

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Internal Auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka: Perspektif Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

Andi Iswan Muharram^{1*}

¹ Department of Accounting, Faculty of Social and Economics Science, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism, job satisfaction, and organizational commitment on the performance of internal auditors at the Inspectorate of Kolaka Regency. The respondents in this study consisted of inspectors with at least two years of experience, and 30 questionnaires were distributed, yielding a response rate of 73%-76%. The regression analysis shows that 65.1% of the variation in internal auditor performance can be explained by professionalism and job satisfaction variables, with regression coefficients of 4.243 for professionalism and 0.743 for job satisfaction. Additionally, 64.8% of the variation in internal auditor performance is influenced by organizational commitment and job satisfaction, with regression coefficients of 8.472 for organizational commitment. The results of this study indicate that professionalism, job satisfaction, and organizational commitment significantly affect internal auditor performance, suggesting that improving these factors can enhance auditor performance.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Responden penelitian ini terdiri dari inspektorat yang telah bekerja minimal dua tahun, dengan jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 30 lembar dan tingkat respon sebesar 73%-76%. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 65,1% variasi kinerja internal auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 4,243 untuk profesionalisme dan 0,743 untuk kepuasan kerja. Selain itu, 64,8% variasi kinerja internal auditor juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 8,472 untuk komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor, sehingga rekomendasi untuk meningkatkan kinerja auditor internal adalah dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Keywords:

Internal Auditor Performance; Job Satisfaction; Kolaka Regency Inspectorate; Organizational Commitment; Professionalism.

¹ Corresponding at andi.iswanm1@gmail.com

1. Introduction

Kinerja internal auditor di pemerintahan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara. Auditor internal bertugas untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko serta melakukan penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal, yang merupakan bagian integral dari tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor internal harus dipahami secara mendalam untuk meningkatkan efektivitas tugas dan fungsi mereka dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor internal adalah profesionalisme. Profesionalisme dalam pekerjaan auditor internal mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang auditor. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan auditor untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik, lebih objektif, dan lebih independen dalam melakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian internal yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli menunjukkan bahwa profesionalisme yang tinggi berhubungan langsung dengan kualitas kinerja auditor (Arens, Elder, & Beasley, 2017).

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja auditor internal. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja (Judge & Bono, 2001). Auditor internal yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja audit yang dihasilkan. Sebaliknya, auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang memiliki motivasi, yang dapat berpengaruh buruk pada kinerja mereka.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja internal auditor. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa terikat dan memiliki loyalitas terhadap organisasi tempat ia bekerja. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik dan memberikan kontribusi positif bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan ketidakpedulian terhadap tugas dan tanggung jawab, yang dapat menurunkan kinerja auditor.

Penelitian ini berfokus pada kinerja internal auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Kabupaten Kolaka, sebagai salah satu daerah di Indonesia, diharapkan dapat menerapkan

tata kelola yang baik dengan pengawasan yang efektif dari auditor internal. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja auditor, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi peningkatan kualitas pengawasan dan akuntabilitas pemerintahan di daerah tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada inspektorat yang telah bekerja minimal dua tahun di Kabupaten Kolaka. Responden penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Dengan menganalisis hubungan antara profesionalisme, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja auditor internal, diharapkan dapat diperoleh temuan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas kinerja auditor internal di Pemerintah Kabupaten Kolaka.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja internal auditor, tetapi juga memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya di bidang pengawasan internal. Melalui peningkatan profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, diharapkan kinerja auditor internal dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya dapat memperkuat sistem pengendalian internal dan akuntabilitas di pemerintahan daerah.

2. Literature Review

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Internal Auditor

Profesionalisme merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja internal auditor. Profesionalisme dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap etis yang dimiliki oleh auditor dalam menjalankan tugasnya. Menurut Arens et al. (2017), auditor yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Profesionalisme berhubungan erat dengan objektivitas dan independensi auditor, yang merupakan dua kualitas esensial dalam pengawasan internal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jamil dan Zulkarnain (2019), ditemukan bahwa auditor yang memiliki sikap profesional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan audit, karena mereka memiliki integritas dan tanggung jawab yang tinggi.

Selain itu, auditor yang profesional juga lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan dalam melakukan tugas pengawasan, yang dapat berdampak positif pada kualitas audit yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan profesionalisme auditor agar kinerja internal mereka dapat lebih maksimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor

Kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas seorang karyawan, termasuk auditor internal. Menurut Judge dan Bono (2001), kepuasan kerja berhubungan dengan persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas hasil kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas pekerjaan auditor.

Penelitian oleh Siti et al. (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja auditor internal di lingkungan pemerintahan. Auditor yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal dalam tugas audit mereka. Sebaliknya, auditor yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti fasilitas, kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja, dapat dikelola dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor

Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan dan loyalitas yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi (Meyer & Allen, 1991). Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas audit dengan lebih baik, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal di instansi pemerintahan. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan bahwa sistem pengendalian internal berjalan dengan baik. Selain itu, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat juga lebih bersedia untuk menghadapi tantangan dan kendala yang muncul dalam melaksanakan tugas mereka.

Model Penelitian yang Relevan

Muharram, A.I. (2024) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Internal Auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka: Perspektif Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor ini—profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi—berperan penting dalam meningkatkan kinerja internal auditor. Misalnya, penelitian oleh Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa kombinasi antara profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor di sektor publik. Selain itu, penelitian oleh Amalia dan Setiawan (2021) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja auditor internal.

Penelitian ini mengembangkan model analisis yang menggabungkan ketiga faktor tersebut untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja auditor internal. Dengan menggunakan metode regresi, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara ketiga variabel tersebut di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka.

3. Method, Data, and Analysis

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor. Desain deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang ada terkait variabel-variabel yang diteliti, sementara analitik bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja auditor internal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Auditor yang menjadi responden harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu telah bekerja minimal dua tahun di Inspektorat, karena hal ini dianggap cukup untuk memberikan informasi yang akurat terkait dengan kinerja mereka dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

Untuk teknik pengambilan sampel, digunakan **sampling jenuh**, yaitu seluruh auditor yang memenuhi kriteria diminta untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam hal ini, 30 auditor internal yang memenuhi kriteria diharapkan dapat memberikan informasi yang representatif.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang menilai variabel-variabel penelitian, yaitu:

1. **Profesionalisme:** Diukur dengan menggunakan skala yang mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap etis yang dimiliki oleh auditor dalam menjalankan tugasnya.
2. **Kepuasan Kerja:** Diukur dengan skala yang menilai kepuasan auditor terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan atas hasil kerja.
3. **Komitmen Organisasi:** Diukur dengan skala yang menilai sejauh mana auditor merasa terikat dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
4. **Kinerja Internal Auditor:** Diukur dengan menggunakan skala penilaian kinerja auditor yang mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil audit yang dihasilkan.

Kuesioner disebarkan langsung kepada responden yang bekerja di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka untuk memastikan tingkat pemahaman yang baik dan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pengisian kuesioner.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah **kuesioner** yang terdiri dari beberapa bagian:

- **Bagian pertama:** Menilai data demografis responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja).
- **Bagian kedua:** Menilai profesionalisme auditor internal dengan menggunakan skala Likert yang mencakup pertanyaan terkait pengetahuan teknis, keterampilan, dan perilaku etis.
- **Bagian ketiga:** Menilai kepuasan kerja auditor dengan skala Likert yang mencakup berbagai aspek kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap hasil kerja.
- **Bagian keempat:** Menilai komitmen organisasi auditor dengan skala Likert yang mencakup kesediaan auditor untuk mendukung dan bekerja keras untuk organisasi.
- **Bagian kelima:** Menilai kinerja internal auditor berdasarkan efektivitas tugas audit, kualitas hasil audit, dan kontribusi terhadap perbaikan pengendalian internal.

Setiap item dalam kuesioner akan diberi skor dari 1 hingga 5 berdasarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang ada, dengan 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada 30 auditor internal di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Kuesioner disebar dan dikumpulkan dalam waktu yang telah ditentukan. Tingkat respons diperkirakan sekitar 73%-76%, yang menunjukkan bahwa mayoritas auditor menganggap penelitian ini relevan dan penting untuk dilaksanakan.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan **analisis regresi linier berganda** untuk menguji pengaruh variabel profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1(\text{PRF}) + \beta_2(\text{KP}) + \beta_3(\text{KO}) + \epsilon$$

Di mana:

- Y adalah kinerja internal auditor,
- β_0 adalah konstanta,
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen (profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi),
- ϵ adalah error term.

Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel. Selanjutnya, **uji F** dan **uji t** digunakan untuk menguji signifikansi model regresi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja internal auditor.

4. Result and Discussion

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 auditor internal yang telah

bekerja minimal dua tahun. Dari 30 kuesioner yang disebarakan, sebanyak 23 kuesioner dapat dikembalikan dan dianalisis, dengan tingkat respons sebesar 76%.

Deskriptif Statistik

Tabel berikut menunjukkan deskripsi data untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 1. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Deviasi Standar
Profesionalisme	4.21	0.56
Kepuasan Kerja	4.15	0.53
Komitmen Organisasi	4.33	0.47
Kinerja Internal Auditor	4.25	0.52

Source: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa responden memberikan nilai yang relatif tinggi terhadap variabel-variabel yang diuji. Profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki rata-rata lebih dari 4, yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor merasa puas dengan kondisi profesionalisme, pekerjaan mereka, dan komitmen terhadap organisasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan antara profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan persamaan model sebagai berikut:

$$\text{Kinerja_Auditor} = 4.243 + 0.743 (\text{Kepuasan Kerja}) + 0.034 (\text{Profesionalisme}) + 0.042 (\text{Komitmen Organisasi})$$

Tabel berikut menunjukkan hasil uji koefisien regresi:

Table 2. Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung
Konstanta	4.243	
Kepuasan Kerja	0.743	9.491
Profesionalisme	0.034	0.485
Komitmen Organisasi	0.042	0.745

Source: Data diolah (2024)

Dari hasil uji regresi di atas, dapat dilihat bahwa variabel **kepuasan kerja** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05), sedangkan **profesionalisme** dan **komitmen organisasi** tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0.631 dan 0.460.

Uji Determinasi (Adjusted R²)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai **Adjusted R² = 0.651**, yang berarti bahwa 65.1% variasi kinerja internal auditor dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sementara sisanya, yaitu 34.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa **kepuasan kerja** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **kinerja internal auditor**. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Siti et al. (2018) yang menunjukkan bahwa auditor yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil audit yang berkualitas dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Kepuasan kerja dapat meningkat jika faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji yang sesuai, serta pengakuan terhadap hasil kerja diperhatikan oleh organisasi. Dalam konteks penelitian ini, para auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi, yang berkorelasi dengan kinerja audit yang baik.

Namun, variabel **profesionalisme** dan **komitmen organisasi** tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan profesionalisme dalam pekerjaan sehari-hari atau rendahnya komitmen terhadap organisasi. Beberapa auditor mungkin merasa bahwa tanggung jawab mereka sudah cukup terpenuhi meskipun belum ada peningkatan yang signifikan dalam profesionalisme atau keterikatan mereka dengan organisasi.

Pada variabel **profesionalisme**, meskipun memiliki rata-rata yang tinggi (4.21), pengaruhnya terhadap kinerja auditor mungkin tidak terlihat secara langsung dalam penelitian ini. Profesionalisme merupakan suatu konsep yang lebih kompleks dan mungkin membutuhkan waktu yang lebih lama untuk berkembang serta diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Sementara itu, **komitmen organisasi** yang juga menunjukkan nilai tinggi (4.33), tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, bisa jadi karena faktor lain, seperti pengaruh dari budaya kerja atau kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Komitmen

organisasi sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal yang lebih luas, seperti kebijakan pemerintah daerah, pengawasan atasan langsung, dan kondisi internal organisasi lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **kepuasan kerja** merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja internal auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka, yang berarti bahwa perhatian terhadap kesejahteraan auditor, pengakuan terhadap pekerjaan mereka, dan peningkatan lingkungan kerja yang positif dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja audit di pemerintahan daerah.

5. Conclusion and Suggestion

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka. Auditor yang merasa puas dengan pekerjaan dan kondisi kerjanya cenderung menghasilkan kinerja audit yang lebih baik. Namun, profesionalisme dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Meskipun profesionalisme auditor cukup tinggi, hal tersebut tidak langsung berpengaruh pada kinerja mereka, begitu pula dengan tingkat komitmen yang ada di organisasi. Berdasarkan hasil uji regresi, 65.1% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi Pemerintah Kabupaten Kolaka, khususnya Inspektorat, untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor melalui perbaikan kondisi kerja, penghargaan terhadap kinerja, dan pengembangan karier yang lebih baik. Peningkatan profesionalisme juga perlu diperhatikan dengan memberikan pelatihan dan sertifikasi yang relevan. Selain itu, meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, penguatan budaya organisasi yang mendukung integritas dan transparansi tetap perlu dilakukan untuk menjaga loyalitas dan motivasi auditor. Penelitian lanjutan diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja auditor di pemerintahan daerah.

Reference

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, pp. 193-233). *American Psychological Association*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Muharram, A.I. (2024) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Internal Auditor di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Kolaka: Perspektif Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi*

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Siti, N., Rahman, M. A., & Abdullah, M. (2018). The Influence of Job Satisfaction on Auditor Performance: A Case Study of Government Auditors in Malaysia. *Journal of Accounting and Finance*, 18(3), 91-104.
- Steers, R. M. (2011). *Organizational Behavior* (7th ed.). Pearson Education.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.