



Peran Mediasi Profesionalisme dalam Hubungan antara Pengalaman Kerja, Beban Kerja, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

Nurbayti¹, Zulkifli Sultan², Nurul Hidayat³

¹Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, 501132575@ecampus.ut.ac.id

²Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, zulkifli_sultan@ecampus.ut.ac.id

³Universitas Borneo Tarakan, Tarakan, Indonesia, nurul.hidayat8910@gmail.com

Corresponding Author: 501132575@ecampus.ut.ac.id¹

Abstract: *This study aims to examine the causal relationships between work experience, workload, and communication skills and the quality of audit report, as well as to evaluate the mediating role of professionalism in these relationships. The research employs a quantitative explanatory approach with a cross-sectional design. The study population consist of all auditors at the Audit Board of Republic of Indonesia (BPK), West Sumatera Provincial Representative Office, and data were collected through a census of 120 respondents. Data were obtained using a structured closed-ended questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). The results show that work experience, workload, communication skills, and professionalism have positive and significant effect on audit report quality. This findings indicate that high job demands do not necessarily reduce reporting quality when adequate job resources and quality control mechanism are available to mitigate excessive pressure. Futhermore, the mediation analysis reveals that professionalism does not mediate the effects of workload and communication skills. These results suggest that work experience improves audit report quality through the development of professional behavior. This study demonstrate that work experience is not automatically internalized as professional behavior, thereby providing theoretical insight by highlighting professionalism as a selective mediating variable. The findings contribute to be public sector accounting literature, particularly within the context of external government audit institutions.*

Keyword: *Work Experience, Workload, Communication Skills, Professionalism, Audit Report Quality*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, serta mengevaluasi peran profesionalisme sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian merupakan seluruh pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dan metode sampling yang digunakan adalah sensus terhadap 120 orang

responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan analisis data menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja, beban kerja, kemampuan komunikasi, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *job demands* yang tinggi tidak selalu menurunkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan jika tersedia *job resources* serta kontrol kualitas yang memadai dalam mencegah tekanan yang berlebih. Selanjutnya, hasil uji mediasi menunjukkan profesionalisme tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, namun dapat memediasi pengaruh beban kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan secara signifikan. Temuan penelitian ini mengindikasikan pengalaman kerja meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan bekerja secara langsung, sementara beban kerja dan kemampuan komunikasi meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui pembentukan profesionalisme. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak secara langsung terinternalisasi sebagai perilaku profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dengan menegaskan profesionalisme sebagai variabel mediasi yang selektif dalam hubungan tersebut. Temuan ini memperkaya literatur akuntansi sektor publik, khususnya dalam konteks lembaga pemeriksa eksternal pemerintah.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kemampuan Komunikasi, Profesionalisme, Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

PENDAHULUAN

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) merupakan dokumen akuntabilitas yang memiliki peranan penting dalam menilai kepatuhan, efektivitas, serta tata kelola pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, sehingga kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menjadi kunci agar informasi yang disajikan akurat, konsisten, dan dapat diandalkan oleh para pemangku kepentingan. Pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, kualitas pelaporan hasil pemeriksaan dimonitor melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) “Pemenuhan Pengendalian dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan”. Dalam lima tahun terakhir, yaitu 2020 s.d. 2024, capaian IKU tersebut belum pernah mencapai target yang ditetapkan 100% dan menunjukkan nilai 86,25%; 90,00%; 88,10%, 89,80%; dan 86,20% dengan capaian terendah di tahun 2024. Fenomena ini menunjukkan terdapatnya tantangan berulang dalam pemenuhan kualitas pelaporan yang membutuhkan telaahan ilmiah terhadap faktor-faktor yang memengaruhi proses pelaporan hasil pemeriksaan.

Hubungan konseptual ini dibangun melalui integrasi beberapa teori. *Role Theory* menjelaskan bahwa pengalaman kerja membentuk pemahaman terhadap tanggung jawab profesional, standar etika, serta prosedur pelaksanaan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih luas atas peran pekerjaannya (Turner, 2001). *Job demands-Resources Theory* menyatakan beban kerja sebagai tuntutan (*demands*) yang dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, dukungan, dan sistem pengendalian mutu dalam mencapai kinerja (Bakker & Demeouti, 2007). Beban kerja yang tinggi berupa keterbatasan waktu pemeriksaan, kompleksitas pelaporan, serta keterbatasan jumlah tim pemeriksaan, merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan profesionalisme jika tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai. Dari sisi kemampuan komunikasi, komunikasi tidak hanya bergantung pada kemampuan menyampaikan pesan, tetapi juga pada kemampuan menyesuaikan pesan dengan konteks sosial dan profesional secara tepat (Hymes, 1972; Sptizberg & Cupach, 1984). Selanjutnya, menurut (Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan, 2011), profesionalisme merupakan kemampuan, keahlian, dan komitmen

profesi dalam menjalankan tugas, menjadi variabel mediasi yang menjembatani bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Integrasi antar teori ini menjadi landasan penelitian dalam merumuskan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kualitas pemeriksaan (Christensen et al., 2021; Hwang & Hong, 2022; Lannai et al., 2025; Li et al., 2024; Thiéry et al., 2023). Sementara itu, terdapat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan (Lestari & Ardiami, 2024). Namun dalam penelitian tersebut, profesionalisme bukan merupakan variabel mediasi, melainkan sebagai variabel independen.

Meskipun terdapat sejumlah penelitian terdahulu yang membahas pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pemeriksaan, namun masih terdapat celah yang relevan untuk penelitian ini. *Novelty* konseptual dalam penelitian ini yaitu mediasi variabel profesionalisme yang menjembatani hubungan faktor-faktor organisasional terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini muncul dari fokus pada lembaga pemeriksa eksternal BPK yang memiliki mandat dan standar pemeriksaan yang berbeda dengan instansi pemeriksaan sektor privat. Sementara *novelty* empiris diangkat melalui penggunaan data primer pada BPK perwakilan yang masih terbatas dalam penelitian terdahulu, sehingga memungkinkan pengujian yang lebih kontekstual dalam mekanisme mediasi profesionalisme. Berdasarkan fenomena yang terjadi, hubungan antar teori, dan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, sekaligus menguji peran mediasi profesionalisme pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain *cross-sectional*, yaitu data dikumpulkan dalam suatu periode pengamatan untuk menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antar variabel, serta menganalisis mekanisme mediasi profesionalisme dalam konteks pemeriksaan pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji model kausal serta menilai pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan. Populasi penelitian merupakan seluruh pejabat fungsional pemeriksa sebanyak 120 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup melalui pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari kajian pustaka dan penelitian terdahulu, dan disesuaikan dengan konteks pemeriksaan sektor publik. Instrumen penelitian terdiri atas empat item pengalaman kerja, empat item beban kerja, lima item kemampuan komunikasi, empat item profesionalisme, dan lima item kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Atas instrumen penelitian ini, pada saat pengajuan proposal penelitian telah dilakukan uji coba instrumen (*pilot test*) kepada sejumlah responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas awal.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Seluruh variabel dalam penelitian ini diperlakukan sebagai model pengukuran reflektif. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS versi 4.0. Metode PLS-SEM digunakan karena mampu menanggapi model yang kompleks, termasuk juga hubungan mediasi, serta tidak mengharuskan asumsi normalitas data yang ketat (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Prosedur analisis meliputi pengujian *outer model*, *inner model*, pengujian signifikansi jalur, serta uji mediasi menggunakan teknik *bootstrapping*.

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator melalui beberapa kriteria. Validitas konvergen diukur menggunakan nilai *loading factor* yaitu sebesar

0,50 dan idealnya adalah 0,70 atau lebih, agar dapat menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap variabel laten, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50 agar dapat menunjukkan konvergensi yang memadai (Hair et al., 2019). Validitas diskriminan dinilai menggunakan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Selanjutnya, validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel dalam model atau yang dikenal dengan *Fornell-Larcker Criterion* (Ghozali & Latan, 2015). Sementara itu, uji reliabilitas diukur menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang harus lebih besar dari 0,70 walaupun nilai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Evaluasi *inner model* meliputi analisis *R-Square* untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dan Nilai *F-Square* untuk menganalisis tingkat pengaruh prediktor variabel laten. Nilai *R-Square* 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Nilai *F-Square* 0,02, 0,15; dan 0,35 disimpulkan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada tingkat struktural (Hair et al., 2019).

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping* dengan mengevaluasi nilai *path coefficient* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan $t_{statistics}$ (t_{value}) setiap *path* (Ghozali & Latan, 2015). Uji mediasi dilakukan dengan menilai signifikansi *indirect effect* melalui *bootstrapping* dengan mengacu pada kombinasi signifikansi antara pengaruh langsung dan tidak langsung, sehingga dapat mengidentifikasi apakah mediasi yang terjadi bersifat penuh atau parsial. Nilai signifikansi yang digunakan adalah dua arah (*two-tailed*), dimana hipotesis diterima (terdukung) jika nilai $t_{statistics}$ lebih tinggi dari nilai t_{table} (1,96) dengan signifikansi level 5% atau melalui *p-value* $\alpha = 5\%$, $p = 0,05$. Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis untuk memastikan ketepatan interpretasi model dan konsistensi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 120 orang pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Komposisi terbesar berada pada rentang umur $<26-35$ tahun, mayoritas pria, berpendidikan S1, masa kerja 2-10 tahun, dengan golongan III, dan sebagian besar berstatus menikah. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada umur produktif, telah memenuhi kualifikasi akademik sebagai pemeriksa, berada pada masa awal hingga menengah secara masa kerja, memiliki jenjang karier level menengah, serta status menikah berkaitan dengan rasa tanggung jawab dan kemampuan dalam mempertimbangkan berbagai aspek dalam pengambilan keputusan. Data deskripsi responden disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur (Tahun)	$<26-35$	62	51,67%
	36-45	43	35,83%
	46-50	11	9,17%
	>51	4	3,33%
Jenis Kelamin	Pria	69	57,50%
	Wanita	51	42,50%
Pendidikan Terakhir	S1	84	70,00%
	S2	36	30,00%
Masa Kerja	2-10 tahun	67	55,83%
	11-20 tahun	45	37,50%
	>20 tahun	8	6,67%

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan	Golongan III	115	95,83%
	Golongan IV	5	4,17%
Status Pernikahan	Belum menikah	30	25,00%
	Menikah	90	75,00%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Indeks Jawaban Responden

Nilai rata-rata indeks menunjukkan persepsi pengalaman kerja baik, serta beban kerja, kemampuan komunikasi, profesionalisme, dan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan dinilai sangat baik oleh responden. Hasil penelitian ini kemudian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, namun dengan nilai *effect size kecil* (*F-square* sebesar 0,083). Hal ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory*, bahwa tuntutan kerja dapat berfungsi sebagai *challenge stressor* ketika terdapat sumber daya pekerjaan yang aktif, misalnya standar atau prosedur, supervisi, dan pengendalian mutu pemeriksaan. Hal ini dapat mendorong perilaku fokus, disiplin, dan *sense of urgency* dalam mendukung peningkatan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, dan bukan sekedar *stressor* negatif yang melemahkan kualitas pelaporan. Dalam konteks BPK, adanya SPKN, SPMP, dan, pengendalian mutu berjenjang, berperan sebagai *job resources* yang menjadikan beban kerja sebagai tantangan profesional dalam meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan.

Tabel 2. Indeks Jawaban Responden

Variabel Penelitian	Rata-Rata Indeks Jawaban Responden	Keterangan
Pengalaman Kerja	4,02	Baik
Beban Kerja	4,25	Sangat Baik
Kemampuan Komunikasi	4,25	Sangat Baik
Profesionalisme	4,40	Sangat Baik
Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	4,31	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Analisis Data

Uji Outer Model

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan kriteria validitas konvergen terpenuhi, yaitu secara umum nilai *loading factor* > 0,70, dan hanya terdapat satu indikator di bawah 0,70 yaitu indikator X2.4 dengan nilai *loading factor* sebesar 0,637. Nilai ini relatif lebih rendah dibanding indikator lain, namun tetap berada di atas batas minimum 0,50, sehingga dipertahankan. Selain masih memenuhi secara kriteria statistik, indikator tersebut masih relevan secara konseptual dimana indikator menangkap dimensi spesifik beban kerja yang substansial dalam bagian tuntutan kerja pemeriksa sektor publik. Untuk nilai AVE, semua variabel penelitian mempunyai nilai di atas 0,50 sehingga dapat disimpulkan data valid dalam pengujian validitas konvergen dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

Tabel 3. Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	X1.1	0.850	≥ 0,50	Valid
	X1.2	0.858	≥ 0,50	Valid
	X1.3	0.912	≥ 0,50	Valid
	X1.4	0.885	≥ 0,50	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.798	≥ 0,50	Valid
	X2.2	0.803	≥ 0,50	Valid
	X2.3	0.807	≥ 0,50	Valid
	X2.4	0.637	≥ 0,50	Valid
Kemampuan Komunikasi	X3.1	0.884	≥ 0,50	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
	X3.2	0.924	$\geq 0,50$	Valid
	X3.3	0.893	$\geq 0,50$	Valid
	X3.4	0.900	$\geq 0,50$	Valid
	X3.5	0.830	$\geq 0,50$	Valid
Profesionalisme	Z.1	0.895	$\geq 0,50$	Valid
	Z.2	0.842	$\geq 0,50$	Valid
	Z.3	0.865	$\geq 0,50$	Valid
	Z.4	0.904	$\geq 0,50$	Valid
Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	Y.1	0.810	$\geq 0,50$	Valid
	Y.2	0.842	$\geq 0,50$	Valid
	Y.3	0.878	$\geq 0,50$	Valid
	Y.4	0.844	$\geq 0,50$	Valid
	Y.5	0.815	$\geq 0,50$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	AVE	Rule of Thumb	Kesimpulan
1	Pengalaman kerja	0.768	> 0.50	Valid
2	Beban kerja	0.585	> 0.50	Valid
3	Kemampuan komunikasi	0.786	> 0.50	Valid
4	Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	0.703	> 0.50	Valid
5	Profesionalisme	0.769	> 0.50	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel dengan indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan variabel lainnya. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Sedangkan untuk variabel beban kerja, terdapat nilai korelasi variabel dengan indikatornya lebih kecil daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, akan dilakukan pengujian lanjutan berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion*. Dan berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion* diketahui nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel, termasuk juga untuk variabel beban kerja. Nilai akar AVE untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0,765 yang lebih besar dibandingkan nilai akar AVE variabel pengalaman kerja 0,518, kemampuan komunikasi 0,689, profesionalisme 0,626, dan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan 0,758. Dengan demikian, hasil pengujian validitas diskriminan untuk seluruh variabel penelitian dapat disimpulkan valid.

Tabel 5. Nilai Cross Loading

Indikator	Pengalaman Kerja	Beban Kerja	Kemampuan Komunikasi	Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	Profesionalisme
X1.1	0.850	0.383	0.247	0.389	0.201
X1.2	0.858	0.422	0.318	0.428	0.249
X1.3	0.912	0.504	0.367	0.511	0.348
X1.4	0.885	0.484	0.362	0.508	0.353
X2.1	0.517	0.798	0.558	0.689	0.471
X2.2	0.364	0.803	0.517	0.554	0.502
X2.3	0.442	0.807	0.618	0.628	0.493
X2.4	0.220	0.637	0.392	0.412	0.457
X3.1	0.356	0.575	0.884	0.709	0.592
X3.2	0.315	0.678	0.924	0.746	0.564
X3.3	0.397	0.642	0.893	0.776	0.608
X3.4	0.339	0.626	0.900	0.714	0.593

Indikator	Pengalaman Kerja	Beban Kerja	Kemampuan Komunikasi	Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	Profesionalisme
X3.5	0.254	0.533	0.830	0.688	0.657
Y.1	0.510	0.629	0.613	0.810	0.506
Y.2	0.473	0.613	0.756	0.842	0.531
Y.3	0.406	0.645	0.714	0.878	0.672
Y.4	0.420	0.644	0.670	0.844	0.689
Y.5	0.423	0.643	0.679	0.815	0.731
Z.1	0.333	0.635	0.618	0.728	0.895
Z.2	0.277	0.548	0.597	0.612	0.842
Z.3	0.338	0.452	0.544	0.626	0.865
Z.4	0.236	0.547	0.622	0.655	0.904

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Tabel 6. Fornell-Larcker Criterion

Variabel Penelitian	Pengalaman Kerja	Beban Kerja	Kemampuan Komunikasi	Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	Profesionalisme
Pengalaman Kerja	0.876				
Beban Kerja	0.518	0.765			
Kemampuan Komunikasi	0.375	0.689	0.887		
Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	0.531	0.758	0.821	0.838	
Profesionalisme	0.338	0.626	0.680	0.750	0.877

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Selanjutnya, diketahui bahwa semua variabel pengukuran telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan, baik *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* sudah lebih besar dari nilai 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel serta dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Kesimpulan
1	Pengalaman kerja	0.901	0.917	0,70	Reliabel
2	Beban kerja	0.761	0.774	0,70	Reliabel
3	Kemampuan komunikasi	0.932	0.932	0,70	Reliabel
4	Kualitas pelaporan hasil pemeriksaan	0.894	0.895	0,70	Reliabel
5	Profesionalisme	0.900	0.904	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Uji Inner Model

Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa kualitas pelaporan hasil pemeriksaan dijelaskan melalui prediktor yang diuji (*R-Square* = 0,802), yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Hal ini mencerminkan bahwa sebesar 80,20% (0,802 x 100) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi, sedangkan sisanya 19,80% (100% - 80,20%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan profesionalisme dijelaskan pada tingkat *moderate* (*R-Square* = 0,510), yang berarti memiliki hubungan *moderate*, yang mencerminkan bahwa sebesar 51,00% (0,510 x 100) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan komunikasi, sedangkan sisanya 49,00% (100% - 51,00%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Jika dibandingkan, kemampuan komunikasi merupakan prediktor terkuat terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan (*effect size* besar, *F-square* = 0,401), diikuti oleh profesionalisme (*effect size* menengah), sementara pengalaman kerja (menengah kecil) dan beban kerja (kecil) yang berkontribusi lebih terbatas. Interpretasi secara konseptual menunjukkan bahwa penyusunan LHP pada sektor publik sangat mengandalkan *soft skills*, terutama kemampuan komunikasi, yang bermanfaat dalam menyamakan pemahaman dalam tim, memformulasikan temuan pemeriksaan secara jelas, mengelola komunikasi secara profesional dengan entitas pemeriksaan, dan memastikan kesesuaian narasi temuan dan rekomendasi dengan standar pemeriksaan. Sementara nilai *R-Square* yang tinggi menjelaskan kecukupan model konseptual yang relevan dalam menjelaskan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan.

Tabel 8. Nilai *R-Square*

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Profesionalisme	0.510	0.497
Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan	0.802	0.795

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Tabel 9. Nilai *F-Square*

Variabel Penelitian	Pengalaman Kerja	Beban Kerja	Kemampuan Komunikasi	Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan
Pengalaman Kerja				0.111
Beban Kerja				0.083
Kemampuan Komunikasi				0.401
Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan				
Profesionalisme				0.183

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atau signifikansi dilakukan dengan mengevaluasi nilai *path coefficient* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan *t-statistics* (*t-value*) setiap *path* (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 10. Hasil Uji *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	<i>t-statistics</i> (O/STDEV)	<i>p-values</i>
X1 → Y	0.173	0.172	0.057	3.017	0.003
X2 → Y	0.199	0.203	0.083	2.300	0.016
X3 → Y	0.433	0.431	0.089	4.874	0.000
Z → Y	0.272	0.271	0.081	3.352	0.001

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diketahui bahwa:

- Hasil pengujian jalur pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,173, yakni bernilai positif, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai *t_{hitung}* sebesar 3,017 (> 1,96) dan *p-value* sebesar 0,003. Nilai *p-value* = 0,003 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

2. Hasil pengujian jalur beban kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,199, yakni bernilai positif, yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,400 ($> 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,016. Nilai $p-value = 0,016 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
3. Hasil pengujian jalur kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,433, yakni bernilai positif, yang berarti kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,874 ($> 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,000. Nilai $p-value = 0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
4. Hasil pengujian jalur profesionalisme terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,272, yakni bernilai positif, yang berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,352 ($> 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,001. Nilai $p-value = 0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan pengaruh tidak langsung melalui menu *specific indirect effects*. Berikut hasil pengujian mediasi dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	$t_{statistics}$ (O/STDEV)	$p-values$
X1 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0.002	0.001	0.020	0.094	0.925
X2 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0.081	0.082	0.038	2.126	0.034
X3 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0.129	0.127	0.048	2.708	0.007

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diketahui bahwa:

1. Hasil pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui profesionalisme menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,002, yakni bernilai positif, namun sangat kecil (mendekati nol), sehingga besarnya sangat lemah, sehingga tidak memiliki makna secara praktis maupun statistik. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,094 ($< 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,925. Nilai $p-value = 0,925 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme tidak mampu memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya tidak dapat diterima atau ditolak.
2. Hasil pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui profesionalisme menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,081, yakni bernilai positif, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui profesionalisme. Besaran 0,081 menunjukkan pengaruh kecil namun

- bermakna secara statistik. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,126 ($> 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,034. Nilai $p-value = 0,034 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
3. Hasil pengaruh tidak langsung kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui profesionalisme menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,129, yakni bernilai positif, yang berarti bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui profesionalisme. Besaran 0,129 menunjukkan pengaruh moderat dan bermakna secara statistik. Selanjutnya dalam uji jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,708 ($> 1,96$) dan $p-value$ sebesar 0,007. Nilai $p-value = 0,007 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme memediasi hubungan antara kemampuan komunikasi dan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini berarti hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Hasil pengujian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur = 0,173, dengan nilai $p-value = 0,003$, dan angka determinasi tingkat pengaruh berada pada tingkat sedang, yaitu $F-square$ 0,111. Secara hubungan kausal, pengalaman kerja meningkatkan pemahaman pemeriksa melalui proses observasi, internalisasi, dan praktik berulang sebagaimana dijelaskan dalam *Social Learning Theory* (Bandura, 1986). Praktik penyusunan LHP dan pengalaman kerja yang semakin lama, akan memperkuat *professional judgement*, dan akan meningkatkan kemampuan dalam mengantisipasi risiko pelaporan yang mungkin terjadi, serta meningkatkan efisiensi dalam penyusunan dan perumusan temuan, sehingga kualitas LHP meningkat secara signifikan.

Dari perspektif dimensi kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, pengalaman kerja berkorelasi dengan akurasi, kelengkapan, kejelasan, serta kepatuhan. Akurasi berkaitan dengan ketepatan angka dan kedalaman penilaian bukti pemeriksaan. Kelengkapan berkaitan dengan kecukupan bukti dan cakupan temuan pemeriksaan. Kejelasan berkaitan dengan hubungan narasi dan keterbacaan. Serta kepatuhan berkaitan dengan penerapan SPKN dan standar pemeriksaan yang berlaku. Temuan ini sejalan dengan (Arnita et al., 2023; Lannai et al., 2025; Li et al., 2024; Zahmatkesh & Rezazadeh, 2017) yang menemukan bahwa pengalaman kerja pemeriksa berpengaruh positif terhadap kualitas pemeriksaan, dimana semakin banyak pengalaman kerja akan semakin baik kualitas pemeriksaan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan kualitas pemeriksaan secara umum, tetapi juga meningkatkan kualitas pelaporan pemeriksaan secara khusus yang relatif masih belum ditelaah dalam penelitian terdahulu. Penekanan pada sisi pelaporan pemeriksaan memperkaya literatur tentang bagaimana pengalaman kerja memengaruhi kualitas pelaporan hasil pemeriksaan yang akurat, lengkap, jelas, dan patuh terhadap standar.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Temuan ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur = 0,199, dengan nilai $p-value = 0,016$, dan angka determinasi tingkat pengaruh berada pada tingkat rendah, yaitu $F-square$ 0,083. Dalam konteks BPK, beban kerja yang tinggi seperti keterbatasan waktu pemeriksaan, kompleksitas objek pemeriksaan, dan kebutuhan koordinasi lintas tim, tidak secara otomatis menurunkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa terdapatnya mekanisme organisasional seperti SPMP, budaya kepatuhan serta tekanan akuntabilitas yang kuat, menghasilkan tekanan beban kerja diubah menjadi *sense of urgency* yang membangun, disiplin kerja yang tinggi, dan fokus pada aspek kualitas,

sehingga pelaporan hasil pemeriksaan tetap memenuhi standar kualitas. Kerangka konseptual *Role Theory* (Khan et al., 1964) dan *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demeouti, 2007) dapat menjelaskan kondisi ini, dimana tuntutan (*job demands*) yang tinggi tidak selalu menimbulkan penurunan kinerja jika tersedia *job resources* serta kontrol kualitas yang memadai dalam mencegah tekanan berlebih.

Sementara itu, penelitian (Christensen et al., 2021; Hwang & Hong, 2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kualitas pemeriksaan. Posisi temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kualitas pemeriksaan. Namun, meskipun arah penelitian ini positif, proses generalisasi harus dilakukan secara hati-hati karena nilai *effect size* yang rendah mencerminkan bahwa hubungan ini tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada kontrol kualitas yang selektif dan norma kepatuhan. Implikasi kebijakan terkait hal ini dapat berupa menjaga beban kerja dalam batas optimal, dengan tetap memperkuat penerapan SPMP, pengendalian mutu berjenjang, dan budaya kepatuhan agar tekanan kerja tetap terarah menjadi kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, bukan kelelahan yang mengganggu kualitas pelaporan.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur = 0,433, dengan nilai *p-value* < 0,001, dan memiliki pengaruh terbesar di antara variabel penelitian dengan nilai *F-square* 0,401. Untuk meningkatkan presisi variabel penelitian, kemampuan komunikasi dalam konteks pemeriksaan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok, yaitu komunikasi teknis, komunikasi interpersonal, dan komunikasi organisasi. Komunikasi teknis berkaitan dengan kejelasan penyajian temuan, ketepatan terminologi pemeriksaan, dan konsistensi penulisan pelaporan. Komunikasi interpersonal berkaitan dengan kemampuan bertanya, mendengarkan, dan menyelidiki. Sedangkan komunikasi organisasi berkaitan dengan penyampaian alur informasi baik dalam tim pemeriksaan maupun dengan entitas pemeriksaan. Ketiga kelompok komunikasi ini bersinergi dalam meningkatkan koordinasi pemeriksaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan akurasi, kelengkapan, dan kejelasan laporan hasil pemeriksaan.

Secara teoritis, komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap hubungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, sangat penting untuk menjaga komunikasi yang konsisten dan efektif, sehingga memungkinkan tim untuk berbagi informasi, berkolaborasi, dan mengelola tugas dengan lebih efisien, yang selanjutnya mendorong proses komunikasi dan mendorong produktivitas (Sultan, 2024). Komunikasi yang efektif ini dibutuhkan juga dalam membentuk pemahaman bersama dan dapat menurunkan ambiguitas selama proses pemeriksaan. Komunikasi yang teratur, terbuka, dan dua arah akan membentuk koordinasi yang lebih baik dan mengurangi kemungkinan kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan ketidakakuratan dan inkonsistensi dalam pelaporan hasil pemeriksaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Miller, 2020) yang menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sarana utama dalam menggerakkan sistem kerja organisasi, termasuk dalam memastikan integrasi informasi serta keselarasan tindakan di antara anggota tim.

Sementara itu, (Sarapaivanich et al., 2024; Thiéry et al., 2023) menemukan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kualitas pemeriksaan. Temuan ini memberikan kontribusi dalam literatur dengan menunjukkan saluran kausal yang jelas, mulai dari dimensi komunikasi menuju dimensi kualitas pelaporan hasil pemeriksaan serta menegaskan bahwa kemampuan komunikasi merupakan faktor penting yang memengaruhi proses kerja pemeriksa dan mengarahkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui proses koordinasi organisasi dan pembentukan makna dalam interaksi.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Profesionalisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur = 0,272, dengan nilai *p-value* = 0,001, dan angka determinasi pengaruh berada pada tingkat sedang, yaitu *F-square* 0,183. Untuk memperkuat hubungan kausal tersebut, profesionalisme perlu diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap SPKN, independensi dalam perumusan temuan dan rekomendasi hasil pemeriksaan, serta konsistensi penerapan standar pelaporan. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) menjelaskan bagaimana sikap profesional, norma subjektif (budaya etika dan pengawasan sejawat), serta *perceived behavioral control* (kontrol perilaku yang dirasakan) bersama-sama mendorong pencapaian tujuan dan perilaku pelaporan yang patuh terhadap standar pemeriksaan.

Penelitian (Kusumawati & Syamsuddin, 2018; Lestari & Ardiami, 2024) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan. Dengan demikian, posisi hasil penelitian ini memperkuat arah hubungan positif yang telah diidentifikasi pada hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa profesionalisme pemeriksa merupakan wujud dari sistem etika dan standar pemeriksaan yang mengikat, sehingga memberikan pengaruh terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan menjadi lebih konsisten, kuat, dan terukur. Dengan demikian, profesionalisme bekerja secara simultan sebagai sifat individual (nilai, integritas, dan skeptisme profesional) dan kapasitas organisasional (sistem, kebijakan, dan tata kelola mutu), serta menjadikan hubungan profesionalisme dengan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan tidak hanya bersifat konseptual, melainkan operasional yang terukur di lingkungan BPK.

Pengaruh Profesionalisme dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Uji mediasi menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman kerja melalui profesionalisme. Hasil pengujian menunjukkan nilai *indirect effect* = 0,002, dengan *p-value* = 0,925. Artinya, profesionalisme tidak dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Dengan kata lain, pengalaman kerja meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan secara langsung, tetapi tidak melalui pembentukan profesionalisme. Berdasarkan Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1986), diketahui bahwa pengalaman diperoleh melalui observasi, imitasi, dan praktik berulang. Namun teori ini juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja hanya akan menghasilkan perilaku dengan asumsi proses perhatian, retensi, reproduksi, dan motivasi berjalan dengan memadai. Dalam penelitian ini, terdapat homogenitas pengalaman kerja di antara populasi responden, dimana dominasi responden berada pada rentang masa kerja 2-10 tahun sebanyak 55,83%. Hal ini dapat mengurangi variasi dalam menghasilkan efek mediasi. Di samping itu, rata-rata nilai indeks profesionalisme mencapai 4,40 dengan kategori sangat baik, yang memungkinkan terjadinya variabilitas profesionalisme yang terbatas, sehingga memicu *ceiling effect*. Selanjutnya, faktor organisasi seperti penerapan SPKN, SPMP, dan standar pemeriksaan mendominasi pembentukan profesionalisme secara sistematis, sehingga kontribusi pengalaman kerja terhadap profesionalisme menjadi relatif kecil.

Temuan ini hampir serupa dengan (Dima et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi auditor tidak memiliki dampak signifikan terhadap kualitas audit yang dimediasi oleh profesionalisme auditor. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompetensi auditor yang tinggi meliputi pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman teknis tidak selalu menghasilkan kualitas audit yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan kontribusi yang signifikan bahwa dalam konteks pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, pengalaman kerja tidak berperan sebagai faktor utama yang membentuk profesionalisme. Profesionalisme sebagai variabel perilaku dan psikologis tidak selalu berkembang secara

otomatis melalui pengalaman kerja, melainkan perlu dibangun melalui hasil intervensi sistemik dan pembentukan karakter yang terstruktur.

Pengaruh Profesionalisme dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Hasil pengujian menunjukkan mediasi positif dan signifikan profesionalisme pada hubungan beban kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *indirect effect* = 0,081, dengan *p-value* = 0,034. Hubungan ini bersifat mediasi parsial karena pengaruh langsung beban kerja juga signifikan. Secara konseptual, profesionalisme berperan sebagai mekanisme penanganan normatif yang menghasilkan tekanan penugasan menjadi disiplin proses dan ketekunan etis (*ethical resilience*). Dalam konteks *Role Theory* (Khan et al., 1964), profesionalisme meningkatkan komitmen terhadap peran (*role commitment*). Walaupun mengalami *role overload*, pemeriksa masih dapat mempertahankan ketelitian, objektivitas, dan kepatuhan prosedur karena nilai profesional mengarahkan respon terhadap tekanan. Dengan adanya dukungan SPMP dan standar pemeriksaan, profesionalisme memastikan bahwa peningkatan beban kerja tidak menurunkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, melainkan dikelola menjadi laporan yang berkualitas dan tetap sesuai dengan standar pemeriksaan.

Dampak kebijakan dari mediasi ini adalah untuk memperkuat program internalisasi nilai profesional, seperti pelatihan skeptisisme profesional dan penyempurnaan penulisan LHP, yang dipadukan dengan rancangan beban kerja yang terukur dan sumber daya penyangga (*buffer resources*) seperti dukungan teknis, penggunaan tenaga ahli, serta prosedur yang jelas. Gabungan ini menjadikan profesionalisme sebagai penyangga yang efektif terhadap tekanan kerja yang mungkin dapat menurunkan kualitas laporan hasil pemeriksaan.

Pengaruh Profesionalisme dalam Memediasi Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kualitas Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Uji mediasi juga menunjukkan mediasi positif dan signifikan profesionalisme pada hubungan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *indirect effect* = 0,129, dengan nilai *p-value* = 0,007. Secara hubungan kausal, komunikasi teknis yang akurat, hubungan interpersonal yang jelas, serta organisasi yang terstruktur dapat membentuk semangat profesional yang menghasilkan integrasi informasi, transparansi proses, dokumentasi yang mudah ditelusuri, serta praktik *challenging* yang sehat di dalam tim. Praktik komunikasi seperti ini dapat memperkuat sikap, norma, dan pengendalian perilaku yang membentuk profesionalisme, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan terkait akurasi, kelengkapan, kejelasan, dan kepatuhan. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991). Dengan kata lain, kemampuan komunikasi bekerja secara langsung dalam meningkatkan kualitas narasi laporan hasil pemeriksaan dan bekerja secara tidak langsung dengan memperkuat profesionalisme pemeriksa.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Ardiami, 2024; Thiéry et al., 2023) yang menemukan bahwa kemampuan komunikasi pemeriksa memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pemeriksaan. Dalam konteks BPK, profesionalisme yang dijelaskan dalam Kode Etik dan SPKN berperan dalam memastikan bahwa komunikasi pemeriksa tidak hanya menyampaikan informasi, melainkan juga berdasarkan integritas, objektivitas, dan pengabdian terhadap profesi. Oleh karena itu, perilaku profesional pemeriksa dapat dianggap sebagai *novelty* konseptual dalam penelitian ini, dimana profesionalisme sebagai variabel mediasi yang didorong kemampuan komunikasi dapat meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan di sektor publik.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, kemampuan komunikasi, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pemeriksa, semakin baik akurasi, kelengkapan, dan kepatuhan laporan yang dihasilkan. Beban kerja juga memberikan pengaruh positif, meskipun dengan dampak yang relatif kecil. Dalam konteks BPK, keberadaan SPMP, budaya kepatuhan, dan pengawasan mutu yang baik memungkinkan beban kerja tinggi tetap menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang berkualitas. Kemampuan komunikasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, terutama melalui komunikasi teknis, interpersonal, dan organisasi yang mendukung akurasi penulisan temuan serta konsistensi isi laporan. Selanjutnya, profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan melalui kepatuhan terhadap standar, independensi, dan konsistensi dalam perilaku profesional.

Selain itu, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa profesionalisme tidak dapat memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, tetapi memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas pelaporan hasil pemeriksaan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pemeriksa belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme, yang dapat disebabkan oleh perbedaan kualitas pengalaman, variasi kompleksitas tugas, ataupun ketidakkonsistenan paparan terhadap kondisi yang memerlukan sikap profesional tinggi. Sementara itu, profesionalisme berfungsi sebagai mekanisme penguat yang menjaga kualitas pelaporan di tengah tekanan kerja dan meningkatkan pengaruh positif kemampuan komunikasi.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas pelaporan hasil pemeriksaan, BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan program pengembangan pengalaman pemeriksa untuk meningkatkan kompetensi analitis. BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat juga harus mengelola beban kerja secara efisien melalui dukungan pengendalian mutu, supervisi berjenjang, dan perangkat digital untuk menjaga kualitas pelaporan hasil pemeriksaan tanpa meningkatkan risiko kelelahan. Selain itu, juga diperlukan pengembangan internalisasi nilai-nilai profesionalisme melalui pelatihan etika dan penyempurnaan penulisan LHP untuk menjamin konsistensi kepatuhan terhadap standar pemeriksaan.

Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kualitas pelaporan hasil penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta penggunaan teknologi pemeriksaan agar model penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, objek penelitian dapat diperluas dengan melibatkan beberapa kantor perwakilan BPK lainnya sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dan memungkinkan adanya perbandingan dengan kantor perwakilan lain yang mengalami fenomena permasalahan yang sama. Selain itu, melakukan desain penelitian longitudinal untuk menganalisis perubahan perilaku pemeriksa dari waktu ke waktu dan memahami pengaruh variabel penelitian dalam jangka panjang secara lebih mendalam.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 53, 179–211.
- Arnita, V., Diana, Y., & Andini Puspita Sari. (2023). Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Di KAP. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 4(2), 153–159. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v4i2.1289>

- Bakker, A. B., & Demeouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall Inc.
- Christensen, B. E., Newton, N. J., & Wilkins, M. S. (2021). How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits. *Accounting, Organizations and Society*, 92, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101225>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hwang, S., & Hong, P. K. (2022). Auditors' workload and audit quality under audit hour budget pressure: Evidence from the Korean audit market. *International Journal of Auditing*, 26(3), 371–387. <https://doi.org/10.1111/ijau.12286>
- Hymes, D. (1972). *Models of The Interaction of Language and Social Life*. Rinehart and Winston Inc.
- Khan, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Kusumawati, A., & Syamsuddin, S. (2018). The effect of auditor quality to professional skepticism and its relationship to audit quality. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 998–1008. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0062>
- Lannai, D., Hajering, & Ahmad, H. (2025). Audit Quality Model Moderated by Professional Skepticism: Determinants of Professional Ethics and Auditor Experience. *Theoretical and Practical Research in the Economic Fields*, 16(1), 221–235. [https://doi.org/10.14505/tpref.v16.1\(33\).18](https://doi.org/10.14505/tpref.v16.1(33).18)
- Lestari, A. D., & Ardiami, K. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit: Studi KAP KKSP. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1022–1043. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v3i1.1456>
- Li, M., Yang, X., & Zhai, K. (2024). Signing Auditors' Experience Gap and Audit Quality. *International Review of Economics and Finance*, 95(April), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2024.103484>
- Miller, D. (2020). *Social Media Marketing, 3 Books in One: Excellent Tricks to Grow Your Business, Instagram Marketing to Become A Famous Influencer, Tiktok, and Youtube to Make Viral Videos*. Independently Published.
- Peraturan BPK Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan (2011).
- Sarapaivanich, N., Ekasingh, E., Sampet, J., & Patterson, P. (2024). SME clients evaluation of audit quality: the roles of auditors' communication effectiveness, rapport and social capital. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 14(2), 373–395. <https://doi.org/10.1108/JAEE-10-2022-0300>
- Sptizberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal Communications Competence*. CA Sage.
- Sultan, Zulkifli. (2024). *The Role of Effective Communication in Harmonizing Work Relations and Increasing Employee Work Productivity*. Golden Ratio of Human Resource Management, Vol. 4, Issue 2 (2024). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.455>
- Thiéry, S., Lhuillery, S., & Tellechea, M. (2023). How can governance, human capital, and communication practices enhance internal audit quality? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 52(July), 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2023.100566>
- Turner, R. H. (2001). *Handbook of Sociological Theory*. Springer.
- Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The effect of auditor features on audit quality. *Tekhne*, 15(2), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2017.09.003>