

Pengaruh Konflik Peran Dan Komitmen Profesional Terhadap Independensi Auditor Internal Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

Reyka Nurfathona^{1*}, Juliyanty Sidik Tjan², Asriady Bakri³,

nurfathonareyka@gmail.com^{1*}, juliantysidiktjan@umi.ac.id², asriady.bakri@umi.ac.id³

Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia^{1,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Konflik Peran Dan Komitmen Profesional Terhadap Independensi Auditor Internal Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Karyawan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2026 yaitu karyawan bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 92 Auditor. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan PLS (Partial Least Square). Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap independensi auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti semakin rendah konflik peran maka semakin tinggi independensi auditor. Sebaliknya, komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal, sehingga semakin tinggi komitmen profesional maka semakin kuat independensi auditor dalam menjalankan fungsi pengawasan. Selain itu, locus of control terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara konflik peran dan komitmen profesional terhadap independensi auditor internal. Auditor yang memiliki locus of control internal mampu mengelola tekanan dan konflik sebagai tantangan profesional, sehingga tetap menjaga objektivitas, integritas, dan kualitas kinerja pengawasan.

Kata Kunci: Konflik Peran, Komitmen Profesional, Independensi Auditor Internal, Locus Of Control

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

Pendahuluan

Perubahan penyelenggaraan pemerintahan Indonesia yang berawal dari sentralisasi lalu berubah menjadi desentralisasi yang artinya adalah telah terjadinya penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah

daerah untuk menjalankan semua urusan pemerintahannya sendiri atau bisa disebut juga otonomi daerah. Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri, baik urusan pemerintah maupun kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peran strategis dalam menjamin akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Namun demikian, efektivitas pengawasan internal masih menghadapi berbagai tantangan serius. Tantangan terhadap independensi auditor internal tercermin dari masih tingginya temuan pemeriksaan pada Tahun 2024, pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun Anggaran 2023 masih menemukan 726 permasalahan, yang terdiri atas 371 permasalahan (51,10%) berupa kelemahan sistem pengendalian internal dan 355 permasalahan (48,90%) ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dengan nilai temuan sebesar Rp112,27 miliar, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan internal pemerintah daerah masih menghadapi berbagai tantangan sehingga aspek independensi auditor internal menjadi faktor penting dalam mendukung objektivitas dan kualitas hasil pengawasan.

Selain persoalan sistem pengendalian internal, Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan juga menghadapi tantangan dalam aspek kapabilitas auditor dan efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan. Pada Konferensi Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) Wilayah Sulawesi Selatan Tahun 2025, disoroti bahwa APIP masih menghadapi keterbatasan jumlah auditor kompeten, kesenjangan tingkat kapabilitas, serta tantangan integritas dan adaptasi teknologi yang semakin kompleks, sehingga menuntut transformasi peran auditor internal dari sekadar pengawas administratif menjadi trusted advisor bagi pimpinan daerah. Secara operasional, pelaksanaan audit juga sering terkendala faktor beban kerja dan konflik peran, yang tercermin dari kasus keterlambatan penyelesaian audit di beberapa inspektorat kabupaten/kota akibat auditor harus mengikuti pelatihan kompetensi terlebih dahulu.

Salah satu faktor yang berpotensi mengganggu independensi auditor internal adalah konflik peran. Konflik peran terjadi ketika auditor internal dihadapkan pada tuntutan peran yang saling bertentangan, seperti tuntutan untuk bersikap objektif dan independen di satu sisi, serta tekanan dari atasan, rekan kerja, atau kepentingan organisasi di sisi lain. Dalam konteks Inspektorat, auditor internal tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai bagian dari birokrasi pemerintah daerah yang memiliki hubungan hierarkis dan administratif dengan pimpinan daerah. Kondisi ini dapat menimbulkan dilema etis dan menurunkan tingkat independensi auditor dalam menjalankan tugas pengawasan, (Saraswati, R., Nugroho, P. I., & Lestari, S. 2021).

Selain konflik peran auditor internal di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan tercermin dari kondisi penugasan di mana dalam satu tahun anggaran auditor harus menangani lebih dari dua hingga tiga penugasan audit, sekaligus menjalankan fungsi pembinaan, revidu, dan asistensi terhadap perangkat daerah, serta kewajiban mengikuti pelatihan dan tugas administratif, sehingga auditor dihadapkan pada tuntutan untuk bersikap objektif sebagai pengawas

sekaligus menjalankan peran sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan daerah dalam keterbatasan waktu dan sumber daya. komitmen profesional auditor internal juga menjadi faktor penting yang memengaruhi independensi.

Komitmen profesional mencerminkan tingkat loyalitas individu terhadap profesinya, termasuk kepatuhan terhadap kode etik, standar profesional, serta nilai-nilai yang melekat pada profesi auditor. Auditor internal yang memiliki komitmen profesional tinggi cenderung menempatkan kepentingan profesi dan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi maupun tekanan organisasi. Dengan demikian, komitmen profesional diharapkan mampu memperkuat sikap independen auditor dalam menghadapi berbagai tekanan dan konflik yang muncul dalam lingkungan kerja pemerintahan. Komitmen profesional dipandang sebagai faktor penting dalam menjaga kualitas kinerja dan stabilitas tenaga kerja, khususnya pada profesi yang menuntut standar moral dan tanggung jawab tinggi seperti pendidik dan akuntan (Djuanda, 2025).

Demikian pula pada variabel komitmen profesional, beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor, seperti yang ditemukan oleh Mustika dan Khadijah (2025) serta Rialdy, Sari, dan Pohan (2025), yang menyimpulkan bahwa auditor dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung mempertahankan independensi meskipun berada di bawah tekanan organisasi. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Iswarasari dan Kusumawati (2025) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga mengindikasikan bahwa pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor belum konsisten.

Salah satu faktor yang diduga berperan sebagai variabel pemoderasi adalah locus of control. Locus of control merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam kehidupan dan pekerjaannya. Auditor internal dengan locus of control internal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas audit merupakan hasil dari usaha dan keputusan pribadi, sehingga cenderung lebih bertanggung jawab, percaya diri, dan konsisten dalam menjaga independensi. Sebaliknya, auditor dengan locus of control eksternal lebih mudah dipengaruhi oleh tekanan lingkungan, otoritas atasan, maupun faktor eksternal lainnya, yang dapat melemahkan sikap independen dalam menghadapi konflik peran dan tantangan profesional.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian-penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil temuan (research gap) yang menunjukkan belum adanya kesimpulan yang konsisten mengenai pengaruh konflik peran dan komitmen profesional terhadap independensi auditor maupun kinerja auditor. Hutami & Chariri (2021) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap independensi auditor internal pemerintah daerah. Namun, temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sabila et al. (2025) yang justru menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap independensi auditor internal, dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Sementara itu, Amrullah et al. (2022) serta Iswarasari & Kusumawati (2025) menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kualitas

maupun kinerja auditor, sehingga semakin memperkuat adanya inkonsistensi hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mencari tahu tentang “Pengaruh Konflik Peran Dan Komitmen Profesional Terhadap Independensi Auditor Internal Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel secara objektif dalam bentuk data numerik, Sugiyono (2019:17). Metode yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh data empiris terkait pengaruh konflik peran dan komitmen profesional terhadap independensi auditor internal dengan locus of control sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan A. P. Pettarani No. 100, Makassar, dengan waktu pelaksanaan selama tiga bulan, yaitu mulai Januari hingga Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 47 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya, (Sujarweni, 2016).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dipilih karena memiliki keunggulan dalam mengolah data dengan jumlah sampel yang relatif kecil serta tidak mensyaratkan distribusi normal. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu analisis model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta analisis model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Selain itu, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur, nilai R-square, dan signifikansi melalui uji t menggunakan bantuan software SmartPLS, (Ghozali, 2015).

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Peneliti menggunakan statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan informasi mengenai gambaran atau detesis variabel dalam penelitian. Detesis data diperoleh dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai

maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari variabel Konflik Peran (X1), Komitmen Profesional (X2), Independensi Auditor Internal (Y) dan Locus Of Control (M).

Tabel 1 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran (X1)	47	2.00	5.00	4.3106	.71239
Komitmen Profesional (X2)	47	1.80	5.00	4.4723	.66519
Independensi Auditor Internal (Y)	47	2.00	5.00	4.4213	.71412
Locus Of Control (Z)	47	3.00	5.00	4.5064	.51559
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2026

Tabel 1 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

a. Konflik Peran (X1)

Berdasarkan tabel 1 diatas X1 memiliki nilai minimum 2, nilai maksimum 5, dan mean 4,3106 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,71239 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Komitmen Profesional (X2)

Berdasarkan table 1 diatas X2 memiliki nilai minimum 1,80 nilai maksimum 5, dan mean 4.4723 sehingga berada di skala nilai `yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,66519 dari nilai rata-rata jawaban responden.

c. Independensi Auditor Internal (Y)

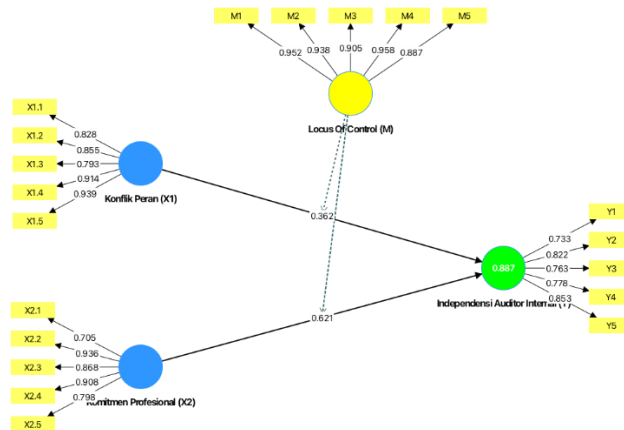
Berdasarkan tabel 1 diatas Y memiliki nilai minimum 2, nilai maksimum 5, dan mean 4.4213 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,71412 dari nilai rata-rata jawaban responden.

d. Locus Of Control (M)

Berdasarkan tabel 1 diatas M memiliki nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan mean 4.5064 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,51559 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. First Order Confirmatory Factor Analysis

First order konstruk dimana pengujiannya akan melalui satu jenjang, analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya. Secara lebih jelas diagram jalur penelitian yang digambar dengan software Smart PLS 4 dapat ditampilkan pada gambar berikut:

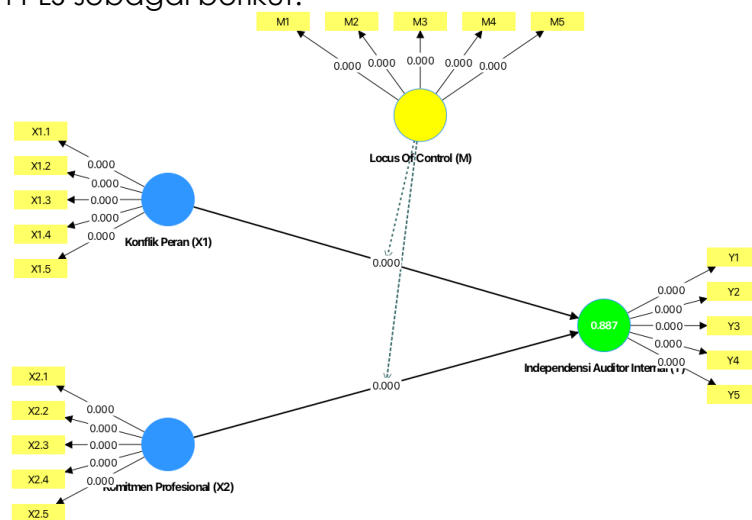


Gambar 1
First Order Confirmatory Factor Analysis

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa first order konstruk Konflik Peran (X1) diukur dengan dengan indikator X1.1 – X1.5. First order Komitmen Profesional (X2) diukur dengan dengan indikator X2.1 – X2.5. First order konstruk Locus Of Control (M) diukur dengan dengan indikator M1 – M5 dan First order konstruk Independensi Auditor Internal (Y) diukur dengan dengan indikator Y1-Y5.

3. Pengujian Struktural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program Smart PLS 4.0. Gambar 2 berikut ini menyajikan hasil pengujian Full Model SEM menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Full Model SEM Menggunakan smartPLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan smartPLS sebagaimana di tunjukan pada Gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai loading factor dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai loading dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

4. Uji Outer Model

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah convergent validity dan composite reability.

a. Convergent Validity

1) Uji outer model variabel Konflik Peran

Tabel 2 Uji Validitas outer loading variabel Konflik Peran

	Konflik Peran	Keterangan
X1.1	0,828	Valid
X1.2	0,855	Valid
X1.3	0,793	Valid
X1.4	0,914	Valid
X1.5	0,939	Valid

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji outer loading dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Konflik Peran. Tabel tersebut menunjukkan bahwa X1.1 hingga X1.5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Konflik Peran.

2) Uji outer model variabel Komitmen Profesional

Tabel 3 Uji Validitas outer loading Komitmen Profesional

	Komitmen Profesional	Keterangan
X2.1	0,705	Valid
X2.2	0,936	Valid
X2.3	0,868	Valid
X2.4	0,908	Valid
X2.5	0,798	Valid

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji outer loading dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Komitmen Profesional. Tabel tersebut menunjukkan bahwa X2.1 hingga X2.5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Komitmen Profesional.

3) Uji outer model variabel Independensi Auditor Internal

Tabel 4 Uji Validitas outer loading Independensi Auditor Internal

	Independensi Auditor Internal	Keterangan
Y1	0,733	Valid
Y2	0,822	Valid
Y3	0,763	Valid
Y4	0,778	Valid
Y5	0,853	Valid

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji outer loading dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Independensi Auditor Internal. tabel tersebut menunjukkan bahwa Independensi Auditor Internal yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Independensi Auditor Internal.

Uji outer model variabel Locus Of Control

Tabel 5 Uji Validitas outer loading variabel Locus Of Control

	Locus Of Control	Keterangan
M1	0,952	Valid
M2	0,938	Valid
M3	0,905	Valid
M4	0,958	Valid
M5	0,887	Valid

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji outer loading dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Locus Of Control. tabel tersebut menunjukkan bahwa Kepribadian yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Locus Of Control.

b. Uji Discriminant Validity

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain (Ghozali, 2014).

Tabel 6 Cross Loading Konflik Peran

	Independensi Auditor Internal (Y)	Komitmen Profesional (X2)	Konflik Peran (X1)	Locus Of Control (M)
X1.1	0,594	0,556	0,828	0,566
X1.2	0,814	0,498	0,855	0,647
X1.3	0,678	0,658	0,793	0,635
X1.4	0,645	0,495	0,914	0,496
X1.5	0,750	0,526	0,939	0,630

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa nilai cross loading untuk indikator Konflik Peran (X1.1 sampai dengan X1.5) mempunyai loading factor kepada konstruk Konflik Peran lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 7 Cross Loading Komitmen Profesional

	Independensi Auditor Internal (Y)	Komitmen Profesional (X2)	Konflik Peran (X1)	Locus Of Control (M)
X2.1	0,594	0,556	0,828	0,566

X2.2	0,814	0,498	0,855	0,647
X2.3	0,678	0,658	0,793	0,635
X2.4	0,645	0,495	0,914	0,496
X2.5	0,750	0,526	0,939	0,630

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Komitmen Profesional (X2.1 sampai dengan X2.5) mempunyai loading factor kepada konstruk Komitmen Profesional lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 8 Cross Loading Independensi Auditor Internal

	Independensi Auditor Internal (Y)	Komitmen Profesional (X2)	Konflik Peran (X1)	Locus Of Control (M)
Y1	0,733	0,602	0,529	0,531
Y2	0,822	0,589	0,743	0,695
Y3	0,763	0,457	0,633	0,481
Y4	0,778	0,679	0,539	0,578
Y5	0,853	0,626	0,739	0,708

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Independensi Auditor Internal (Y1 sampai dengan Y5) mempunyai loading factor kepada konstruk Independensi Auditor Internal lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 9 Cross Loading Locus Of Control

	Independensi Auditor Internal (Y)	Komitmen Profesional (X2)	Konflik Peran (X1)	Locus Of Control (M)
M1	0,694	0,767	0,619	0,952
M2	0,796	0,860	0,643	0,938
M3	0,736	0,744	0,707	0,905
M4	0,664	0,736	0,606	0,958
M5	0,642	0,741	0,625	0,887

Sumber : Output PLS, 2026

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Locus Of Control (M1 sampai dengan M5) mempunyai loading factor kepada Locus Of Control lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

c. Uji Composite Reliability atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas dilakukan dengan metode Internal consistency. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien cronbach's Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Nunnally, 1996 dalam Ghozali, 2014).

Tabel 10 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	(AVE)
Independensi Auditor Internal (Y)	0,851	0,859	0,893	0,626
Komitmen Profesional (X2)	0,899	0,908	0,926	0,718
Konflik Peran (X1)	0,917	0,925	0,938	0,753
Locus Of Control (M)	0,960	0,964	0,969	0,862

Sumber : Output PLS, 2026

Hasil pengujian berdasarkan Tabel menunjukan bahwa hasil composite reability maupun cronbach alpha menunjukan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas > 0,50. Hal tersebut menunjukan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk yaitu variabel Konflik Peran (X1), Komitmen Profesional (X2), Independensi Auditor Internal (Y) dan Locus Of Control (M) sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

5. Uji Model Struktural atau Inner Mode

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel laten dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

a. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11 R-quare Konstruk Variabel

	R-square	Adjusted R-square
Independensi Auditor Internal (Y)	0,887	0,873

Sumber: Output PLS, 2026

Dari table di atas dapat dilihat nilai R Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,887 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori moderat. Nilai Adjusted R square Independensi Auditor Internal sebesar 0,887 atau 88,7% ini menunjukkan bahwa variabel Independensi Auditor Internal dapat dijelaskan Konflik Peran (X1), Komitmen Profesional (X2) dan Locus Of Control (M) sebesar 87,3% sedangkan sisanya 12,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini yaitu fee audit dan stress kerja.

6. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah sig P Values < 0.05. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

a. Pengujian Langsung (Direct Effect)

Tabel 12 Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Komitmen Profesional (X2) -> Independensi Auditor Internal (Y)	0,621	0,578	0,177	3,514	0,000
Konflik Peran (X1) -> Independensi Auditor Internal (Y)	-0,362	0,388	0,098	3,700	0,000

Sumber: Output PLS, 2026

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Konflik Peran (X1) dan Komitmen Profesional (X2), dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Independensi Auditor Internal.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa dari Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal. Tabel menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic > 1,96 (3,700 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar -0,362 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Konflik Peran. Semakin menurun Konflik Peran maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa dari Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal. Tabel menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic > 1,96 (3,514 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,621 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal. Semakin baik Komitmen Profesional maka Independensi Auditor Internal semakin meningkat.

b. Pengujian Moderasi Effect

Tabel 13 Uji Hipotesis berdasarkan Moderasi Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Locus Of Control (M) x Komitmen Profesional (X2) -> Independensi Auditor Internal (Y)	0,284	0,273	0,144	1,977	0,048
Locus Of Control (M) x Konflik Peran (X1) -> Independensi Auditor Internal (Y)	0,179	0,177	0,070	2,554	0,011

Sumber: Output PLS, 2026

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Konflik Peran (X1) dan Komitmen Profesional (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Independensi Auditor Internal dan Locus Of Control sebagai variabel Moderasi.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal yang dimoderasi Locus Of Control. Tabel menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran memiliki tingkat signifikan sebesar 0,011 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai t statistic > 1,96 (2,554 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,179 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Stress Kerja maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal.

4) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal yang dimoderasi Locus Of Control. Tabel menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran memiliki tingkat signifikan sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai t statistic > 1,96 (1,977 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,284 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H4 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Komitmen Profesional maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor Internal.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Konflik Peran. Semakin menurun Konflik Peran maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Konflik peran yang tinggi dapat memunculkan tekanan psikologis, ketidakjelasan prioritas, serta keraguan dalam mengambil keputusan audit. Auditor yang mengalami konflik peran cenderung menghadapi dilema antara menjaga hubungan organisasi dan mempertahankan objektivitas profesional. Situasi ini berpotensi menurunkan independensi karena auditor mungkin mengurangi ketegasan temuan, menghindari rekomendasi yang sensitif, atau mempertimbangkan faktor non-teknis dalam penilaian audit.

Konflik peran merupakan kondisi ketika auditor internal menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, baik antara peran sebagai pengawas independen dan sebagai bagian dari struktur organisasi, maupun antara kepentingan profesional dan kepentingan manajerial. Dalam praktik audit internal, konflik peran sering muncul akibat tekanan pimpinan, keterbatasan wewenang, serta tuntutan untuk menjaga hubungan harmonis dengan auditee, yang pada akhirnya dapat mengganggu objektivitas auditor. Menurut teori peran, konflik peran dapat menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan fungsi secara profesional karena terjadi ketidaksesuaian antara harapan peran dan pelaksanaan peran aktual (Iswarasari & Kusumawati, 2025).

Konflik peran dalam perspektif TRA berpengaruh terhadap sikap auditor terhadap perilaku independen. Ketika auditor internal menghadapi tuntutan peran yang saling bertentangan, seperti tekanan dari pimpinan organisasi atau kepentingan manajerial, sikap auditor terhadap independensi dapat menjadi negatif karena auditor menilai bahwa bertindak independen berpotensi menimbulkan risiko sosial maupun karier. Kondisi ini melemahkan niat auditor untuk bersikap independen, sehingga berdampak pada penurunan tingkat independensi auditor internal.

Penelitian empiris oleh Hutami dan Chariri (2021) membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap independensi auditor internal pemerintah daerah, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami auditor, maka semakin rendah tingkat independensinya. Temuan ini sejalan dengan Sabila, Tjan, dan Bakri (2025) yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap independensi auditor internal, karena konflik tersebut dapat memicu kompromi profesional dalam pengambilan keputusan audit. Meskipun Iswarasari dan Kusumawati (2025) menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun dalam konteks independensi auditor internal, konflik peran tetap menjadi faktor krusial yang berpotensi melemahkan sikap objektif dan netral auditor. Oleh karena itu, konflik peran dipandang sebagai variabel yang dapat mengancam independensi auditor internal secara langsung maupun tidak langsung.

2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal. Semakin baik Komitmen Profesional maka Independensi Auditor Internal semakin meningkat. komitmen profesional berfungsi sebagai pengendali internal (self-control mechanism) yang membentuk sikap dan perilaku auditor. Ketika auditor merasa bangga dan bertanggung jawab terhadap profesinya, ia akan menjaga reputasi dan kredibilitasnya dengan tetap independen dalam setiap penilaian. Sebaliknya, rendahnya komitmen profesional dapat membuat auditor lebih mudah terpengaruh oleh intervensi atau kompromi. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki auditor, maka semakin kuat independensinya dalam melaksanakan fungsi pengawasan secara objektif dan tidak memihak.

Konteks Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, komitmen profesional menjadi faktor krusial karena auditor internal bekerja dalam lingkungan birokrasi yang memiliki hubungan hierarkis dan kedekatan struktural dengan objek yang diaudit. Auditor yang memiliki komitmen profesional tinggi akan tetap berpegang pada standar audit, kode etik, dan prinsip objektivitas meskipun menghadapi tekanan atasan, rekan kerja, maupun kepentingan organisasi. Secara rasional, komitmen profesional memperkuat identitas auditor sebagai pengawas yang bertanggung jawab kepada publik, sehingga ia lebih mengutamakan kebenaran hasil pemeriksaan dibanding menjaga relasi atau kenyamanan internal. Oleh karena itu, semakin kuat komitmen profesional auditor di lingkungan Inspektorat, maka semakin tinggi pula independensinya dalam menjalankan fungsi pengawasan secara objektif dan tidak memihak.

Komitmen profesional merupakan tingkat keterikatan individu terhadap nilai, norma, dan etika profesi yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Auditor internal yang memiliki komitmen profesional tinggi cenderung menjunjung tinggi integritas, objektivitas, serta kepatuhan terhadap standar audit, sehingga mampu mempertahankan independensinya meskipun menghadapi tekanan organisasi. Menurut konsep profesionalisme, komitmen terhadap profesi mendorong auditor untuk menempatkan kepentingan publik dan standar profesi di atas kepentingan pribadi maupun organisasi (Aditya & Taufan, 2025).

Komitmen profesional dalam kerangka Teori Pengharapan (Expectancy Theory), motivasi individu dalam bertindak ditentukan oleh harapan atas hasil yang akan diperoleh dari suatu perilaku serta nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut (Griffin, 2002). Dalam konteks audit internal, auditor akan memilih perilaku yang dianggap mampu memberikan hasil yang paling diharapkan, baik berupa pengakuan profesional, keamanan posisi, maupun kepuasan kerja. Auditor internal yang memiliki komitmen profesional tinggi cenderung memandang independensi sebagai nilai utama profesi dan sebagai hasil yang bernilai tinggi untuk dicapai, sehingga auditor tersebut akan termotivasi untuk mempertahankan sikap objektif dan bebas dari pengaruh meskipun dihadapkan pada tekanan organisasi atau keterbatasan waktu.

Penelitian Wahyudi dan Norsita (2025) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

internal, yang secara konseptual berkaitan erat dengan kemampuan auditor menjaga independensinya. Selain itu, penelitian Mustika dan Khadijah (2025) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat sikap independen auditor dalam menghadapi tekanan anggaran waktu, yang mengindikasikan bahwa komitmen, baik terhadap organisasi maupun profesi, berperan penting dalam menjaga kualitas sikap audit. Temuan Sabila et al. (2025) juga menegaskan bahwa auditor dengan kecerdasan emosional dan komitmen profesional yang baik mampu mengelola konflik dan ambiguitas peran sehingga tetap mempertahankan independensinya. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen profesional auditor internal, maka semakin kuat pula independensinya dalam menjalankan tugas pengawasan.

3. Pengaruh Locus Of Control dapat memperkuat Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Stress Kerja maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal. Ketika auditor dengan locus of control internal menghadapi konflik peran atau tekanan kerja, kondisi tersebut justru dapat memperkuat sikap profesional dan independensinya. Tekanan atau konflik tidak dianggap sebagai hambatan, melainkan sebagai tantangan yang harus diselesaikan secara objektif dan bertanggung jawab. Auditor dengan karakter ini akan tetap berpegang pada standar audit dan kode etik meskipun berada dalam situasi yang kompleks. Sebaliknya, auditor dengan locus of control eksternal cenderung lebih mudah terpengaruh oleh tekanan lingkungan, sehingga konflik peran berpotensi menurunkan independensi.

Locus of control merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana dirinya mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal (Rotter, 1990). Auditor internal dengan locus of control internal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas audit merupakan hasil dari usaha dan keputusan pribadi, sedangkan auditor dengan locus of control eksternal cenderung mengaitkan hasil kerja dengan faktor keberuntungan, tekanan lingkungan, atau kekuasaan pihak lain. Dalam konteks Theory of Reasoned Action (TRA), locus of control berperan dalam memperkuat atau memperlemah niat (intention) auditor untuk bertindak independen ketika menghadapi konflik peran.

Konteks Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, auditor yang memiliki locus of control internal adalah auditor yang meyakini bahwa kualitas hasil audit, objektivitas penilaian, serta keberhasilan pelaksanaan tugas pengawasan ditentukan oleh kompetensi, integritas, dan keputusan profesional dirinya sendiri, bukan oleh tekanan atasan, kedekatan dengan auditee, maupun kondisi politik birokrasi. Auditor dengan karakter ini cenderung bertanggung jawab penuh atas setiap temuan dan rekomendasi yang dikeluarkan, berani mempertahankan hasil pemeriksaan berdasarkan bukti audit, serta tidak mudah

menyalahkan faktor eksternal ketika menghadapi konflik peran atau tekanan kerja.

Ketika auditor internal mengalami konflik peran, auditor dengan locus of control internal cenderung memiliki sikap yang lebih rasional dan bertanggung jawab terhadap perilaku independen, karena mereka percaya bahwa keputusan profesional berada dalam kendali pribadi. Keyakinan ini membentuk sikap positif terhadap perilaku independen serta memperkuat niat untuk tetap objektif meskipun berada dalam tekanan peran. Sebaliknya, auditor dengan locus of control eksternal lebih mudah terpengaruh oleh tekanan organisasi, sehingga konflik peran akan semakin melemahkan independensinya. Penelitian Yuhan (2022) serta Wahyudi dan Norsita (2025) menunjukkan bahwa locus of control internal mampu memperkuat perilaku profesional auditor dalam menghadapi tekanan kerja, termasuk dalam menjaga sikap independen. Dengan demikian, locus of control dipandang mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap independensi auditor internal.

4. Pengaruh Locus Of Control dapat memperkuat Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Komitmen Profesional maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor Internal. Komitmen profesional membentuk kesadaran normatif untuk taat pada nilai dan standar profesi, sedangkan locus of control internal memperkuat keyakinan bahwa keberhasilan menjaga independensi ditentukan oleh keputusan dan tanggung jawab pribadi, bukan oleh tekanan eksternal. Auditor yang memiliki keduanya akan lebih konsisten mempertahankan objektivitas, berani menyampaikan temuan audit, serta tidak mudah terpengaruh oleh intervensi organisasi. Sebaliknya, jika auditor memiliki komitmen profesional tinggi tetapi locus of control eksternal, maka ia lebih rentan terpengaruh tekanan lingkungan sehingga independensinya tidak optimal.

konteks Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, komitmen profesional auditor internal sangat penting karena mereka berada dalam struktur birokrasi yang memiliki hubungan hierarkis dengan perangkat daerah yang diaudit. Auditor yang memiliki komitmen profesional tinggi akan berpegang teguh pada standar audit, kode etik, dan prinsip objektivitas dalam setiap penugasan. Namun, pengaruh komitmen tersebut terhadap independensi akan semakin kuat apabila auditor juga memiliki locus of control internal yang tinggi, yaitu keyakinan bahwa kualitas hasil audit dan integritas pekerjaan ditentukan oleh tanggung jawab serta keputusan profesional dirinya sendiri.

Komitmen profesional mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan auditor terhadap nilai, etika, serta standar profesi audit yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, kuat atau lemahnya komitmen profesional dalam mendorong perilaku independen sangat bergantung pada karakteristik kepribadian auditor, salah satunya adalah locus of control. Dalam perspektif Teori Pengharapan (Expectancy Theory), motivasi individu dalam

bertindak ditentukan oleh harapan atas hasil yang akan diperoleh dari suatu perilaku serta nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut (Griffin, 2002). Dalam konteks audit internal, auditor dengan komitmen profesional tinggi akan menilai independensi sebagai hasil yang bernilai penting untuk dicapai, karena independensi berkaitan langsung dengan integritas profesi dan kualitas hasil audit. Namun, kuat atau lemahnya penerapan komitmen profesional tersebut sangat dipengaruhi oleh locus of control auditor.

Auditor internal dengan komitmen profesional tinggi dan locus of control internal akan lebih konsisten dalam menerjemahkan nilai-nilai profesi ke dalam tindakan nyata, karena mereka meyakini bahwa menjaga independensi merupakan tanggung jawab pribadi yang berada dalam kendalinya. Keyakinan ini memperkuat niat auditor untuk bertindak objektif dan bebas dari intervensi, sehingga independensi auditor semakin meningkat. Sebaliknya, auditor dengan locus of control eksternal meskipun memiliki komitmen profesional, cenderung lebih mudah mengalah terhadap tekanan lingkungan, sehingga komitmen tersebut tidak sepenuhnya teraktualisasi dalam perilaku independen. Temuan penelitian Aditya dan Taufan (2025) serta Rialdy et al. (2025) mengindikasikan bahwa locus of control berperan dalam memperkuat pengaruh faktor psikologis dan profesional terhadap perilaku auditor. Oleh karena itu, locus of control diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komitmen profesional dan independensi auditor internal.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan Smart PLS telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Konflik Peran. Semakin menurun Konflik Peran maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Konflik peran yang tinggi dapat memunculkan tekanan psikologis, ketidakjelasan prioritas, serta keraguan dalam mengambil keputusan audit.
2. Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor Internal. Semakin baik Komitmen Profesional maka Independensi Auditor Internal semakin meningkat. komitmen profesional berfungsi sebagai pengendali internal (self-control mechanism) yang membentuk sikap dan perilaku auditor.
3. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Stress Kerja maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Konflik Peran terhadap Independensi Auditor Internal.
4. Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Locus Of Control. Semakin Komitmen

Profesional maka Independensi Auditor Internal akan semakin meningkat yang dimoderasi Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor Internal.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-4 (4,21). Oleh karena itu, Inspektorat perlu memperjelas pembagian tugas, wewenang, serta batasan peran auditor agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab yang dapat menimbulkan konflik peran. Penegasan SOP dan mekanisme koordinasi internal perlu diperkuat untuk meminimalkan potensi tekanan peran.
2. Indikator terendah terdapat pada pernyataan ke-2 (4,43). Inspektorat disarankan untuk meningkatkan program pembinaan profesional, seperti pelatihan berkelanjutan, penguatan kode etik, serta sistem penghargaan berbasis kinerja guna memperkuat komitmen auditor terhadap profesinya.
3. Indikator terendah terdapat pada pernyataan ke-3 (4,36) yang berkaitan dengan ketahanan terhadap tekanan. Inspektorat disarankan untuk meningkatkan ketahanan mental dan profesional auditor melalui pelatihan manajemen stres, penguatan integritas, serta pembinaan karakter agar auditor memiliki kontrol diri yang kuat dalam menghadapi tekanan kerja.
4. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi independensi auditor internal, seperti budaya organisasi, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, etika profesi, maupun beban kerja. Penambahan variabel tersebut dapat memperkaya model penelitian dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi independensi auditor.

Daftar Pustaka

- Aditya, M. R., & Taufan, J. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Jakarta Selatan). *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(11), 10553-10564.
- Amrullah, A., Mursalim, M., & Junaid, A. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Moral Reasoning Terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 1(1), 70-85.
- BMC Medical Education. (2025). Factors Related to Professional Commitment of Nursing Students: A Systematic Review.
- Djuanda, I. (2025). Peningkatan Komitmen Profesional Guru melalui Efikasi Diri dan Kepercayaan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*.

- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas
- Hasan, M. I. (2001). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutami, G., & Chariri, A. (2021). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Iswarasari, D., & Kusumawati, E. (2025). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-10.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem informasi keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.
- Karmita, E. (2018). *Pengaruh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6(2), 89–101.
- Kumar, N. (2017). *Whistleblowing: A tool for transparency*. *International Journal of Advanced Research*, 5(6), 123–130.
- Larkin, J. M. (1990). *Professional commitment: Implications for accounting professionals*. *Accounting Horizons*, 4(3), 1–9.
- Mangarin, R. A., & Macalde, A. A. (2024). *The Influence of Professional Commitment to Work Climate of Public-School Teachers*. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*.
- Mustika, I., Khadijah, (2025). *Independensi Auditor, Tekanan Anggaran Waktu Dan Kualitas Audit: Peran Moderasi Komitmen Organisasi Pada Kap Di Kepulauan Riau*. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 9(4), 3177-3188.
- Mutlu, H. U., & Balıkoğlu, A. (2025). *Professional Commitment and Intention to Leave the Profession*. *Journal of Tourism Leisure and Hospitality*.
- Prandyani, D. A. P., Adi, I. K. Y., & Junipisa, N. M. E. (2025). *Pengaruh Locus Of Control, Skeptisme Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali*. *Journal Research of Accounting*, 6(2), 236-249.
- Putri, A. S. K., et al. (2025). *Komitmen Profesional dan Pengambilan Keputusan Etis Auditor*. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Ratnawati, R. I. S., Rahim, S., & Ikhtiari, K. (2025). *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Wilayah Kota Makassar:(Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar)*. *Center of Economic Students Journal*, 8(3), 966-975. <https://doi.org/10.56750/c4h6f932>
- Reffiany. (2009). *Pengaruh locus of control terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rialdy, N., Sari, M., & Pohan, M. (2025). *Kinerja Auditor dalam Perspektif Komitmen Organisasi dan Stres Kerja: Dimoderasi Locus of Control*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 26(1), 75-92.

- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2025). Peran Komitmen Profesional sebagai Mediator antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. *Journal of Applied Management Research*.
- Sabila, M. E., Tjan, J. S., & Bakri, A. A. (2025). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Independensi Auditor Internal dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 786-799. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4836164>
- Safitri, D. (2013). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja auditor. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 4(3), 401–416.
- Saputra, V., et al. (2025). Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Etis dan Whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*.
- Saraswati, R., Nugroho, P. I., & Lestari, S. (2021). Konflik peran dan dampaknya terhadap kinerja individu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 210–223.
- Su'un, M., Hajering, H., Muslim, M., & Rifky, M. (2020). Professional commitment and locus of control toward intensity in whistleblowing through ethical sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 100-118. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i1.659>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syaifa, A. (2015). *Perlindungan hukum bagi whistleblower*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Locus of Control, Gender dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgement Auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Makassar. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/1002/707>, 4(3), 740-756. <http://repository.umi.ac.id/1063/1/1002-Article%20Text-4037-1-10-20211209.pdf>
- Wahyudi, N. F., & Norsita, M. (2025). Pengaruh Locus Of Control, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 286-294.
- Yuhan, E. (2022). Pengaruh Due Professional Care, Independensi, Pengalaman Auditor dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderasi. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 1-19.