mengenai akuntansi keperilakuan dan akuntansi forensik dengan harapan, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah rentang wilayah dan lembaga negara lain untuk objek penelitian serta kuesioner dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat dipakai sebagai komparasi terhadap tema penelitian sejenis tetapi dengan menggunakan responden yang berbeda seperti akuntan forensik dari BUMN atau organisasi swasta seperti KAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi- STIE Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR*. Volume I, Nomor 1. September : 15 - 29.
- Alfianto, S dan Dhini S. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. 4 (1). Maret: 1 - 9.
- Anugerah, R dan Sony H. Akbar. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 2 (2) : 139 – 148.
- Arens, Alvin A. James L. Loebbecke, 2009. *Auditing Pendekatan Terpadu Buku Dua Edisi Indonesia*. Terjemahan oleh Amir Abadi Yusuf. Salemba Empat. Jakarta.

- _____, Randal J.E, dan Mark S.B. 2003. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Erat S, Oya E, Hakan K and Orhan Ç. 2012. The Effect of the Perception of Organizational Trust and Organizational Support on Intention to Quit and Individual Performance: An Empirical Study of the Turkish State Universities. *African Journal of Business Management*. Vol.6 (30). Agustus : 8.853 - 8.861.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing I. Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Herawaty, A., & Susanto, Y.K. 2009. Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11 (1): 13-20.
- Karya, D. C dan Rovinur H. Effendi. 2013. Pengaruh Profesionalisme Akuntan Forensik terhadap Kompetensi Bukti Tindak Pidana Korupsi (Studi Kasus di Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan Provinsi Jawa Barat). *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Universitas Kristen Maranatha*.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kayo, Amrizal S. 2013. *Audit Forensik: Penggunaan dan Kompetensi Auditor dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Malissa, Mika. 2009. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Perbankan di Makassar: Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Perbankan di Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, I. B dan I Wayan R. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E - Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 13 No. 3 Desember : 916 - 943.
- Prabhawa, K. A, Nyoman, T. H dan I Made P.A. 2014. Pengaruh Supervisi, Profesionalisme dan Komunikasi dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali. *E - Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2 No. 3
- Pridarsanti, K. Y dan E. N. A. Yuyetta. 2013. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting Volume*. 2 No.13 : 1 - 14.

- Putri D, Edi S, Nyoman A. S. D. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Account Officer pada Bank Swasta di Singaraja Tahun 2013. *e-Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2 (1).
- Rhoades, L. dan R. Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4 : 698-714.
- Robbins S.P dan Timothy A.J. 2014, *Organizational Behavior 16th Edition*, New Jersey: Pearson.
- Sudaryati, Dwi dan Nafi Inayati Z. 2010. Auditing Forensik dan Value For Money Audit. *Jurnal Sosial dan Budaya*. Vol. 3 No. 1 Desember : 1 - 17.
- Susmiati dan K, Sudarma. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (1) : 79 - 87.
- Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Media Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *SNA X Makassar*.
- Tuanakotta, Theodorus. 2014. *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirasuasti N. W. N, Ni Luh G. E. S dan Nyoman T. H 2014. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bangli dan Inspektorat Pemerintah Kabupaten Buleleng. *e-Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2 No. 1.
-
- _____. 2012. *Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang (2012 - 2025) dan Jangka Menengah (2012 - 2014)*. Pemerintah Republik Indonesia.