

Pengaruh Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

Putri Hikma Sari Cenrara^{1*}, Bahar Sinring², Hasnidar Syam³

Email korespondensi : putrihikma04@gmail.com

^{1*}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No. 100, Bua Kana, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu Februari hingga April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 41 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 41 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, serta profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran, Profesionalisme dan Kinerja Auditor*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Peran auditor sektor publik sangat penting dalam menjamin keandalan informasi keuangan pemerintah daerah karena hasil audit menjadi dasar akuntabilitas kepada publik dan pemangku kepentingan. Namun berbagai temuan audit sektor publik di Indonesia masih menunjukkan lemahnya pengawasan internal, antara lain keterlambatan penyelesaian temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) serta belum optimalnya pemeriksaan terhadap beberapa program pemerintah daerah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas fungsi pengawasan internal belum berjalan optimal sehingga kinerja auditor menjadi isu yang relevan untuk dikaji.

Kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga faktor perilaku individu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan peningkatan kinerja auditor karena individu yang

memiliki keterikatan terhadap organisasi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Putri, 2019). Namun, temuan lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor (Sabelau & Zulfia, 2023), sehingga hubungan keduanya masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

Selain itu, ambiguitas peran merupakan faktor yang dapat menurunkan efektivitas kerja auditor. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab menimbulkan stres kerja serta menurunkan fokus dalam pelaksanaan audit (Yunita & Astawa, 2019). Auditor yang tidak memahami ekspektasi perannya cenderung mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan audit sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Profesionalisme juga menjadi determinan penting dalam kualitas audit. Auditor profesional dituntut memiliki kompetensi teknis, independensi, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Beberapa penelitian menemukan bahwa profesionalisme meningkatkan kinerja auditor (Pertiwi et al., 2021; Dwiyanto & Rufaedah, 2020; Sasadila et al., 2022). Namun, hasil berbeda menunjukkan profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Anggraini & Syofyan, 2020). Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji kembali, khususnya pada konteks auditor sektor publik daerah.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi (Heider, 1958) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor situasional. Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi dan profesionalisme merepresentasikan faktor internal auditor, sedangkan ambiguitas peran merupakan faktor situasional yang memengaruhi perilaku kerja auditor dan pada akhirnya menentukan kinerjanya.

Berdasarkan teori atribusi (Heider, 1958), perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor situasional. Dalam konteks auditor sektor publik, komitmen organisasi merefleksikan keterikatan psikologis auditor terhadap organisasi sehingga meningkatkan tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas audit. Auditor yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan usaha kerja yang lebih besar serta kepatuhan terhadap standar audit, sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Sebaliknya, ambiguitas peran merupakan kondisi ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan ekspektasi kerja. Ketidakjelasan ini menyebabkan stres kerja dan menurunkan efektivitas pengambilan keputusan audit karena auditor

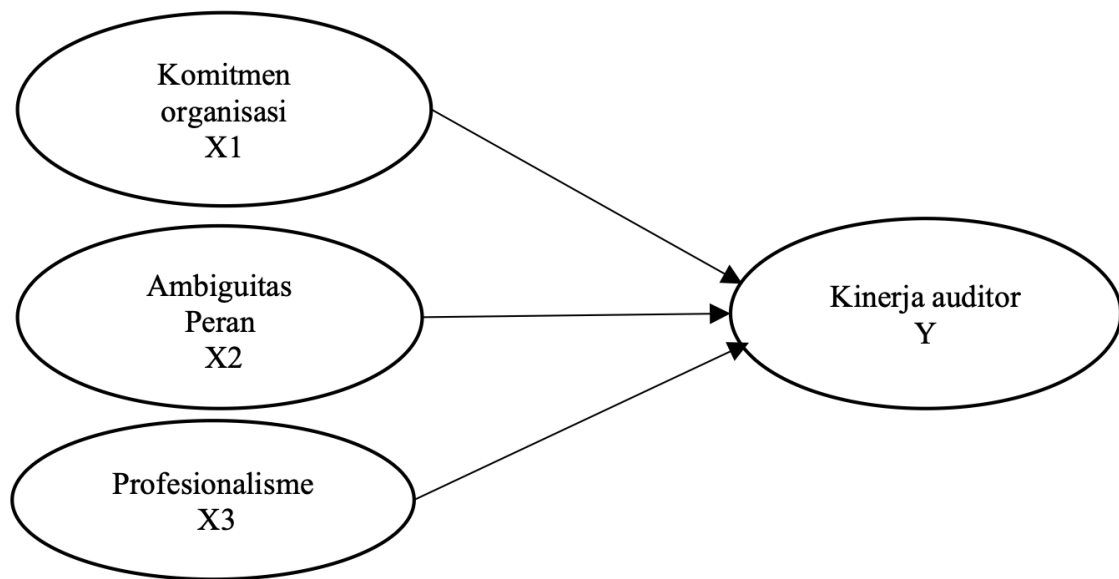
tidak memiliki pedoman kerja yang pasti. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan audit dan kinerja auditor. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H2: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Profesionalisme auditor mencerminkan kompetensi teknis, independensi, dan kepatuhan terhadap etika profesi. Auditor yang profesional akan melaksanakan prosedur audit secara sistematis, berhati-hati, serta mempertahankan objektivitas dalam penilaian. Sikap profesional memungkinkan auditor menghasilkan laporan audit yang lebih akurat dan tepat waktu sehingga meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis:

H3: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan fenomena empiris dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa skor jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh auditor pada Inspektorat

Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 41 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2017).

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (Sitorus et al., 2020). Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total konstruk; item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi signifikan. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan distribusi residual berdistribusi normal (Pratiwi et al., 2020). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF); model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis pola scatterplot residual; model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

di mana Y adalah kinerja auditor, X_1 komitmen organisasi, X_2 ambiguitas peran, X_3 profesionalisme, a =alphaa konstanta, β =beta, koefisien regresi, dan ε =epsilon, ε =error term. Pengujian parsial dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja auditor. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja auditor (Ghozali, 2013).

Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Tingkat keterikatan individu terhadap	1) Komitmen afektif (emosional) 2) Komitmen	Likert

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
	organisasi dan tujuan organisasi (Diana & Setiawan, 2022)	kontinu (pertimbangan biaya/keuntungan) 3) Komitmen normatif (kewajiban moral)	
Ambiguitas Peran (X2)	Ketidakjelasan informasi mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pekerjaan (Kesaulya & Rahabeat, 2024)	1) Kejelasan wewenang 2) Kejelasan arah dan tujuan pekerjaan 3) Alokasi waktu kerja 4) Kejelasan tugas 5) Tanggung jawab	Likert
Profesionalisme (X3)	Standar perilaku profesional dalam melaksanakan pekerjaan (Kurnia et al., 2019)	1) Pengabdian pada profesi 2) Kemandirian 3) Hubungan dengan rekan profesi	Likert
Kinerja Auditor (Y)	Tingkat keberhasilan auditor dalam mencapai tujuan organisasi sesuai standar dan waktu yang ditetapkan (Riwukore et al., 2022)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu	Likert

Hasil Penelitian

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	41	2.00	5.00	3.9431	0.71454
Ambiguitas Peran	41	1.00	4.00	1.8885	0.42799
Profesionalisme	41	2.75	4.88	3.8872	0.52351
Kinerja Auditor	41	2.67	5.00	3.8509	0.49041
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas titik tengah skala Likert, kecuali ambiguitas peran yang relatif rendah. Komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 3,943 dengan standar deviasi 0,71454 yang menunjukkan persepsi komitmen auditor tergolong tinggi dengan variasi moderat. Ambiguitas peran memiliki mean 1,8885 dan standar deviasi 0,42799 yang menunjukkan tingkat ketidakjelasan peran relatif rendah dan jawaban responden cukup homogen. Profesionalisme auditor memiliki mean 3,8872 dengan standar deviasi 0,52351, sedangkan kinerja auditor memiliki mean 3,8509 dengan standar deviasi 0,49041, yang mengindikasikan persepsi kinerja auditor berada pada kategori baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,802	0.3081	Valid
X1.2	0,809	0.3081	Valid
X1.3	0,881	0.3081	Valid
X1.4	0,926	0.3081	Valid
X1.5	0,919	0.3081	Valid
X1.6	0,847	0.3081	Valid
X1.7	0,858	0.3081	Valid
X1.8	0,759	0.3081	Valid
X1.9	0,623	0.3081	Valid
X2.1	0,599	0.3081	Valid
X2.2	0,710	0.3081	Valid
X2.3	0,582	0.3081	Valid
X2.4	0,684	0.3081	Valid
X2.5	0,778	0.3081	Valid
X2.6	0,580	0.3081	Valid
X2.7	0,690	0.3081	Valid
X3.1	0,699	0.3081	Valid
X3.2	0,696	0.3081	Valid
X3.3	0,652	0.3081	Valid
X3.4	0,773	0.3081	Valid
X3.5	0,749	0.3081	Valid
X3.6	0,638	0.3081	Valid
X3.7	0,588	0.3081	Valid
X3.8	0,555	0.3081	Valid
Y1	0,819	0.3081	Valid
Y2	0,754	0.3081	Valid
Y3	0,709	0.3081	Valid
Y4	0,632	0.3081	Valid
Y5	0,786	0.3081	Valid
Y6	0,763	0.3081	Valid
Y7	0,654	0.3081	Valid
Y8	0,757	0.3081	Valid
Y9	0,663	0.3081	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1), ambiguitas peran (X2), profesionalisme (X3), dan kinerja auditor (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-table (0,3081). Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	9	0.941	Reliabel

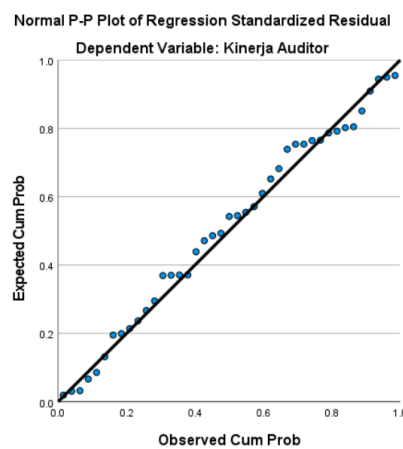
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ambiguitas Peran	7	0.770	Reliabel
Profesionalisme	8	0.822	Reliabel
Kinerja Auditor	9	0.886	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal P-Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.617	1.622
Ambiguitas Peran	0.864	1.157
Profesionalisme	0.695	1.438

Sumber: Data diolah (2025)

Seluruh variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot menunjukkan penyebaran residual acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2.176	0.553		3.934	0.000
Komitmen Organisasi	0.209	0.098	0.305	2.142	0.039
Ambiguitas Peran	-0.305	0.138	-0.266	-2.211	0.033
Profesionalisme	0.367	0.126	0.391	2.917	0.006

Sumber: Data diolah (2025)

Persamaan regresi:

$$Y = 2,176 + 0,209X_1 - 0,305X_2 + 0,367X_3$$

Interpretasi:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2. Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor:

1. Komitmen organisasi → signifikan positif ($p = 0,039$)
2. Ambiguitas peran → signifikan negatif ($p = 0,033$)
3. Profesionalisme → signifikan positif ($p = 0,006$)

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.165	3	1.722	14.301	.000 ^b
Residual	4.455	37	.120		
Total	9.620	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Ambiguitas Peran, Komitmen Organisasi

Nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0.733	0.537	0.499	0.34698

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai Adjusted R² sebesar 0,499 menunjukkan bahwa 49,9% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme, sedangkan 50,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan auditor terhadap organisasi, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar terhadap penyelesaian tugas, serta kesediaan untuk menjaga kualitas hasil audit. Secara konseptual, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kewajiban moral individu terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong auditor untuk bekerja lebih teliti, objektif, dan berhati-hati dalam proses pemeriksaan, sehingga meningkatkan kredibilitas laporan keuangan dan kepatuhan terhadap standar profesional (Fransiska Mulyati Malon et al., 2021). Auditor yang berkomitmen tinggi tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga pada kualitas hasil audit serta reputasi institusi pengawasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, komitmen organisasi merupakan faktor internal penting yang mampu memperkuat perilaku kerja auditor dan meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat ketidakjelasan peran yang dialami auditor, maka kinerja auditor cenderung menurun. Sebaliknya, semakin jelas tugas, tanggung jawab, dan wewenang auditor, maka kinerjanya akan semakin baik. Ambiguitas peran muncul ketika auditor tidak memperoleh informasi yang cukup mengenai harapan pekerjaan, batas kewenangan, serta prioritas tugas. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan psikologis berupa kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketidakjelasan tersebut menyebabkan auditor kesulitan menentukan fokus kerja, sehingga efektivitas pemeriksaan menjadi menurun. Dalam konteks pengawasan, kondisi ini berpotensi menghasilkan pemeriksaan yang kurang optimal, baik dari sisi ketepatan waktu maupun kualitas temuan audit. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Putu Irma Yunita dan Putu Rosa Wijayanti Astawa (2019) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, kejelasan struktur tugas, pembagian kewenangan, serta standar prosedur kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Profesionalisme tercermin dari kompetensi teknis, independensi, kepatuhan terhadap etika profesi, serta kemampuan mempertahankan objektivitas dalam proses audit. Auditor yang profesional cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih baik, lebih teliti dalam

pengujian bukti audit, dan mampu mempertahankan integritas meskipun menghadapi tekanan organisasi. Profesionalisme juga membuat auditor tetap fokus pada standar audit dan prinsip akuntabilitas, sehingga kualitas pemeriksaan menjadi lebih dapat diandalkan. Selain itu, profesionalisme membantu auditor mengelola konflik peran serta mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dwiyanto & Rufaedah (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, etika profesi, dan independensi auditor merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pengawasan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan, pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti peningkatan keterikatan auditor terhadap organisasi mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pemeriksaan. Sebaliknya, ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terbukti menurunkan efektivitas kerja auditor. Sementara itu, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, serta kepatuhan terhadap etika profesi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas hasil audit.

Implikasinya, peningkatan kinerja auditor di lingkungan Inspektorat tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada penguatan aspek organisasi dan perilaku kerja. Organisasi perlu memperkuat komitmen auditor melalui pembinaan dan sistem pengelolaan SDM yang jelas, sekaligus meminimalkan ambiguitas peran dengan pembagian tugas dan prosedur kerja yang terstruktur. Selain itu, pengembangan profesionalisme auditor melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi, serta penegakan etika profesi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengawasan sektor publik.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang relevan terhadap kinerja auditor, seperti beban kerja, tekanan waktu, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas cakupan responden pada instansi pengawasan pemerintah lainnya agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor BPKP (studi kasus pada auditor BPKP Sumatera Barat). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/24>
- Ayuningtyas, H. Y., & Pamudji, S. (2012). Pengaruh pengalaman kerja, independensi, integritas, obyektivitas, dan kompetensi terhadap kualitas audit. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v5i1.2258>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 26–27.
- Fransiska Mulyati Malon, F. M., Dewi, N. N. S. R. T., & Adisanjaya, K. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. *Journal Research of Accounting*, 2(2), 146–155. <https://doi.org/10.51713/jarac.v2i2.33>
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: Untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Ketut Setia Wati, N., Rustiarini, N. W., Sunarsih, N. M., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. (2023). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, profesionalisme, tekanan anggaran waktu, ambiguitas peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 5(1), 158–172.
- Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 550–565.
- Pratiwi, A. A. C., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2020). Pengaruh profesionalisme, independensi, dan kompetensi auditor terhadap kualitas audit pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali (studi empiris pada KAP di Provinsi Bali). *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(1).
- Putri, R. E. (2019). *Pengetahuan masyarakat terhadap wakaf uang (Studi masyarakat Kelurahan Sumur Dewa Kecamatan Selebar Kota Bengkulu)*. <http://repository.iaibengkulu.ac.id/id/eprint/2705>
- Putu Irma Yunita, & Putu Rosa Wijayanti Astawa. (2019). Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja. 66(July), 6–17.



- Sabelau, F., & Zulfia, D. (2024). Pengaruh independensi, komitmen organisasi, dan ambiguitas terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik Kota Padang. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 2(1), 103–116.
- Salsabil, A. (2019). Pengaruh pengalaman auditor, independensi, pendidikan berkelanjutan, tekanan waktu kerja terhadap pendeteksian kecurangan oleh auditor eksternal dengan skeptisisme profesional sebagai variabel moderasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Whitney, E., & Rolfes, S. (2011). *Understanding nutrition* (12th ed.). Wadsworth Cengage Learning.