

# Pentingnya Komitmen Profesional, Analisis *Workload* dan Dampaknya terhadap Kinerja Auditor

<sup>1</sup>Made Sudarma\*, <sup>2</sup>Putu Prima Wulandari

<sup>1</sup>Departemen Akuntansi, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

<sup>2</sup>Departemen Akuntansi, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

Email Corresponding: [made@ub.ac.id](mailto:made@ub.ac.id)\*

| INFORMASI ARTIKEL                                                                                                               | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kata Kunci:</b><br>Auditor Workload<br>Analisis Workload<br>Komitmen Profesional<br>Kualitas Audit<br>Kantor Akuntan Publik  | <p><i>Workload</i> auditor pada Kantor Akuntan Publik menjadi akar permasalahan penurunan kualitas audit dalam beberapa dekade terakhir. Salah satu Kantor Akuntan Publik, KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi, selama ini hanya berfokus pada penyelesaian perikatan audit hingga menghasilkan audit yang berkualitas dan berisiko rendah. KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi belum mengembangkan analisis terkait dengan <i>workload</i> pada tim audit mereka dan menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor termasuk komitmen profesional dari tim audit pada KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi. Jika permasalahan mengenai <i>workload</i> ini tidak segera diselesaikan, maka akan menimbulkan tekanan pekerjaan yang nantinya menurunkan kinerja audit. Permasalahan terkait dengan <i>workload</i>, tekanan pekerjaan, dan menurunnya kinerja audit hingga berakhir pada kegagalan audit dapat diantisipasi dengan pemahaman individu dalam profesi tersebut terkait dengan komitmen profesional. Karena hal tersebut, tim mengadakan pengabdian kepada masyarakat sebagai penanggulangan masalah yang ada di KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran profesi auditor mengenai pentingnya komitmen profesional sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas audit. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode FGD (<i>Focus Group Discussion</i>) yang kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi bersama Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi. Setelah dilaksanakan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mendapatkan <i>feedback</i> yang positif dari peserta yang mana merupakan auditor dari KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi.</p> |
| <b>Keywords:</b><br>Auditor Workload<br>Workload Analysis<br>Professional Commitment<br>Audit Quality<br>Public Accounting Firm | <p>Auditor workload at the Public Accounting Firm is the root cause of the decline in audit quality in recent decades. One Public Accounting Firm, KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi, has been focusing on completing audit engagements to produce quality and low-risk audits. KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi has not developed an analysis related to workload on their audit team and analyzed factors that can affect auditor performance including the professional commitment of the audit team at KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi. If this problem regarding workload is not resolved immediately, it will cause job pressure which will reduce audit performance. Problems related to workload, job pressure, and declining audit performance to end in audit failure can be anticipated with an understanding of individuals in the profession related to professional commitment. Because of this, the team held a community service as a countermeasure to the existing problems at KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi. The purpose of this activity is to increase the awareness of the auditor profession regarding the importance of professional commitment as part of efforts to improve audit quality. The method of implementing this community service activity uses the FGD (Focus Group Discussion) method which is then continued with socialization with the Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi Public Accounting Firm. After being implemented, this community service activity received positive feedback from the participants who were auditors from KAP Made Sudarma, Thomas &amp; Dewi.</p>                                                                                                                                                                 |
| This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">CC-BY-SA</a> license.        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## I. PENDAHULUAN

Auditor adalah sebuah profesi yang membutuhkan kecerdasan intelektual yang tinggi serta bersedia bekerja di bawah tekanan. Oleh sebab itu, individu yang berprofesi sebagai auditor tentunya harus memiliki

keadaan mental yang relatif konstan. Keadaan mental yang konstan diperoleh individu ketika terjalin keterikatan antara organisasi, profesi dan individu di dalam profesi dan organisasi tersebut. Istilah profesi tidak dapat digunakan untuk segala jenis pekerjaan, karena profesi hanya mengacu pada pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu seperti auditor profesional. Sebagai profesi yang dianggap profesional, maka auditor dalam keadaan dan situasi apapun harus melaksanakan audit mengacu pada standar audit dan kode etik yang berlaku untuk dapat meningkatkan kualitas audit. Namun, di sisi lain terdapat faktor internal maupun eksternal yang dapat mengancam kualitas audit yaitu dari sisi *output* seperti *workload* dari auditor pada sebuah Kantor Akuntan Publik. Tingginya *workload* auditor dipercaya dapat mempengaruhi *outcome* atas suatu perikatan audit, hingga menurunkan kualitas audit. Menurunnya kualitas audit yang mengarah pada kegagalan audit dapat disebabkan oleh perilaku auditor secara tidak efisien dalam mendokumentasikan proses audit termasuk pengumpulan bukti audit, mengembangkan judgement yang bersifat kompleks dan menggunakan profesional skeptisisme dalam pelaksanaan audit. Dalam konteks tersebut, PCAOB juga menyatakan kekhawatiran yang serupa terkait dengan *workload* auditor pada Kantor Akuntan Publik yang menjadi akar permasalahan penurunan kualitas audit dalam beberapa dekade terakhir.

Permasalahan terkait dengan *workload*, tekanan pekerjaan, dan menurunnya kinerja audit hingga berakhir pada kegagalan audit dapat diantisipasi dengan pemahaman individu dalam profesi tersebut terkait dengan komitmen profesional. Selama ini penelitian terkait dengan komitmen profesional masih terfokus pada satu dimensi komitmen profesional. Di sisi lain, komitmen profesional bersifat multidimensi. Menurut Hall et al (2005), komitmen profesional sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan pada sebuah profesi tertentu, yang juga disertai dengan keinginan untuk berbuat lebih banyak dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada profesi yang bersangkutan. Hall et al (2005) juga menjabarkan aspek komitmen profesional yang terdiri dari komitmen profesional afektif, kontinuans dan normatif. Komitmen profesional afektif merupakan keinginan untuk tetap berada dalam profesi karena individu telah mengidentifikasi tujuan dari profesi dan berkeinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan tersebut. Komitmen profesi kontinuans merupakan perasaan untuk harus tetap berada pada profesi karena individu menyadari akumulasi dari investasi yang diberikan dan ketiadaan alternatif pilihan. Komitmen profesi normatif merupakan keharusan untuk tetap berada dalam profesi melalui perasaan bahwa dia memiliki kewajiban untuk tetap berada di profesi tersebut.

## II. MASALAH

Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas & Dewi merupakan badan usaha bidang akuntansi yang menyediakan layanan jasa audit, perpajakan, akuntansi dan konsultan manajemen. Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas & Dewi berlokasi di Jalan Dorowati No.8, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi memiliki klien di banyak industri yang berfokus pada wilayah kerja di Jawa Timur dan sekitarnya. KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi selama ini fokus pada penyelesaian perikatan audit saja hingga menghasilkan audit yang berkualitas dan berisiko rendah. Untuk menghasilkan audit yang berkualitas, tentunya dinamika tim merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh sebab itu penting bagi KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya komitmen profesional dalam tim audit mereka di tengah tekanan audit *workload* dalam menyelesaikan perikatan audit. Selama ini, KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi belum mengembangkan analisis terkait dengan *workload* pada tim audit mereka dan menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor termasuk komitmen profesional dari tim audit pada KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi.



Gambar 1. Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas & Dewi

### III. METODE

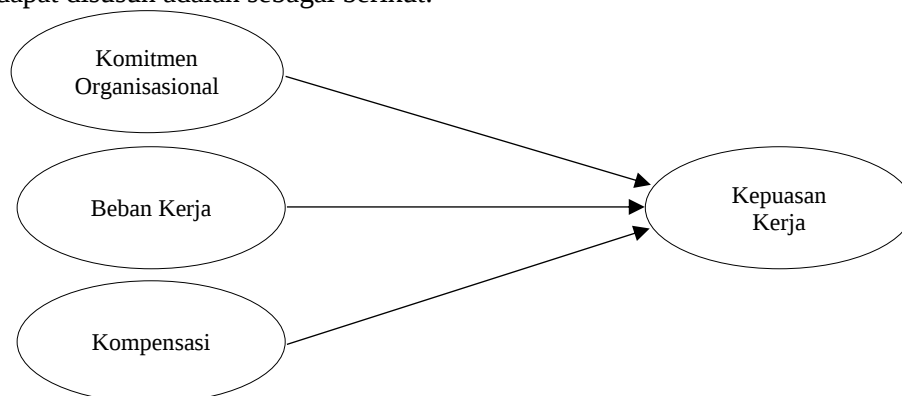
Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode FGD (*Focus Group Discussion*) yang kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi bersama Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas & Dewi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan melewati beberapa tahapan selama kurang lebih 2 bulan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi *Focus Group Discussion*, pengumpulan data pendukung dan penyusunan kasus, sosialisasi, dan penyusunan laporan akhir.

#### a. *Focus Group Discussion*

Kegiatan pengabdian ini diawali dengan melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) terlebih dahulu pada bulan Agustus 2023. Melalui proses *Focus Group Discussion* (FGD) awal, ditemukan permasalahan yang dihadapi Kantor Akuntan Publik (KAP) terkait dengan pengukuran ketercapaian kinerja dari auditor pada perusahaan audit. Berdasarkan permasalahan tersebut, muncul masalah berikutnya yaitu KAP tidak dapat mengevaluasi apakah telah mencapai ukuran kinerja dan meningkatkan kualitas audit. Permasalahan tersebut muncul dikarenakan belum adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada KAP dengan baik sehingga menyebabkan belum optimalnya tata kelola pada KAP. Tidak tersedianya pihak yang mengakomodasi sumber daya manusia pada KAP tersebut menjadi salah satu faktor tidak terdapatnya peningkatan kinerja auditor serta dikarenakan rendahnya komitmen profesional auditor.

#### b. Pengumpulan Data Pendukung dan Penyusunan Kasus

Setelah identifikasi masalah selesai, maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data dukung dan menyusun kasus untuk menganalisis tingkat komitmen profesional auditor. Pada tahap ini, tim pengabdian kepada masyarakat mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah-masalah serupa. Dari permasalahan yang telah ditemukan pada tahap *Focus Group Discussion*, kerangka kerja atas solusi permasalahan yang dapat disusun adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Kerja Solusi Permasalahan

#### c. Sosialisasi

Berdasarkan proses-proses persiapan yang telah dilaksanakan, tim pengabdian masyarakat kemudian mengadakan sosialisasi yang dapat membantu penyelesaian masalah yang telah teridentifikasi. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan kesadaran bahwa komitmen profesional, analisis *workload* dan dampaknya

terhadap kinerja auditor merupakan hal yang penting pada Kantor Akuntan Publik. Untuk mengukur keberhasilan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, peserta diberikan kuesioner mengenai evaluasi kepuasan peserta.

d. Penyusunan Laporan Akhir

Pada akhir kegiatan pengabdian kepada masyarakat, langkah yang dilakukan adalah menyusun laporan akhir yang nantinya akan dipublikasikan pada jurnal pengabdian masyarakat. Selain publikasi pada jurnal pengabdian, luaran yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI), seminar tingkat nasional, video kegiatan, dan MOA kerja sama dengan KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi yang mana materi tentang pentingnya komitmen profesional, analisis *workload*, dan dampaknya terhadap kinerja auditor disampaikan secara langsung oleh pemateri kepada peserta dari KAP Made Sudarma, Thomas & Dewi. Pemateri pada sosialisasi ini adalah Prof. Dr. Made Sudarma, SE., Ak., MM yang merupakan salah satu guru besar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Penyampaian materi didukung oleh media digital *powerpoint* dengan tujuan memudahkan para peserta dalam memahami materi serta menarik perhatian peserta terhadap materi yang disampaikan. Sosialisasi diadakan secara luring agar interaksi kedua belah pihak lebih aktif dan efektif. Sosialisasi dilaksanakan pada bulan September 2023 dengan durasi kurang lebih 1 jam 30 menit yang terdiri dari beberapa sesi, yaitu sesi pembukaan, sesi penyampaian materi, sesi diskusi, dan sesi penutup.



Gambar 3. Materi Pengabdian Kepada Masyarakat

Sosialisasi tentang pentingnya komitmen profesional, analisis *workload*, dan dampaknya terhadap kinerja auditor dibuka oleh Putu Prima Wulandari, SE., MSA., Ak selaku moderator acara. Pada sesi pembukaan, moderator acara memperkenalkan keseluruhan kegiatan pengabdian masyarakat ini secara singkat.

Setelah sesi pembukaan selesai, sesi yang dilaksanakan selanjutnya adalah sesi penyampaian materi. Materi yang menjadi pembahasan pada sesi ini terdiri atas komitmen profesional, analisis beban kerja, dan kinerja auditor. Penyampaian materi diawali dengan penjelasan tentang komitmen profesional. Komitmen profesional adalah ukuran loyalitas seseorang pada pekerjaan atau profesinya yang mengakibatkan kinerja yang berkualitas dan jaminan keberhasilan atas segala tugas dan tanggung jawabnya (Badjuri dan Jaeni, 2013). Komitmen profesional sangat penting bagi Kantor Akuntan Publik karena komitmen profesional dapat meningkatkan kualitas audit, meningkatkan reputasi profesi, dan meningkatkan kepercayaan publik. Komitmen profesional dapat memengaruhi kinerja auditor. Priesty dan Budiarta (2017) membuktikan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesional seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi komitmen profesional terhadap kinerja auditor, yaitu (1) dukungan organisasi/perusahaan, (2) kepuasan kerja, (3) pengakuan dan penghargaan, dan (4) tingkat kepercayaan. Dukungan organisasi dapat berbentuk penghargaan kinerja pegawainya, imbalan atau

penghargaan yang sesuai dengan kinerja pegawai, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawainya (Santoso dan Mangundjaya, 2018). Kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian pegawai mengenai bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dapat berdampak bagi keadaan emosional mereka (Wiliandari, 2015). Pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu cara bagi *supervisor* dan manajer untuk “berterima kasih” atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawannya (Indeed Editorial Team, 2023). Kepercayaan adalah perasaan yang muncul di saat karyawan mengetahui bahwa organisasi akan menghargai pekerjaan, ide, dan perspektif mereka sehingga mereka lebih memberikan upaya dalam pekerjaan mereka (Workhuman Editorial Team, 2022).

Komitmen profesional sangat penting dalam proses peningkatan kinerja auditor sehingga komitmen profesional auditor perlu ditingkatkan. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja auditor, yaitu (1) memberikan dorongan berupa insentif dan kompetisi sehat (Hizam, 2019), (2) memberi penghargaan atas kualitas hasil audit auditor (Hizam, 2019), (3) Kantor Akuntan Publik memberikan lebih banyak perhatian kepada para auditor agar motivasi kerja meningkat (Sulistyawati, 2012), (4) memberikan pelatihan yang baik dan berkelanjutan (Gerekan, Sendurur, dan Yıldırım, 2023), dan (5) menyediakan dukungan teknis dan organisasional (Gerekan, Sendurur, dan Yıldırım, 2023).



Gambar 4. Sesi Penyampaian Materi

Selain komitmen profesional, peserta juga diberi penjelasan bahwa pengetahuan Kantor Akuntan Publik tentang workload juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja auditor. Pengungkapan workload perlu dilaksanakan oleh Kantor Akuntan Publik terhadap auditornya agar Kantor Akuntan Publik mengetahui mana auditor yang memiliki beban kerja berlebih (*overload*) dan mana yang tidak. Jika KAP membiarkan auditornya memiliki beban kerja yang berlebih (*overload*), maka auditor tersebut dapat mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental (*burnout*). Kelelahan fisik, emosional, dan mental ini dapat mengurangi komitmen auditor dan kualitas audit. Penurunan kualitas audit ini pada akhirnya akan menjadi ancaman bagi Kantor Akuntan Publik itu sendiri. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik perlu mencegah ancaman ini dengan cara melaksanakan pemantauan beban kerja auditor secara berkala agar auditor memiliki beban kerja yang sesuai dan tidak berlebih.

Pemantauan beban kerja auditor dapat dilaksanakan melalui analisis beban kerja. Analisis beban kerja adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada seorang auditor dapat dilakukan dalam waktu yang ditentukan dan dengan sumber daya yang tersedia. Analisis beban kerja memberikan berbagai manfaat bagi Kantor Akuntan Publik, antara lain (1) meningkatkan efisiensi dan efektivitas, (2) mencegah kelelahan dan kelebihan beban kerja, (3) meningkatkan kualitas audit, dan (4) meningkatkan kepuasan kerja. Analisis beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja auditor. Semakin baik analisis beban kerja yang dilakukan, semakin baik pula kinerja auditor. Ada beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Volume pekerjaan

Volume pekerjaan berkaitan dengan jumlah tugas atau pekerjaan yang diberikan pada karyawan, dalam hal ini auditor. Jika auditor mendapatkan tugas atau pekerjaan yang sangat banyak hingga melebihi kapasitas auditor tersebut, maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi auditor. Hal ini menyebabkan auditor kehilangan motivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga kualitas audit yang dihasilkan akan menurun. Sebaliknya, jika auditor menerima tugas atau pekerjaan yang jumlahnya tidak melebihi kapasitas auditor, maka auditor masih dapat menjaga motivasinya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kualitas audit yang dihasilkan tidak akan menurun.

## 2. Kerumitan tugas

Kerumitan tugas berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Walaupun jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas auditor, jika tingkat kesulitan pekerjaan itu tinggi, maka tetap saja auditor akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai beban. Jika pekerjaan yang sulit tersebut menjadi beban bagi auditor, maka auditor akan kehilangan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dengan demikian, kualitas hasil audit akan menurun.

## 3. Batas waktu

Batas waktu berkaitan dengan durasi pengerjaan tugas atau waktu pengumpulan tugas. Jika batas waktu yang diberikan terlalu singkat, maka auditor akan kekurangan waktu untuk memaksimalkan kinerja pekerjaannya. Hal ini akan menurunkan motivasi kerja mereka dan pada akhirnya akan menghasilkan kualitas audit yang menurun. Oleh karena itu, penentuan batas waktu perlu dipertimbangkan oleh Kantor Akuntan Publik dalam memberikan penugasan bagi auditor.

## 4. Kualitas informasi

Kualitas informasi berkaitan dengan seberapa baik informasi yang diterima. Jika kualitas informasi yang diterima auditor kurang, maka auditor akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, kualitas informasi perlu diperhatikan.



Gambar 5. Sesi Diskusi

Sesi setelah penyampaian materi adalah sesi diskusi. Pada sesi diskusi ini peserta diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat sebagai umpan balik atas materi yang telah disampaikan. Kemudian acara dilanjutkan dengan sesi penutup yang menjadi akhir dari acara pengabdian kepada masyarakat. Pada sesi penutup, penyerahan vandul, evaluasi, dan foto bersama dilaksanakan. Peserta tampak puas dengan ilmu-ilmu baru yang didapatkan selama acara berlangsung.



Gambar 6. Sesi Foto Bersama

## V. KESIMPULAN

Tujuan diselenggarakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan solusi atas masalah tata kelola yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik Made Sudarma, Thomas & Dewi mengenai komitmen profesional, analisis *workload*, dan kinerja auditor. Tujuan tersebut telah tercapai, ditunjukkan oleh hasil *feedback* peserta yang positif. Rincian *feedback* tersebut dijelaskan pada gambar 7.

| <u>Pernyataan</u>                                                                                                                                                        | <u>Sangat Setuju</u> | <u>Setuju</u> | <u>Netral</u> | <u>Tidak Setuju</u> | <u>Sangat Tidak Setuju</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------------|
| <u>Kepuasan terhadap materi yang dibawakan</u>                                                                                                                           | 12 (75%)             | 4 (25%)       | 0             | 0                   | 0                          |
| <u>Kepuasan terhadap pemateri</u>                                                                                                                                        | 11 (68,75%)          | 5 (31,25%)    | 0             | 0                   | 0                          |
| <u>Kepuasan terhadap jalannya acara (waktu, tempat, dan lain-lain)</u>                                                                                                   | 12 (75%)             | 4 (25%)       | 0             | 0                   | 0                          |
| <u>Apakah anda mendapatkan ilmu dan pengalaman baru?</u>                                                                                                                 | 15 (93,75%)          | 1 (6,25%)     | 0             | 0                   | 0                          |
| <u>Untuk pemilik KAP/sejenisnya, apakah anda mendapatkan ilmu dan pengalaman baru terutama mengenai komitmen profesional, analisis beban kerja dalam KAP/sejenisnya?</u> | 10 (62,5%)           | 6 (37,5%)     | 0             | 0                   | 0                          |

Gambar 7. *Feedback* peserta

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peserta adalah dengan memperhatikan komitmen profesional dan melakukan analisis beban kerja, seorang auditor dapat meningkatkan kinerja dan kualitas audit yang dilakukan. Komitmen profesional membantu menjaga integritas, etika, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sementara analisis beban kerja membantu menghindari kelelahan, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kualitas audit. Oleh karena itu, materi yang telah disampaikan pada acara pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan segera diterapkan pada tata kelola Kantor Akuntan Publik sehingga kualitas audit menjadi lebih baik. Saran untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat selanjutnya adalah mengadakan kegiatan

pengabdian kepada masyarakat dengan tema yang berbeda. Selain itu, publikasi yang berisi pengumuman pelaksanaan acara perlu dilakukan agar dapat mengundang lebih banyak peserta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badjuri, A., & Jaeni. (2013). Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 150 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 20(2), 150–170.
- Gerekan, B., Sendurur, U., & Yıldırım, M. (2023). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. Employee Responsibilities and Rights Journal. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09450-9>.
- Hall, B. H., Jaffe, A., & Trajtenberg, M. (2005). Market Value And Patent Citations. RAND Journal of Economics, 36(1), 16–38.
- Hizam. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Penjaminan Mutu Uii Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Progress in Retinal and Eye Research, 561(3), S2–S3.
- Indeed Editorial Team. (2023). What is Employee Reward and Recognition? (With Differences). Indeed. Diakses dari <https://au.indeed.com/career-advice/career-development/reward-and-recognition>.
- Priesty, D. A. A. D., & Budiarta, I. K. (2017). Pengaruh Etika Profesi Dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Pemediasi. E-Jurnal Akuntansi, 20(2), 1162–1188.
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. H. (2018). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF UNTUK BERUBAH Studi Kasus pada Kementerian PUPR yang sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. Jurnal Infrastruktur, 4(1), 53-60.
- Sulistyawati, A. I., Prapti, L., & Triyani, D., (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang). Proceeding for Call Paper PEKAN ILMIAH DOSEN FEB – UKSW, 14 DESEMBER 2012.
- Wiliandari, Y. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, 14, 81-95.
- Workhuman Editorial Team. (2022). How To Build Trust in the Workplace: 11 Tips for Teams and Organizations. Workhuman. Diakses dari <https://www.workhuman.com/blog/how-to-build-trust/>.