Jurnal Transformasi Bisnis Digital
Volume. 3 Nomor. 4 Juli 2026
e-ISSN : 3046-8744, p-ISSN : 3046-8825, Hal. 22-34
DOI: https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v3i4.1442
Tersedia: *https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUTRABIDI*

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor dengan *Teamwork* sebagai Variabel Intervening pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah

Adit Setiawan Permadi[1*], Harnida Wahyuni Adda[2], N.P Evvy Rossanty[3]
[1-3]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Indonesia
**Penulis Korespondensi: aditsetiawanpermadi@gmail.com*

Abstract. *This study examines the effects of organizational commitment and motivation on auditor performance, with teamwork as an intervening variable, at the Financial Audit Board (BPK) Representative Office of Central Sulawesi Province. The study addresses challenges arising from complex audit assignments across 13 regencies/cities with diverse geographical conditions and multigenerational workforce dynamics. A quantitative survey approach was employed using a census of all 104 auditors. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The findings indicate that organizational commitment and motivation each have positive and significant effects on both teamwork and auditor performance. Teamwork also has a positive and significant effect on auditor performance and represents the strongest predictor. Furthermore, teamwork significantly mediates the relationships between organizational commitment and auditor performance, as well as between motivation and auditor performance. These results demonstrate that team cohesion, coordination, and mutual support play a central role in enhancing auditor performance. The study contributes to the development of an integrative auditor performance model and provides practical insights for strengthening cross-generational teamwork within BPK.*

Keywords*: Auditor Performance; BPK; Motivation; Organizational Commitment; Teamwork.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor, dengan kerja sama tim sebagai variabel antara (intervening), di Kantor Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini membahas tantangan yang muncul akibat penugasan audit yang kompleks di 13 kabupaten/kota dengan kondisi geografis yang beragam serta dinamika tenaga kerja lintas generasi. Pendekatan survei kuantitatif diterapkan dengan metode sensus yang mencakup seluruh 104 auditor. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim maupun kinerja auditor. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor serta menjadi prediktor terkuat. Selain itu, kerja sama tim secara signifikan memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, serta antara motivasi dengan kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa kohesi tim, koordinasi, dan saling mendukung memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model kinerja auditor yang integratif dan memberikan wawasan praktis untuk memperkuat kerja sama tim lintas generasi di lingkungan BPK.

Kata Kunci*: BPK; Kinerja Auditor; Komitmen Organisasi; Motivasi; Teamwork.*

1. LATAR BELAKANG

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga tinggi negara yang berperan konstitusional dalam pengawasan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 23E Undang-Undang Dasar 1945. Sebagai supreme audit institution (SAI) Indonesia, BPK memiliki tanggung jawab strategis untuk mendorong tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel, dan transparan melalui audit yang berkualitas. Kualitas hasil audit ini sangat bergantung pada kinerja auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan pemeriksaan (Nabila & Maulina, 2025). Di tingkat daerah, BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah menghadapi tantangan pemeriksaan yang kompleks

Naskah Masuk: 13 Mei 2025; Revisi: 14 Juni 2026; Diterima: 15 Juli 2026; Terbit: 27 Juli 2026

dengan cakupan 13 kabupaten/kota dan karakteristik geografis yang beragam, termasuk wilayah kepulauan seperti Banggai Kepulauan dan Tojo Una-Una. Data statistik BPK tahun 2022 menunjukkan bahwa BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah menyelesaikan 128 laporan hasil pemeriksaan, namun terdapat 15% temuan audit yang mengalami keterlambatan pelaporan lebih dari 30 hari dari batas waktu standar. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam produktivitas dan efektivitas kerja tim audit di wilayah tersebut.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 25 auditor di lingkungan BPK Sulawesi Tengah pada Desember 2025, ditemukan bahwa 68% responden mengaku mengalami kesulitan dalam koordinasi tim, terutama terkait sinkronisasi antara ketua tim dan anggota. Survei ini mengungkap bahwa 52% auditor muda (usia di bawah 30 tahun) merasa pendekatan komunikasi ketua tim yang terlalu hierarkis kurang sesuai dengan gaya kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Anida (2025) yang menemukan bahwa 60% konflik dalam tim audit di lembaga pemerintah bersumber dari perbedaan gaya kepemimpinan dan ekspektasi kerja. Fenomena generasional menjadi dimensi penting dalam dinamika kerja BPK saat ini. Data kepegawaian BPK Perwakilan Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa 35% auditor berusia di bawah 30 tahun (Generasi Z), 45% berusia 30-40 tahun (Milenial), dan 20% berusia di atas 40 tahun (Generasi X). Auditor Generasi Z menunjukkan karakteristik kerja yang berbeda berdasarkan studi internal BPK Tahun 2024. Mereka lebih rentan terhadap burnout dibandingkan dengan generasi milenial dan generasi X. Hal ini sesuai dengan penelitian Desti (2025) yang menemukan bahwa Generasi Z memiliki toleransi stres kerja 30% lebih rendah dibanding generasi sebelumnya di lingkungan profesional.

Dalam konteks pemeriksaan lapangan, auditor muda menghadapi tantangan spesifik. Wawancara mendalam dengan 10 auditor Generasi Z di BPK Sulawesi Tengah mengungkap bahwa 7 di antaranya mengaku mengalami kebosanan (*boredom*) saat melakukan pemeriksaan dokumen fisik dalam jumlah besar, sementara 8 orang merasa tidak nyaman dengan tekanan deadline yang ketat tanpa fleksibilitas yang memadai. Kondisi ini diperparah dengan tugas pemeriksaan lapangan ke daerah terpencil yang memerlukan waktu 7-14 hari per tugas, menciptakan tekanan psikologis tambahan bagi auditor muda yang terbiasa dengan kehidupan urban yang dinamis. Di sisi lain, para ketua tim yang umumnya berasal dari generasi milenial dan X menghadapi dilema kepemimpinan. Studi oleh Pramono *et al*. (2025) terhadap 15 ketua tim di berbagai SAI daerah menemukan bahwa 73% merasa kesulitan memahami ekspektasi kerja auditor muda yang menginginkan fleksibilitas, umpan balik instan, dan pengakuan yang lebih cepat atas kontribusi mereka. Gap generasional ini menciptakan ketidakselarasan dalam dinamika tim yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas audit. Laporan BPK Pusat

tahun 2023 mencatat bahwa audit dengan tingkat kekompakan tim rendah memiliki probabilitas 40% lebih tinggi untuk menghasilkan temuan yang kurang komprehensif.

Dalam konteks organisasi profesi seperti BPK, komitmen organisasi menjadi faktor krusial yang mempengaruhi perilaku kerja. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang auditor terhadap institusi BPK (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi yang tinggi mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan memiliki hasrat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Raharjo *et al*., 2023). Namun, observasi lapangan menunjukkan variasi komitmen yang signifikan antar generasi, dengan auditor senior cenderung menunjukkan komitmen afektif yang lebih tinggi, sementara auditor muda lebih termotivasi oleh komitmen kalkulatif yang terkait dengan pengembangan karir dan kompetensi. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja auditor. Abbas (2023) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan. Dalam konteks BPK, motivasi auditor tidak hanya berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan dalam menjalankan tugas pemeriksaan, tetapi juga dari faktor ekstrinsik seperti pengembangan karir dan pengakuan atas kinerja. Penelitian Al-Adawiyah (2025) pada BPK RI Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja auditor, yang mengindikasikan adanya variabel intervening yang memediasi hubungan tersebut.

Fenomena menarik muncul ketika mempertimbangkan peran *teamwork* sebagai jembatan antara komitmen, motivasi, dan kinerja. *Teamwork* yang efektif tidak terjadi secara otomatis tetapi merupakan hasil dari proses interaksi yang dikelola dengan baik (Febrian & Nasution, 2024). Dalam tim audit yang terdiri dari berbagai generasi, *teamwork* yang optimal memerlukan kemampuan adaptasi, komunikasi lintas generasi, dan pengelolaan konflik yang konstruktif. Data menunjukkan bahwa tim dengan tingkat *teamwork* tinggi menghasilkan 40% lebih banyak temuan audit signifikan dibandingkan tim dengan *teamwork* rendah. Penelitian ini menjadi relevan mengingat terbatasnya studi yang mengintegrasikan variabel *teamwork* sebagai intervening dalam hubungan antara komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja auditor. Studi terdahulu cenderung memisahkan faktor individu dan tim, padahal dalam praktik audit, kedua aspek tersebut saling terkait erat. Pemeriksa keuangan pada hakikatnya adalah pekerjaan tim yang memerlukan kolaborasi, saling percaya, dan koordinasi yang baik antar anggota. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor dengan *teamwork* sebagai variabel intervening di BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah menjadi penting untuk dilakukan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan secara objektif dan profesional, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar, target, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan (Putri *et al*., 2024). Hersey dan Blanchard dalam Yusuff (2023) memandang kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana seseorang memerlukan derajat kesediaan, keterampilan, serta pemahaman yang jelas tentang tugas yang dikerjakan. *Balanced Scorecard* (BSC) merupakan model penilaian kinerja yang dipopulerkan oleh Kaplan dan Norton, yang menekankan pada pengukuran finansial dan non-finansial sebagai hasil suatu proses *top-down* berdasarkan misi dan strategi organisasi (Okecukwu & City, 2025) Dalam konteks audit kinerja di sektor publik, pendekatan *Balanced Scorecard* telah diadopsi secara luas. Nurhadianthy & Anis (2023) menyatakan bahwa proses audit kinerja di lingkungan Inspektorat Jenderal menggunakan empat perspektif BSC: perspektif *stakeholder, internal process, learning and growth,* serta *financial.* Keempat perspektif tersebut dalam konteks kinerja auditor yaitu: (1) Perspektif *stakeholder* mengukur sejauh mana hasil pemeriksaan memberikan kepuasan kepada entitas yang diperiksa dan meningkatkan kredibilitas BPK di mata publik; (2) Perspektif proses internal mengukur kualitas pelaksanaan prosedur pemeriksaan, kepatuhan terhadap Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), serta kedalaman analisis temuan; (3) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mengukur kapasitas auditor untuk beradaptasi, berinovasi, dan mengembangkan kompetensi profesional; dan (4) Perspektif keuangan mengukur efisiensi biaya pemeriksaan dan nilai ekonomi dari hasil pemeriksaan (Akhda & Astuti, 2025).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang merefleksikan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempatnya bekerja (Siahaan & Murniarti, 2025). Meyer dan Allen mengembangkan model tiga komponen yang membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi: komitmen afektif (*affective commitment*) yang merujuk pada keterikatan emosional dan identifikasi dengan organisasi, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang berkaitan dengan kesadaran akan biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi, serta komitmen normatif (*normative commitment*) yang merefleksikan perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi karena nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab moral (Randika, 2023). Raharjo *et al*. (2023) menambahkan bahwa komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang

menunjukkan identifikasi, keterlibatan, loyalitas, serta penerimaan norma-norma organisasi. Siahaan & Murniarti (2025) mengemukakan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian; (2) karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan dan tantangan dalam pekerjaan; (3) karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi dan bentuk organisasi; serta (4) pengalaman kerja yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan.

Motivasi

Abbas (2023) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan. Menurut Akhda & Astuti (2025), beberapa dimensi motivasi kerja adalah: (1) daya pendorong yaitu dorongan kekuatan dari dalam diri yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan; (2) kemauan yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi dari luar; (3) kerelaan yaitu persetujuan atas permintaan orang lain tanpa merasa terpaksa; (4) membentuk keahlian yaitu proses penciptaan kemahiran dalam bidang ilmu tertentu; (5) membentuk keterampilan yaitu kemampuan dalam melakukan pola tingkah laku yang kompleks; (6) tanggung jawab yaitu konsekuensi dari pelaksanaan peranan; (7) kewajiban yaitu sesuatu yang wajib dilaksanakan berdasarkan peraturan dan standar profesi; serta (8) tujuan yaitu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan. Fredick Herzberg dalam Sanaba *et al*. (2022) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivasi yang ada dalam pekerjaan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja, serta faktor penyehat yang berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Haeruddin *et al*. (2021) menambahkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti persepsi diri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja, serta faktor eksternal seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan.

Teamwork

Teamwork atau kerjasama tim didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan harmonis dalam suatu kelompok, melibatkan kapasitas berkomunikasi, berkolaborasi, mendengar aktif, dan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan bersama (Saefullah & Rozinah, 2023). Esensi *teamwork* terletak pada sinergi yang menghasilkan nilai tambah di luar jumlah kemampuan individual para anggotanya. Audina & Sirozi (2025) mengidentifikasi empat dimensi *teamwork*, yaitu: (1) koordinasi yaitu harmonisasi dan sinkronisasi kontribusi individual dalam tim untuk mencapai tujuan bersama; (2) saling mendukung (*mutual support*) yaitu iklim kooperatif di mana anggota

saling menghormati dan memberikan bantuan ketika dibutuhkan; (3) kohesi yaitu derajat keinginan anggota tim untuk tetap bertahan dalam tim; dan (4) komunikasi yaitu sarana pertukaran informasi antar anggota tim yang berlangsung secara terbuka dan efektif. Model "*Big Five*" dari Salas, Sims, dan Sovina *et al*. (2025) mengidentifikasi lima faktor kunci yang menjadi prasyarat efektivitas tim, yaitu: (1) *team leadership* yaitu kemampuan mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas anggota tim; (2) *team orientation* yaitu keyakinan akan pentingnya tujuan tim di atas kepentingan individu; (3) *mutual performance monitoring* yaitu kemampuan mengembangkan pemahaman bersama tentang lingkungan tim; (4) *backup behavior* yaitu kemampuan mengantisipasi kebutuhan anggota tim lain; dan (5) *adaptability* yaitu kemampuan menyesuaikan strategi berdasarkan informasi dari lingkungan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini berusaha untuk memahami hubungan sebab akibat variabel independen (komitmen organisasi dan motivasi), variabel intervening (*teamwork*), dan variabel dependen (kinerja auditor). Penelitian ini dilakukan di Kantor BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah yang beralamat di Jalan Prof. Moh. Yamin No. 84 Birobuli Utara, Kecamatan Palu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 104 orang. Teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan auditor (104 orang) dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus (Elvira & Djamil, 2024). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju). Uji instrumen penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kota Palu dengan 30 responden. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30, dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 untuk seluruh variabel. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SmartPLS* 4.0. Analisis mencakup evaluasi *outer model* (uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit), evaluasi *inner model* (nilai *R-Square*), serta pengujian hipotesis melalui metode *bootstrapping*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil uji *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,70, yang berarti seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen. Nilai *Composite Reliability* untuk seluruh variabel berada di atas 0,90, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

Tabel 1. *Composite Reliabiliy dan AVE.*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Komitmen Organisasi	0,936	0,94	0,947	0,665
Motivasi	0,917	0,923	0,933	0,635
Teamwork	0,954	0,958	0,961	0,734
Kinerja Auditor	0,9	0,901	0,931	0,772

Sumber: Data diolah Smart PLS.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-Square untuk variabel *teamwork* adalah 0,819, yang berarti 81,9% variasi *teamwork* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan motivasi. Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja auditor adalah 0,859, yang berarti 85,9% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, motivasi, dan *teamwork*. Nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) sebesar 0,087 (< 0,10) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Komitmen Organisasi → Kinerja Auditor	0,559	3,945	0,000	Diterima
H2	Komitmen Organisasi → *Teamwork*	0,538	4,286	0,000	Diterima
H3	Motivasi → Kinerja Auditor	0,322	2,251	0,025	Diterima
H4	Motivasi → *Teamwork*	0,39	3,078	0,002	Diterima
H5	*Teamwork* → Kinerja Auditor	0,813	8,525	0,000	Diterima
H6	Komitmen Organisasi → *Teamwork* → Kinerja Auditor	0,438	3,6	0,000	Diterima
H7	Motivasi → *Teamwork* → Kinerja Auditor	0,317	3,013	0,003	Diterima

Sumber : Pengelolaan Data SMART PLS (2026).

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai BPK Perwakilan Sulawesi Tengah, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Dominasi komitmen afektif sebagai dimensi tertinggi sangat penting karena menurut Meyer dan Allen, dimensi inilah yang paling diinginkan oleh organisasi karena berkorelasi positif dengan kinerja dan perilaku ekstra-peran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soepriyono (2025) pada BPK Perwakilan Provinsi Papua yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Sipayung (2022a) pada BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur juga mengkonfirmasi bahwa auditor BPK yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan tingkat partisipasi dan kemauan kuat untuk terus bekerja dan berkontribusi pada pencapaian audit yang lebih baik. Sugeng Wiyantoro *et al*. (2023) meneliti 118 auditor eksternal di Indonesia dan menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku audit disfungsional dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara implikasi, pimpinan BPK Perwakilan Sulawesi Tengah perlu terus memelihara dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai, terutama komitmen afektif, melalui penguatan budaya organisasi berbasis integritas, pemberian pengakuan atas kontribusi pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta pengembangan karir yang jelas.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Teamwork

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teamwork*. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin solid, kompak, dan efektif pula kerja sama tim yang terbangun.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitepu (2025) pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang menemukan bahwa kohesivitas tim auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tim. Ridwan (2025) pada BPK Perwakilan Sulawesi Barat mengkonfirmasi bahwa auditor BPK yang berkomitmen tinggi menunjukkan tingkat partisipasi dan kemauan kuat untuk bekerja dalam tim. Secara teoritis, temuan ini mendukung *social exchange theory* yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung membangun hubungan sosial yang positif dengan rekan kerjanya sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan baik yang diterima dari organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Dimensi kerelaan yang menjadi tertinggi dalam penelitian ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kesiapan mental dan sikap positif dalam menjalankan tugas, termasuk kesediaan membantu rekan tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sembel & Mulya (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Soepriyono (2025) pada BPK Perwakilan Provinsi Papua juga mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Al-Adawiyah (2025) pada BPK RI Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja auditor, yang mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik responden.

Pengaruh Motivasi terhadap Teamwork

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teamwork* . Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin solid kerja sama tim yang terbangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmad & Suratman (2025) yang menunjukkan bahwa *team collaboration* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan hubungan timbal balik antara motivasi dan kolaborasi tim terkonfirmasi. Secara teoritis, temuan ini mendukung *self-determination theory* yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam interaksi sosial positif, termasuk kerja sama tim.

Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini merupakan hasil paling kuat dalam keseluruhan model penelitian, dengan koefisien pengaruh tertinggi dibandingkan hipotesis lainnya. *Teamwork* memberikan kontribusi sebesar 81,3% terhadap kinerja auditor, jauh lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi dan motivasi. Hal ini menegaskan bahwa di lingkungan BPK Perwakilan Sulawesi Tengah, kekompakan, dukungan antar anggota, dan koordinasi tim merupakan faktor penentu utama keberhasilan kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugeng Wiyantoro *et al*. (2023) yang menunjukkan bahwa *team collaboration* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Aris Kastori Frawarna *et al*. (2025) pada BPK RI menemukan bahwa kerja sama tim yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kualitas audit. Penelitian Saefullah & Rozinah (2023) pada

kantor dinas pemerintah di Yogyakarta menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen afektif.

Peran Mediasi Teamwork dalam Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Secara proporsional, pengaruh tidak langsung melalui *teamwork* menyumbang sekitar 44% dari total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari dampak komitmen organisasi terhadap kinerja auditor terjadi karena komitmen organisasi terlebih dahulu meningkatkan kualitas *teamwork*, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khondkar (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen terhadap tim audit diprediksi oleh persepsi keadilan tim dan dukungan tim, dan selanjutnya komitmen tim tersebut memprediksi perilaku membantu tim. Khairani (2020) pada pegawai di Provinsi Sumatera Utara menggunakan metode PLS-SEM menemukan bahwa *teamwork* berhasil memediasi pengaruh kualitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja.

Peran Mediasi Teamwork dalam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork memediasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Secara proporsional, pengaruh tidak langsung melalui teamwork menyumbang sekitar 49,6% dari total pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Angka ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari dampak motivasi terhadap kinerja auditor terjadi karena motivasi terlebih dahulu meningkatkan kualitas teamwork, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sipayung (2022) pada 361 auditor di kantor pusat dan perwakilan BPK di seluruh Indonesia yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh team collaboration terhadap kinerja auditorKhairani (2020) juga menemukan bahwa teamwork berhasil memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, di mana teamwork menjadi jembatan yang menghubungkan variabel prediktor dengan variabel outcome.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah. Auditor dengan komitmen afektif yang tinggi, yang ditandai dengan rasa bangga dan ikatan emosional terhadap BPK, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teamwork* pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi

cenderung lebih kooperatif dan suportif dalam tim.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah. Auditor dengan motivasi tinggi, terutama pada dimensi kerelaan, menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teamwork* pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah. Auditor yang termotivasi cenderung lebih aktif membangun kolaborasi tim. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah. *Teamwork* merupakan faktor paling dominan dengan koefisien pengaruh tertinggi. *Teamwork* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah.*Teamwork* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasrkan kesimpulan tersebut, penulis mengemukakan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yaitu memperluas lokasi penelitian ke kantor BPK Perwakilan lainnya di wilayah Indonesia Timur seperti Gorontalo, Sulawesi Barat, Maluku Utara, Papua, untuk menguji apakah temuan dominasi *teamwork* bersifat konsisten atau bervariasi antar wilayah. Selain itu bisa Menambahkan variabel baru seperti gaya kepemimpinan (*transformational leadership*, *transactional leadership*, atau *servant leadership*) mengingat kepemimpinan tim pemeriksaan sangat berpengaruh terhadap dinamika *teamwork*. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Makassar Megaputra Prima (MMPP) Cluster Morowali diharapkan dapat lebih meningkatkan perhatian terhadap aspek yang masih dinilai rendah oleh karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan dan kepuasan kerja. PT. Makassar Megaputra Prima (MMPP) Cluster Morowali perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan komunikasi yang lebih terbuka, dan memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka: Factors driving motivation and its role in driving performance improvement: A literature review. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, *5*(1), 45–54. https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Akhda, M. A., & Astuti, B. (2025). Literature review: Pengukuran yang digunakan dalam perspektif proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan kinerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan, 2*(3), 762–771. https://doi.org/10.70248/jakpt.v2i3.1940

Al-Adawiyah, F. F. (2025). *Pengaruh motivasi kerja, tunjangan kinerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung* [Skripsi, Universitas Bangka Belitung].

Anida, G. A. (2025). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung)*.

Aris Kastori Frawarna, D., Wahyuni, D., Komalasari, S., & Karsih. (2025). Kerjasama tim dalam organisasi. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1*(4), 712–719. https://doi.org/10.63822/wet62c24

Audina, M., & Sirozi, M. (2025). Teamwork strengthening strategies in Islamic educational leadership. *Al-Afkar: Journal for Islamic Studies, 8*(4), 1927–1935.

Desti, S. N. U. R. H. (2025). *Pengaruh kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z di Bandar Lampung*.

Elvira, Y., & Djamil, N. (2024). Kinerja auditor Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar: Pengaruh independensi, profesionalisme, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance: Auditor performance in the Kampar District Inspectorate: Influence of independence, professionalism, leadership style, organizational commitment and understanding of good governance. *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad, 2*(1), 271–281.

Febrian, M. A., & Nasution, M. I. P. (2024). Efektivitas penggunaan Google Sites sebagai media pembelajaran kolaboratif: Perspektif teoritis dan praktis. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam, 11*(2), 152–159. https://doi.org/10.30599/jpia.v11i2.3590

Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan: Sebuah studi kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 5*(1). https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534

Khairani, N. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Medan Agama, 11*(1).

Khondkar, E. K. (Ed.). (2022). *Advances in accounting behavioral research*. Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1475-1488202225

Nabila, P., & Maulina, I. (2025). Efektivitas audit kinerja sektor publik dalam mewujudkan good governance melalui akuntabilitas pengelolaan keuangan publik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Tulungagung, 5*(1), 1–11.

Nurhadianthy, H. A., & Anis, B. J. (2023). Analisis kinerja organisasi sektor publik menggunakan balanced scorecard. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 4*(1), 1–14. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i01.14

Okecukwu, M. E., & City, B. (2025). *Accounting information system and audit quality in the Nigeria banking industry*.

Pramono, N. C. V., Suryati, A., & Wiyani, N. T. (2025). Pengaruh karier profesi akuntan dan peran auditor muda terhadap minat mahasiswa akuntansi di era Generasi Z pada Universitas Panca Sakti Bekasi. *Jurnal Neraca Peradaban, 5*(3), 159–179.

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.

Rahmad, Y., & Suratman, M. (2025). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja: Studi pada karyawan hotel bintang empat ke bawah di Tangerang Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, 25*(2), 249–262. https://doi.org/10.17509/jpp.v25i2.88543

Randika, A. (2023). Pengaruh semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4*(5), 1–27.

Ridwan, R. A. (2025). Pengaruh remote audit dan teknologi informasi terhadap kualitas audit BPK Sulawesi Barat: Studi empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK) Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Literasi Akuntansi, 5*(4), 204–215. https://doi.org/10.55587/jla.v5i4.203

Saefullah, A., & Rozinah, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai: The influence of leadership and teamwork on employee performance. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 25*(2), 121–130.

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research, 2*(2), 83–96. https://doi.org/10.36232/fair.v2i2.1328

Sembel, H. J. F., & Mulya, H. (2022). Pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal terhadap kualitas audit: Studi empiris pada Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 392–406.

Siahaan, G., & Murniarti, E. (2025). *Komitmen organisasi*.

Sipayung, B. (2022a). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur. *Journal of Syntax Literate, 7*(4). https://doi.org/10.30872/jar.v11i2.7388

Sipayung, B. (2022b). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur. *Journal of Syntax Literate, 7*(4). https://doi.org/10.30872/jar.v11i2.7388

Sitepu, D. (2025). *Pengaruh kolaborasi tim perawat terhadap kepuasan kerja di rumah sakit: Tinjauan literature terhadap faktor kinerja, komunikasi, dan kohesivitas tim*.

Soepriyono, N. N. S. (2025). Pengaruh independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada BPK Perwakilan Provinsi Papua. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 83–94.

Sovina, F., Hamim, S., Mardatillah, A., Munief, H., Basri, E., Suriani, L., Rosmita, R., Yuna, S. E., Jumiati, W., & Jaswir, F. (2025). *Pengembangan organisasi, kepemimpinan dan kerjasama tim*. CV Eureka Media Aksara.

Sugeng Wiyantoro, L., Yan, C., & Yuanyuan, L. (2023). Evaluating the performance of external auditor during COVID-19: The case of dysfunctional audit behaviour in Indonesia. *Cogent Business & Management, 10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2246744

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Nem.