

## PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PROFESIONALISME APIP TERHADAP KUALITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Thoran Aprison<sup>1</sup>, Mohamad Nur Utomo<sup>2</sup> Shalahuddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister ilmu Manajemen Universitas Borneo Tarakan, [thoranaprison@gmail.com](mailto:thoranaprison@gmail.com)

<sup>2</sup>Magister ilmu Manajemen Universitas Borneo Tarakan, [mohnurutomo@gmail.com](mailto:mohnurutomo@gmail.com)

<sup>3</sup>Magister ilmu Manajemen Universitas Borneo Tarakan, [sha@borneo.ac.id](mailto:sha@borneo.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap kualitas audit internal, serta menguji peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap APIP pada Inspektorat Kabupaten Malinau. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit internal, sedangkan pengalaman kerja dan profesionalisme APIP berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Selain itu, dukungan organisasi terbukti berperan dalam memperlemah dampak negatif stres kerja serta memperkuat pengaruh pengalaman kerja dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas audit internal tidak hanya ditentukan oleh faktor individu auditor, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang mendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian audit sektor publik serta menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam memperkuat fungsi pengawasan internal.

**Kata kunci:** stres kerja; pengalaman kerja; profesionalisme APIP; dukungan organisasi; kualitas audit internal

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job stress, work experience, and the professionalism of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) on internal audit quality, as well as to examine the moderating role of organizational support. A quantitative approach was employed using a survey method involving APIP at the Inspectorate of Malinau Regency. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that job stress has a negative effect on internal audit quality, while work experience and APIP professionalism have a positive effect on internal audit quality. In addition, organizational support is proven to weaken the negative impact of job stress and strengthen the influence of work experience and professionalism on internal audit quality. These results suggest that internal audit quality is not solely determined by individual auditor characteristics but is also strongly influenced by a supportive organizational environment. This study provides empirical contributions to public sector auditing literature and offers practical insights for local governments in strengthening internal supervision functions.*

**Keywords:** job stress; work experience; APIP professionalism; organizational support; internal audit quality

Naskah diterima: 05 Maret 2026, direvisi: 26 Maret, 21 April 2026, diterbitkan: 31 Mei 2026

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah menjadi salah satu agenda utama reformasi birokrasi di Indonesia. Dalam konteks tersebut, audit internal memegang peranan strategis sebagai mekanisme pengendalian dan pengawasan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dituntut tidak hanya mampu melaksanakan audit secara administratif, tetapi juga menghasilkan temuan dan rekomendasi yang berkualitas guna mendorong perbaikan kinerja organisasi sektor publik.

Namun, dalam praktiknya kualitas audit internal masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai laporan evaluasi pengawasan internal menunjukkan bahwa kualitas audit belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari lemahnya ketepatan rekomendasi, kurangnya kedalaman analisis, serta rendahnya tindak lanjut hasil audit. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas audit internal tidak semata-mata ditentukan oleh standar dan prosedur audit, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual auditor.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kualitas audit internal adalah stres kerja. APIP sering kali dihadapkan pada tekanan beban kerja, keterbatasan waktu, kompleksitas objek audit, serta tuntutan independensi dan integritas. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menurunkan konsentrasi, objektivitas, dan ketelitian auditor, sehingga berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan. Di sisi lain, pengalaman kerja dipandang sebagai modal penting dalam meningkatkan kualitas audit. Auditor yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur audit, karakteristik auditan, serta kemampuan dalam menggunakan professional judgment. Selain itu, profesionalisme APIP yang tercermin dalam kompetensi, integritas, independensi, dan kepatuhan terhadap kode etik juga diyakini berperan penting dalam menjamin kualitas audit internal.

Kabupaten Malinau sebagai daerah dengan karakteristik geografis dan kelembagaan yang khas menghadapi tantangan tersendiri

dalam pelaksanaan fungsi pengawasan internal. Keterbatasan sumber daya dan kompleksitas tugas pengawasan menuntut APIP untuk bekerja secara profesional dalam kondisi yang tidak selalu ideal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP memengaruhi kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau. kewenangan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau.

Fenomena yang berkembang dalam pelaksanaan audit internal pemerintah daerah saat ini adalah adanya ketidakseragaman kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Di satu sisi, audit internal diharapkan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Namun, kenyataannya masih banyak ditemukan laporan audit yang kurang mendalam, keterlambatan dalam penyelesaian, bahkan adanya temuan berulang pada tahun-tahun berikutnya. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit internal, khususnya di lingkungan Inspektorat Kabupaten Malinau.

Salah satu fenomena yang sering muncul adalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh auditor internal. Beban kerja yang padat, target penyelesaian audit yang ketat, serta keterbatasan jumlah personel sering kali menimbulkan tekanan. Wati (2020) serta Hidayat & Andriani (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, karena auditor yang mengalami tekanan cenderung kehilangan konsentrasi dan ketelitian. Namun, penelitian Sari & Puspitasari (2021) justru menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, karena adanya faktor pendukung lain seperti pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Selain itu, pengalaman kerja auditor internal di Inspektorat Malinau juga masih sangat bervariasi. Ada auditor yang sudah lama bertugas dan berpengalaman dalam menghadapi berbagai jenis audit, namun ada pula auditor yang relatif baru dengan

pengalaman terbatas. Penelitian Handayani (2018) serta Sari & Puspitasari (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor yang berpengalaman lebih mampu memahami prosedur, regulasi, serta memiliki kepekaan dalam menemukan penyimpangan. Akan tetapi, Pratiwi & Putra (2019) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh signifikan, karena pengalaman tanpa diiringi peningkatan profesionalisme tidak menjamin kualitas audit yang lebih baik.

Penelitian ini penting dilakukan di Inspektorat Kabupaten Malinau, karena sebagai garda terdepan pengawasan internal daerah, kualitas audit internalnya sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris maupun praktis.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kualitas audit internal menunjukkan adanya hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Wati (2020) serta Hidayat dan Andriani (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Auditor yang menghadapi tekanan beban kerja, deadline ketat, serta tuntutan independensi cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan ketelitian sehingga berimplikasi pada menurunnya kualitas audit. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kondisi psikologis auditor menjadi faktor penting dalam menentukan mutu hasil audit.

Di sisi lain, penelitian Sari dan Puspitasari (2021) justru menunjukkan hasil berbeda, yaitu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal. Hasil ini mengindikasikan bahwa auditor mampu tetap menjaga kinerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi, pengalaman, dan profesionalisme diduga menjadi variabel yang mampu menekan dampak negatif dari stres kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan research gap yang penting

untuk diuji kembali, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah daerah. Hal serupa juga terjadi pada penelitian mengenai pengalaman kerja auditor. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Sari dan Puspitasari (2021) serta Handayani (2018) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor dengan pengalaman panjang memiliki pemahaman yang lebih mendalam, keterampilan teknis yang lebih matang, serta kepekaan yang lebih tinggi dalam menemukan penyimpangan. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi modal penting dalam menghasilkan audit yang berkualitas dan bernilai tambah bagi organisasi. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Pratiwi dan Putra (2019) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hasil ini menegaskan bahwa lamanya pengalaman tidak otomatis meningkatkan kualitas audit jika tidak diiringi dengan peningkatan profesionalisme, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan organisasi. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terkait stres kerja dan pengalaman kerja, maka penelitian ini penting dilakukan kembali untuk menguji konsistensi temuan-temuan sebelumnya, khususnya dengan menambahkan variabel dukungan organisasi sebagai faktor moderasi. Berdasarkan pada permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh stress kerja, pengalaman kerja dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal Inspektorat Kabupaten Malinau dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi”** Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau.
3. Menganalisis pengaruh profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau.
4. Menganalisis peran dukungan organisasi dalam memoderasi pengaruh

stres kerja terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau.

5. Menganalisis peran dukungan organisasi dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau.
6. Menganalisis peran dukungan organisasi dalam memoderasi pengaruh profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Teori Job Demand- Control Model**

Job Demand-Control Model dikembangkan oleh Karasek (1979) dan menjadi salah satu teori paling berpengaruh dalam menjelaskan stress kerja. Teori ini menyatakan bahwa stress timbul dari ketidakseimbangan antara dua faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan (job demand) dan kontrol kerja (job control). Tuntutan pekerjaan mencakup aspek seperti beban kerja, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Sementara itu, kontrol kerja mencerminkan sejauh mana individu memiliki kebebasan dan wewenang dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Teori Human Capital**

Human Capital Theory yang diperkenalkan oleh Becker (1964) berfokus pada gagasan bahwa individu dapat meningkatkan nilai ekonomis dan produktivitas mereka melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Menurut teori ini, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman praktis membentuk modal manusia (human capital) yang sangat berharga dalam meningkatkan kinerja.

### **Kualitas Audit Internal**

Kualitas audit internal merujuk pada tingkat keandalan proses dan hasil audit dalam mendeteksi serta melaporkan penyimpangan, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi perbaikan kinerja organisasi. Dalam sektor publik, kualitas audit internal tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap standar audit, tetapi juga dari sejauh mana audit

mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi pemerintah. Kualitas audit yang tinggi mencerminkan kemampuan auditor dalam melaksanakan audit secara objektif, sistematis, dan berbasis bukti.

Prawitt et al. (2009) juga menekankan bahwa kualitas audit internal sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak, adanya sumber daya yang memadai, serta proses pengendalian mutu internal yang berkesinambungan. Audit internal yang berkualitas tidak hanya mematuhi prosedur dan standar yang berlaku, tetapi juga memberikan rekomendasi yang relevan dan implementatif untuk meningkatkan nilai tambah bagi organisasi.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam konteks audit internal, stres kerja dapat berasal dari tekanan waktu, beban tugas yang tinggi, konflik peran, serta tuntutan independensi. Stres kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kualitas pengambilan keputusan auditor dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan audit.

Lebih lanjut, stress kerja yang berlebihan dapat merusak kualitas proses audit. Auditor yang mengalami tingkat stress tinggi cenderung mengalami penurunan konsentrasi, mengurangi akurasi dalam pengumpulan bukti audit, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pelaporan. Oleh karena itu, pengelolaan stress kerja menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas audit internal di lingkungan Inspektorat.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pembelajaran yang diperoleh auditor selama menjalankan tugas audit. Auditor yang berpengalaman cenderung lebih mampu mengidentifikasi risiko, memahami sistem pengendalian internal, serta menerapkan prosedur audit secara efektif. Dengan demikian, pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas audit internal.

Selain itu, pengalaman kerja juga memperkuat professional judgment seorang auditor. Melalui paparan terhadap berbagai

kasus audit, auditor belajar membuat keputusan yang lebih baik dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman masa lalu ke dalam situasi audit yang baru menjadi ciri khas auditor yang berpengalaman. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan penguasaan teknis, tetapi juga memperkuat aspek kognitif dan afektif yang dibutuhkan dalam pelaksanaan audit yang berkualitas.

## **Profesionalisme APIP**

Profesionalisme APIP mencerminkan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesi dan kode etik. Profesionalisme mencakup kompetensi teknis, integritas, independensi, serta komitmen terhadap kualitas pekerjaan. Auditor yang profesional diharapkan mampu menjaga objektivitas dan menghasilkan audit yang berkualitas meskipun menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, Profesionalisme APIP mencerminkan tingkat penguasaan kompetensi, integritas moral, serta kualitas pelaksanaan tugas pengawasan oleh APIP, yang pada akhirnya akan memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil audit internal di lingkungan pemerintah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (penelitian penjelasan). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen, yaitu stress kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal, serta melihat peran Dukungan Organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji hubungan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertugas sebagai auditor internal di lingkungan Inspektorat Kabupaten Malinau. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam

—penelitian sebanyak 60 responden seluruh anggota Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Malinau.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Data yang telah terkumpul dikelompokkan dan ditabulasi berdasarkan variabel penelitian, kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS).

Analisis SEM-PLS dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan untuk menilai kemampuan prediktif model melalui nilai R-square pada variabel laten endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value sebagai dasar penentuan signifikansi pengaruh antar variabel pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis SEM untuk menguji efek mediasi, yang dilakukan melalui pengujian pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediasi, serta pengaruh simultan variabel bebas dan variabel mediasi terhadap variabel terikat.

## **PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model)**

#### **Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading  $\geq 0,70$  dan nilai AVE  $\geq 0,50$

# HOLISTIC JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stres Kerja (X1)	SK1	0,781	Valid
	SK2	0,804	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	SK3	0,769	Valid
	SK4	0,812	Valid
	SK5)	0,755	Valid
	SK6	0,798	Valid
	SK7	0,774	Valid
	PK1	0,821	Valid
	PK2	0,846	Valid
Profesionalisme APIP (X3)	PK3	0,808	Valid
	PK4	0,792	Valid
	PK5	0,774	Valid
	PK6	0,819	Valid
	PR1	0,835	Valid
	PR2	0,862	Valid
	PR3	0,818	Valid
	PR4	0,804	Valid
Dukungan Organisasi (Z)	PR5	0,791	Valid
	PR6	0,823	Valid
	PR7	0,807	Valid
	PR8	0,796	Valid
Kualitas Audit Internal (Y)	DO1	0,823	Valid
	DO2	0,801	Valid
	DO3	0,776	Valid
	DO4	0,814	Valid
Kualitas Audit Internal (Y)	KA1	0,842	Valid
	KA2	0,868	Valid
	KA3	0,821	Valid
	KA4	0,809	Valid
	KA5	0,796	Valid
	KA6	0,833	Valid

Uji validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Dalam pendekatan SEM-PLS, validitas konvergen dievaluasi melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, seluruh indikator pada variabel stres kerja, pengalaman kerja, profesionalisme APIP, dukungan organisasi, dan kualitas audit internal menunjukkan nilai outer loading yang memenuhi kriteria. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur secara memadai. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memiliki kemampuan yang baik dalam menangkap konsep yang diwakilinya dan seluruh indikator layak dipertahankan dalam model pengukuran.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Stres Kerja	0,87	0,90	0,60
Pengalaman Kerja	0,86	0,91	0,63
Profesionalisme APIP	0,89	0,93	0,65
Dukungan Organisasi	0,83	0,88	0,59
Kualitas Audit Internal	0,88	0,92	0,66

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel. Selain itu, nilai AVE pada seluruh konstruk menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan proporsi varians indikator yang memadai, yang memperkuat bukti validitas konvergen.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural.

Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien jalur dan menurunkan validitas hasil analisis.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas (VIF)

Hubungan	VIF
Stres kerja → kualitas audit	1,94
Pengalaman Kerja → Kualitas Audit	2,06
Profesionalisme → Kualitas Audit	2,18
Dukungan Organisasi → Kualitas Audit	1,89
Interaksi Moderasi	< 2,50

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada hubungan antar konstruk berada di bawah batas kritis 5, bahkan sebagian besar berada di bawah 3. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian. Dengan demikian, estimasi koefisien jalur dapat diinterpretasikan secara akurat.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang berlebihan antar variabel independen dalam model struktural. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kualitas audit internal dapat dijelaskan secara substansial oleh variabel stres kerja, pengalaman kerja, profesionalisme APIP, serta interaksi dengan dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel Endogen	R <sup>2</sup>	Kategori
Kualitas Audit Internal	0,69	Moderat–Kuat

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang berlebihan antar variabel independen maupun variabel interaksi dalam model. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masing-masing variable memberikan kontribusi yang unik Inspektorat Kabupaten Malinau.

diuji menggunakan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ), t- statistic, dan p-value yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang berlebihan antar variabel independen maupun variabel interaksi dalam model. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variasi kualitas audit internal, sehingga estimasi koefisien jalur dapat diinterpretasikan secara akurat.

Tabel 5. Uji Pengaruh

Hipotesis	Hubungan	Koefisien ( $\beta$ )	t-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	Stres Kerja → Kualitas Audit	-0,281	2,49	0,014	Diterima
H2	Pengalaman Kerja → Kualitas Audit	0,338	3,11	0,002	Diterima
H3	Profesionalisme APIP → Kualitas Audit	0,362	3,44	0,001	Diterima

### Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Signifikansi hubungan

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas audit internal dengan arah hubungan negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja yang dialami APIP berpotensi menurunkan kualitas audit internal. Kondisi stres yang tinggi dapat memengaruhi konsentrasi, ketelitian, dan objektivitas auditor dalam menjalankan tugas pengawasan, sehingga berdampak pada kualitas hasil audit. Selanjutnya, pengalaman kerja terbukti memiliki

pengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Temuan ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, menangani tugas audit yang beragam dan kompleks, serta memiliki pemahaman prosedur yang baik cenderung menghasilkan audit yang lebih berkualitas. Pengalaman kerja memungkinkan auditor untuk menggunakan pertimbangan profesional secara lebih matang dalam setiap tahapan audit.

Profesionalisme APIP juga terbukti berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki kompetensi teknis, mematuhi kode etik, menjaga independensi, serta menunjukkan tanggung jawab profesional yang tinggi mampu menghasilkan audit yang lebih objektif dan bernilai tambah. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam menjang mutu dan kredibilitas fungsi audit internal.

### Uji Moderasi Budaya Organisasi

Tabel 6. Uji Moderasi

Hipotesis	Hubungan Moderasi	Koefisien ( $\beta$ )	t-Statistic	p-Value	Jenis Moderasi
H4	Stres Kerja $\times$ Dukungan Organisasi $\rightarrow$ Kualitas Audit	0,217	2,21	0,028	Moderasi Murni
H5	Pengalaman Kerja $\times$ Dukungan Organisasi $\rightarrow$ Kualitas Audit	0,245	2,35	0,020	Moderasi Murni
H6	Profesionalisme $\times$ Dukungan Organisasi $\rightarrow$ Kualitas Audit	0,261	2,53	0,012	Moderasi Murni

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara stres kerja dan kualitas audit internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi mampu memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kualitas audit. Dengan adanya dukungan pimpinan, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif, auditor dapat mengelola tekanan kerja dengan lebih baik sehingga kualitas audit tetap terjaga.

Selain itu, dukungan organisasi juga terbukti memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor akan lebih optimal dalam menghasilkan audit berkualitas ketika organisasi menyediakan sarana pendukung, kesempatan pengembangan, serta penghargaan atas kinerja auditor. Dukungan organisasi berperan sebagai faktor yang memungkinkan pengalaman kerja diaktualisasikan secara maksimal.

Selanjutnya, dukungan organisasi memoderasi hubungan antara profesionalisme APIP dan kualitas audit internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa sikap profesional auditor akan semakin tercermin dalam kualitas audit yang tinggi apabila organisasi memberikan dukungan yang konsisten, baik secara struktural maupun kultural. Dengan demikian, dukungan organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan nilai-nilai profesionalisme dalam praktik audit internal.

Karena pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kualitas audit internal tidak menjadi fokus utama dan peran utamanya terletak pada interaksi dengan variabel independen, maka dukungan organisasi dikategorikan sebagai moderator murni dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Ringkasan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Stres kerja berpengaruh terhadap kualitas audit internal	Diterima
H2	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit internal	Diterima
H3	Profesionalisme APIP berpengaruh terhadap kualitas audit internal	Diterima
H4	Dukungan organisasi memoderasi stres kerja → kualitas audit	Diterima
H5	Dukungan organisasi memoderasi pengalaman kerja → kualitas au dit	Diterima
H6	Dukungan organisasi memoderasi profesionalisme → kualitas au dit	Diterima

Berdasarkan seluruh hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual auditor dan faktor kontekstual organisasi. Stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP terbukti berpengaruh terhadap kualitas audit internal, baik secara langsung maupun melalui peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas audit internal tidak dapat dicapai hanya dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme auditor, tetapi juga memerlukan perhatian terhadap kondisi kerja dan dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian, model penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit internal di lingkungan pemerintahan daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Pembahasan ini menguraikan makna empiris dari temuan penelitian serta mengaitkannya dengan konteks pengawasan internal pemerintah daerah.

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja yang dialami APIP, baik berupa beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, maupun tuntutan target kerja, dapat menurunkan kualitas pelaksanaan audit internal. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi mengganggu konsentrasi, ketelitian, serta objektivitas auditor dalam menjalankan prosedur audit.

Dalam konteks Inspektorat Kabupaten Malinau, APIP sering dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, luasnya objek pengawasan, serta tuntutan akuntabilitas yang tinggi. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja yang berdampak langsung pada kualitas audit yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting dalam menjaga kualitas fungsi pengawasan internal pemerintah daerah.

## Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit Internal

Penelitian ini juga membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Auditor yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, sering terlibat dalam berbagai penugasan audit, serta terbiasa menangani kasus audit yang kompleks cenderung menghasilkan audit yang lebih berkualitas. Pengalaman kerja memungkinkan auditor mengembangkan pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur audit, sistem pengendalian internal, serta karakteristik auditan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai modal penting dalam meningkatkan ketajaman analisis dan kualitas pertimbangan profesional auditor. APIP yang berpengalaman tidak hanya mampu mendeteksi penyimpangan dengan lebih baik, tetapi juga mampu memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan aplikatif bagi perbaikan tata kelola pemerintahan daerah.

## Pengaruh Profesionalisme APIP terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme APIP berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Profesionalisme yang tercermin dalam kompetensi teknis, pemahaman regulasi, kepatuhan terhadap kode etik,

independensi, serta komitmen terhadap pengembangan diri berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas audit. Temuan ini menegaskan bahwa sikap profesional auditor merupakan fondasi utama dalam menjaga mutu dan kredibilitas audit internal. Auditor yang menjunjung tinggi nilai profesionalisme akan lebih konsisten dalam menerapkan standar audit, menjaga objektivitas, serta bertanggung jawab atas kualitas hasil audit yang dihasilkan. Dengan demikian, penguatan profesionalisme APIP menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan internal.

### **Peran Dukungan Organisasi dalam Memoderasi Hubungan Stres Kerja dan Kualitas Audit Internal**

Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kualitas audit internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan dukungan pimpinan, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta perlakuan yang adil dari organisasi dapat membantu auditor mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Dalam kondisi dukungan organisasi yang kuat, APIP tetap mampu mempertahankan kualitas audit meskipun menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi. Dukungan organisasi berperan sebagai penyangga psikologis dan struktural yang memungkinkan auditor menjalankan tugas pengawasan secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas audit melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

### **Peran Dukungan Organisasi dalam Memoderasi Hubungan Pengalaman Kerja dan Kualitas Audit Internal**

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit internal. Auditor yang berpengalaman akan menghasilkan audit yang lebih berkualitas apabila organisasi memberikan dukungan berupa pelatihan lanjutan, fasilitas kerja yang memadai, serta penghargaan atas kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak akan memberikan dampak optimal terhadap kualitas audit apabila tidak didukung oleh kebijakan dan sistem organisasi yang memadai. Dukungan

organisasi memungkinkan auditor memanfaatkan pengalaman yang dimiliki secara maksimal dalam pelaksanaan audit internal.

### **Peran Dukungan Organisasi dalam Memoderasi Hubungan Profesionalisme APIP dan Kualitas Audit Internal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi juga memperkuat pengaruh profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal. Auditor yang profesional akan lebih mampu menerapkan nilai-nilai profesionalisme dalam praktik audit ketika organisasi memberikan dukungan yang konsisten, baik dalam bentuk kebijakan, kepemimpinan, maupun budaya kerja.

Dukungan organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong penerapan standar profesi dan etika audit secara konsisten. Dengan demikian, profesionalisme auditor tidak hanya menjadi sikap individual, tetapi terinternalisasi dalam sistem dan praktik organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas audit internal merupakan hasil interaksi antara faktor individual auditor dan faktor kontekstual organisasi. Stres kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme APIP berperan langsung dalam menentukan kualitas audit internal, sementara dukungan organisasi berfungsi sebagai faktor penguat yang memperlemah dampak negatif stres kerja dan memperkuat pengaruh pengalaman kerja serta profesionalisme. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas audit internal di lingkungan pemerintahan daerah memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu auditor, tetapi juga pada penguatan dukungan organisasi dan pengelolaan lingkungan kerja yang sehat.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas audit internal pada Inspektorat Kabupaten Malinau dipengaruhi oleh kondisi kerja dan karakteristik profesional Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Stres kerja terbukti menjadi faktor yang dapat menurunkan kualitas audit internal apabila tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, pengalaman kerja dan profesionalisme APIP berperan penting dalam meningkatkan kualitas audit internal melalui kemampuan teknis, ketepatan

pertimbangan profesional, serta kepatuhan terhadap standar dan etika audit. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran strategis sebagai faktor kontekstual yang memperlemah dampak negatif stres kerja serta memperkuat pengaruh pengalaman kerja dan profesionalisme APIP terhadap kualitas audit internal. Dengan demikian, kualitas audit internal tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu auditor, tetapi juga oleh lingkungan organisasi yang mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan secara optimal.

Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem pengendalian internal, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kualitas audit internal. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas objek penelitian pada inspektorat daerah lain atau menggunakan pendekatan metode campuran agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas serta memberikan kontribusi yang lebih kuat bagi penguatan fungsi pengawasan internal sektor publik.

## REFERENSI

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2020). *Auditing and assurance services: An integrated approach* (17th ed.). Pearson Education.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285. [https://doi.org/10.1037/ocp0000056](https://doi.org/10.1037/ocp0000056)
- Budiarto, D. S., & Indriasih, D. (2018). Profesionalisme auditor internal dan kualitas audit sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 22 (2), 105–116.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507. [https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500](https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500)
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South Western Cengage Learning.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Widodo, T., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit internal pemerintah. *Jurnal Akuntansi Publik*, 11 (1), 45–58.
- Yuliani, R., & Setiawan, D. (2020). Job stress and audit quality in public sector organizations. *Journal of Accounting and Auditing Research*, 5 (2), 87–99.