

**DAMPAK MEDIASI KOMITMEN PROFESIONAL MEMPENGARUHI
OTONOMI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP *JOB ENGAGEMENT*
(STUDI PADA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN BOVEN DIGOEL)**

W.S. Agung Romadona¹, Jack Henry Syauta², Mafizatun Nurhayati³

Universitas Terbuka¹

Universitas Cenderawasih Jayapura²

Universitas Mercu Buana Jakarta³

agungramadona@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi komitmen profesional dalam mempengaruhi otonomi kerja dan kompetensi terhadap keterikatan kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian, bahwa variabel otonomi kerja memperoleh P Values $> 0,05$ ($0,324 > 0,05$) dan t-statistik $< 1,96$ ($0,987 < 1,96$). Variabel kompetensi memiliki nilai P $> 0,05$ ($0,818 > 0,05$) dan t-statistik $< 1,96$ ($0,231 < 1,96$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa otonomi kerja dan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional karena memiliki P Value $> 0,05$ ($0,449 > 0,05$) dan t-statistik $< 1,96$ ($0,758 < 1,96$). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional karena memiliki P Values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t-statistik $> 1,96$ ($24,086 > 1,96$). Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karena memiliki P Values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t-statistik $> 1,96$ ($5,126 > 1,96$).

Kata Kunci : *Job Engagement*, Kompetensi, Mediasi Komitmen Profesional

ABSTRACT

This research aims to determine the mediating influence of professional commitment in influencing work autonomy and competence on work engagement. The method used is a quantitative method. The data analysis method used is Partial Least Square (PLS) analysis. The research results showed that the work autonomy variable obtained P values > 0.05 ($0.324 > 0.05$) and t-statistics < 1.96 ($0.987 < 1.96$). The competency variable has a P value > 0.05 ($0.818 > 0.05$) and t-statistic < 1.96 ($0.231 < 1.96$). This value shows that work autonomy and competence do not have a positive and significant effect on work engagement. This research also proves that work autonomy does not have a positive and significant effect on professional commitment because it has a P value > 0.05 ($0.449 > 0.05$) and t-statistic < 1.96 ($0.758 < 1.96$). Competence has a positive and significant effect on professional commitment because it has P Values < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and t-statistics > 1.96 ($24.086 > 1.96$).

Keywords: *Job Engagement, Competence, Mediation of Professional Commitment*

PENDAHULUAN

Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel dalam menjalankan tugas dituntut untuk mengacu pada paradigm *good government*. Paradigm *good government* menekankan adanya tata kelola pemerintahan yang memenuhi standart kepuasan publik dan melibatkan peran publik bukan hanya standart kepuasan di lingkungan birokrat. (Sellang, 2016) mengemukakan bahwa paradigma *good governance* beranggapan bahwa suatu pemerintahan yang baik adalah yang berorientasi kepada masyarakat dan bukan lagi kepada birokrat atau dengan kata lain pemerintahan yang sedang mereformasi diri melaksanakan wirausaha birokrasi. Agar dalam pelaksanaannya terhindar dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) harus mendasarkan diri pada prinsip-prinsip *good governance*. Menurut Bandiyono (2021) bahwa semakin baik pelaksanaan *good governance* maka semakin baik opini publik yang akan diperoleh karena adanya kontrol dan peran publik dalam pengelolaan keuangan pemerintah.

Inspektorat sangat bertanggungjawab dalam berhasil atau tidaknya pelaksanaan urusan pemerintah daerah di Kabupaten Boven Digoel. Audit yang dilakukan sekiranya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberantas korupsi yang terjadi di lingkungan daerah Kabupaten Boven Digoel untuk tercapainya sistem *good government* yakni mengutamakan kepentingan publik. Namun, dalam kurun waktu empat tahun yakni dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel masih memiliki kinerja audit dibawah standart kinerja audit yang diharapkan, ini tercermin dari hasil rata-rata penilaian kinerja yang telah dicapai dalam rentang tahun tersebut. Menurut Aji (2022) bahwa kinerja audit yang dilakukan memperoleh skor rata-rata level 2 (structured) yang menunjukkan bahwa kinerja pengawasan melalui audit yang dilaksanakan selama rentang tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 belum sesuai dengan standar level minimal dan praktik profesional yang disyaratkan dengan mengacu pada standart level yakni dari 1 bernilai buruk, level 2 bernilai kurang baik, level 3 bernilai cukup baik, level 4 baik dan level 5 sangat baik.

Inspektorat Kabupaten Boven Digoel dapat dengan lugas menjalankan kelima kode etik akuntan saat melaksanakan tugas audit hanya ketika mereka memiliki *job engagement* yang tinggi. Petugas inspektorat jika memiliki *job engagement* yang tinggi mereka akan mencintai profesi mereka, sehingga dengan secara aktif mereka akan menggunakan seluruh usaha terbaik mereka dalam pelaksanaan tugas dengan mengacu pada standart kode etik dan paradigm *good government* yang berlaku agar kinerja dapat dicapai searah dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Febriansyah (2020) bahwa *job engagement* menuntut semua individu terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sehingga individu tersebut dengan sendirinya akan memberikan usaha terbaiknya mulai dari tingkatan staff manager maupun eksekutif dan *job engagement* juga menekankan pada adanya suatu proses untuk mencapai tujuan strategis melalui penciptaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berkembang. Q. Zhou *et al.* (2019) bahwa jika karyawan dapat terus memperbarui pengetahuan mereka dan meningkatkan sendiri, itu berarti bahwa basis pengetahuan dan basis sumber daya manusia organisasi selalu disegarkan dan diperbarui yang bermanfaat bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Job Engagement yang ditandai dengan sikap antusias dalam menerima tugas dan melaksanakannya dan sikap dedikasi yang ditunjukkan melalui penyaluran pikiran sehubungan dengan kepentingan untuk meningkatkan kinerja meskipun harus menjalankan kelima prinsip

kode etik tersebut. Octafian & Nugraheni (2022) menerangkan bahwa *Job Engagement* menggambarkan situasi yang positif dan memuaskan karena dengan adanya semangat dan motivasi yang diberikan. Fokus, motivasi dan bersemangat yang disalurkan oleh pegawai akan memberikan manfaat kepada organisasi seperti peningkatan produktivitas. Penelitian terbaru saat ini yang dilakukan Ander & Bipp (2022) menemukan fakta bahwa *Job Engagement* dapat ditingkatkan melalui faktor peningkatan sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi kerja, kesempatan belajar, dan umpan balik memprediksi keterlibatan kerja. Menurut Bakker & Albrecht (2018) menambahkan bahwa selain sumber daya pekerjaan seperti otonomi kerja, keyakinan karyawan tentang sumber daya pribadi mereka atau kompetensi juga penting sebagai penentu *Job Engagement*.

Otonomi Kerja menggambarkan tingkat independensi atau kebebasan petugas inspektorat dalam membuat Otonomi Kerja menggambarkan tingkat independensi atau kebebasan petugas inspektorat dalam membuat suatu keputusan terkait hasil audit yang dilakukan, dimana meskipun adanya kebebasan dalam mengeluarkan keputusan audit namun tidak dapat terlepas dari kode etik profesi akuntan yakni integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, dan perilaku profesional dengan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun sehingga tercapai tujuan dari *good government*. Menurut Ong *et al.* (2023) bahwa otonomi kerja dipandang sebagai suatu strategi dan praktek yang mencoba untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kemungkinan keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Emily Ma *et al.* (2020) bahwa meskipun otonomi kerja menyediakan kebebasan berkerja, namun dalam menjalankan pekerjaan, persyaratan yang berhubungan dengan aspek aspek-aspek dari suatu jabatan harus dilakukan karena akan membantu pegawai dalam mencapai tujuan. Penelitian pengatuh otonomi kerja terhadap *job engagement* yang dilakukan oleh Muecke *et al.* (2020), Permata & Mangundjaya (2021), dan Gebregiorgis & Xuefeng (2021) menemukan hasil bahwa otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap *job engagement*. Namun penelitian Ade-Adeniji *et al.* (2021) dan Seppala *et al.*, (2020) menemukan bahwa pengaruh otonomi kerja tidak signifikan terhadap *job engagement*.

Kompetensi merupakan suatu cerminan dari penerapan *good government* karena dapat memperkecil tindakan penipuan apabila terdapat manipulative data dalam laporan keuangan pemerintah daerah. menurut Pakpahan *et al.*(2022) menekankan bahwa *good government* adalah memiliki petugas audit yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai yang dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Noch *et al.* (2022) bahwa jika petugas audit memiliki kompetensi profesional, maka kemampuan mendeteksi kecurangan akan meningkat sehingga dapat meminimalisir tingkat kecurangan yang terjadi. R. Sari & Andrian, (2023) bahwa hal ini disebabkan karena kompetensi auditor menentukan pengetahuan auditor tentang gejala kecurangan dengan memperhatikan kriteria untuk bukti audit dikumpulkan. Kertarajasa *et al.* (2019) bahwa auditor yang tidak kompeten juga cenderung bergantung pada pendapat orang lain dalam menyelesaikan tugas auditnya, karena mereka memiliki keterbatasan pengetahuan yang mengakibatkan kode etik profesi sulit diterapkan. Penelitian Nasrul *et al.* (2019), Winadi & Tyas (2020), Marzuki *et al.* (2020), Darmawan & Wibawa, (2021), Bagia *et al.* (2021) dan Salsabila & Lo (2023) menemukan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Namun penelitian (Adachi *et al.*, 2020) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Research gap yang disebutkan menunjukkan bahwa tidak selamanya otonomi kerja dan kompetensi merupakan faktor yang dapat meningkatkan *job engagement*, sehingga peneliti melakukan kebaruan penelitian dengan menambahkan komitmen sebagai variabel mediasi antara otonomi kerja dan kompetensi dalam perannya untuk memperkuat peran otonomi kerja dan kompetensi dalam meningkatkan *work engagement*. Komitmen berupa suatu kesepakatan dalam diri seseorang untuk menjaga nama baik profesinya dengan mengabdikan untuk semata-mata kepentingan publik seperti melakukan tugas audit dengan mengedepankan paradigma *good government* dan menjalankan kode etik profesi saat berkerja. (Gerekan et al., 2023) bahwa komitmen juga terkait erat dengan kualitas audit. Seseorang dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi dapat dengan mudah fokus kepada kepentingan umum sehingga menghindari perilaku yang berpotensi merugikan organisasi, sedangkan seseorang dengan komitmen profesional yang lebih rendah lebih cenderung untuk bertindak dengan cara yang maladaptif dan disfungsional. (Izzati et al., 2022) bahwa komitmen profesional adalah keyakinan dan penerimaan tujuan, nilai-nilai profesi dengan kemauan untuk mengarahkan upaya atas nama profesi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Dinyatakan bahwa komitmen profesional individu memiliki efek penting pada hasil audit. Penelitian yang dilakukan oleh Lo & Nieh, (2015) dan Sanchez. (2022) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan terkait komitmen terhadap *job engagement*.

KAJIAN TEORI

Komitmen Profesional

ialah meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja adalah konsep yang mencerminkan tingkat kebebasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Ini melibatkan pemberian kewenangan kepada karyawan untuk mengambil keputusan, merencanakan tugas, dan mengatur cara kerja mereka sendiri. Otonomi kerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memungkinkan penyesuaian dengan gaya kerja individu. Otonomi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *job engagement*, yang tercermin dalam beberapa aspek 1) Peningkatan Keterlibatan : Otonomi kerja dapat memberikan karyawan kebebasan untuk mengambil inisiatif dan merancang tugas mereka sendiri, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. 2) Rasa Pemilikan terhadap Pekerjaan : Otonomi kerja menciptakan rasa pemilikan terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa memiliki kendali atas bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka. 3) Motivasi Internal : Karyawan yang diberi otonomi kerja cenderung memiliki motivasi internal yang lebih tinggi, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap pencapaian tujuan pekerjaan.

Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Ini mencakup kemampuan teknis, interaksi sosial, dan pemahaman terhadap lingkungan kerja. Kompetensi menciptakan dasar yang kuat untuk kinerja individu yang unggul dan kontribusi yang berarti terhadap tujuan organisasi. Penting untuk memahami bagaimana kompetensi dapat mempengaruhi job engagement

- 1) Keterampilan yang Relevan : Karyawan dengan kompetensi yang relevan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, meningkatkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.
- 2) Pengembangan Pribadi : Kompetensi yang terus berkembang dapat memberikan dorongan positif terhadap pengembangan pribadi karyawan, meningkatkan rasa kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.
- 3) Kontribusi yang Signifikan : Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat menciptakan rasa pencapaian.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan data numeric atau berwujud angka yang di analisis lalu di interpresentasikan. Sehingga hasil penelitian yang di berikan akan terukur sehingga memenuhi unsur objective yang tidak terkontaminasi persepsi pribadi peneliti atau persepsi satu atau dua individu. (Ratna Wijayanti Daniar Paramita, 2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif yang di teliti mengandung angka dan statistic merupakan tehnik dari analisis data kuantitatif. Dalam pengujian hipotesis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif. Sifat-sifat dalam Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. Abdullah (2015) menambahkan bahwa akar paradigm merupakan gagasan *positivism*. *Empirisme*, *behaviorisme*, *naturalisme*, *sainsisme* merupakan sebutan lain dalam kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah bersifat sampling jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel hal ini disebabkan karena jumlah populasi yang terbatas sehingga peneliti harus menggunakan semua populasi sebagai sampel berjumlah 50 orang agar data penelitian berkualitas baik dan layak untuk diteliti.

Tabel 1.
Kriteria Pembobotan

Bobot	Kriteria
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data sekunder diolah peneliti, 2023

Skala pengukuran menggunakan skala likert digunakan untuk mengetahui ukuran skor jawaban responden mayoritas dan minoritas.

Tabel 2.
Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Job Engagement</i> (Y)	Intellectual engagement. Pikiran yang selalu mengingat tugas dan pekerjaan dan bagaimana cara untuk melakukannya dengan baik.	Skala likert 1-5
		Affective engagement. Setiap berkerja selalu diselubungi perasaan positif.	Skala likert 1-5
		Social engagement. Selalu melibatkan diri dengan membicarakan bagaimana meningkatkan pekerjaan dengan sesama pegawai lainnya.	Skala likert 1-5
2	Otonomi Kerja (X ₁)	Memiliki motivasi secara internal dan terangsang dengan gairah yang lebih tinggi sedang bekerja. Berperilaku lebih aktif dan menghasilkan lebih banyak ide yang bermanfaat bagi diri sendiri dan pengembangan jangka panjang organisasi.	Skala likert 1-5
		Memiliki lebih banyak waktu dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, Mampu merumuskan langkah-langkah dan prosedur kerja.	Skala likert 1-5
		Memiliki lebih banyak kebebasan dan kesempatan untuk bertukar informasi dengan rekan kerja. Pegawai akan lebih tahu tentang informasi eksternal dan kemajuan yang dimiliki dan dibuat orang lain yang sehingga akan memotivasi mereka untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi	
3	Kompetensi (X ₂)	Menjaga kompetensi profesional mensyaratkan suatu kesadaran yang berkelanjutan.	Skala likert 1-5
		Pemahaman atas perkembangan teknis, profesional dan bisnis yang relevan.	Skala likert 1-5
		Memiliki kesungguhan mencakup pelaksanaan tanggungjawab untuk bertindak sesuai dengan persyaratan penugasan, secara hati-hati, cermat, dan tepat waktu.	Skala likert 1-5
4		Komitmen profesional afektif. Suatu identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional seseorang dengan profesi yang dimaksud. Individu yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan tetap memegang teguh profesinya.	Skala likert 1-5
		Komitmen profesional continue. Mengacu pada individu yang mengakui bahwa jika meninggalkan profesinya dia akan mengalami kerugian.	Skala likert 1-5

Komitmen profesional normative. Adanya rasa memiliki atau kewajiban terhadap profesinya. Seseorang yang memiliki komitmen profesional normatif yang kuat akan tetap mendalami profesinya sesuai dengan kaidah atau norma-norma, karena memang seharusnya demikian.	Skala likert 1-5
--	------------------

Sumber : Data Sekunder Diolah Peneliti, 2023

Tabel 3.
Syarat Evaluasi Model Outer Model

Outer Model Pengukuran	Syarat
Validitas Convergen Loading Faktor	> 0,60
Average Variance Extracted (AVE)	> 0,50
Validitas Discriminat	>0,70
Composite Reliability	>0,70

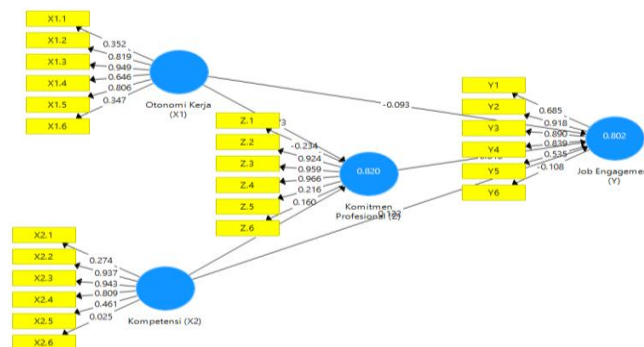
Sumber : (Dulyadi, 2021)

Tabel 4.
Syarat Evaluasi model Inner Model

Pengujian	Syarat
R Square (Coefficient diterminance)	0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah.
Model Fit (Kebaikan Model)	Nilai NFI , 0,67 kuat Nilai NFI 0,33 sedang Nilai NFI 0,19 lemah
Relevansi Prediksi Q2	Nilai Q2>0 membuktikan bahwa model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q2 <0 membuktikan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

Sumber : (Dulyadi, 2021)

HASIL PENELITIAN

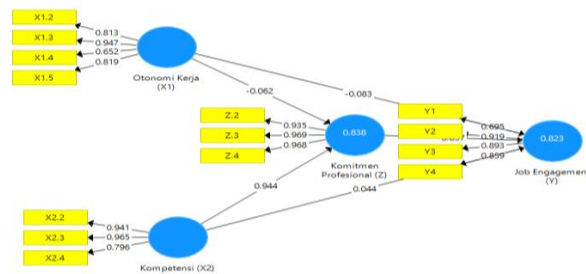


Gambar 1. Outer Model Tahap 1

Tabel 5.
Outer loading Tahap 1

	Job Engagement (Y)	Komitmen Profesional (Z)	Kompetensi Audit (X2)	Otonomi Kerja (X1)
X1.1			0,567	
X1.2			0,903	
X1.3			0,916	
X1.4			0,794	
X1.5			0,614	
X1.6			0,425	
X2.1		-0,051		
X2.2		0,940		
X2.3		0,948		
X2.4		0,804		
X2.5		0,502		
X2.6		-0,092		
Y1				0,819
Y2				0,916
Y3				0,861
Y4				0,856
Y5				0,475
Y6				0,143
Z.1	-0,203			
Z.2	0,922			
Z.3	0,903			
Z.4	0,960			
Z.5	0,519			
Z.6	0,175			

Bahwa beberapa variabel memiliki loading factor < 0,7 yaitu variabel X1.1 sebesar 0.567, X1.6 sebesar 0.425, X2.1 sebesar -0,051, X2.5 sebesar 0.502, X2.6 sebesar -0,092, Y.5 sebesar -0,475, Y.6 sebesar 0,143, Z.1 sebesar -0,203, Z.5 sebesar 0,519 dan Z.6 sebesar 0.175. Hal ini berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid sehingga konstruksinya perlu untuk dihapus. Setelah dilakukan penghitungan ulang maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Tahap 2

Tabel 6.
Outer loading Tahap 2

	Job Engagement (Y)	Komitmen Profesional (Z)	Kompetensi (X2)	Otonomi Kerja (X1)
X1.2				0,813
X1.3				0,947
X1.4				0,652
X1.5				0,819
X2.2			0,941	
X2.3			0,965	
X2.4			0,796	
Y1	0,695			
Y2	0,919			
Y3	0,893			
Y4	0,859			
Z.2		0,935		
Z.3		0,969		
Z.4		0,968		

Setelah indikator yang tidak valid dihapus dan dilakukan outer loading tahap dua, maka pada gambar 2 dan tabel 6 ditunjukkan semua indikator memiliki *loading factor* > 0,60, berarti semua indikator yang valid untuk mengukur konstraknya.

Tabel 7.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Job Engagement (Y)	0,866	0,915	0,909	0,716
Komitmen Profesional (Z)	0,954	0,955	0,971	0,917
Kompetensi (X2)	0,886	0,925	0,930	0,817
Otonomi Kerja (X1)	0,835	0,976	0,886	0,664

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada sebuah konstruk lebih dari dari 0,5 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kesalahan dalam indikator atau item daripada nilai variance dari konstruk.

Tabel 8.
Discriminat Validity

	Job Engagement (Y)	Komitmen Profesional (Z)	Kompetensi (X2)	Otonomi Kerja (X1)
Job Engagement (Y)	0,986			
Komitmen Profesional (Z)	0,904	0,957		

Kompetensi (X2)	0,824	0,914	0,904	
Otonomi Kerja (X1)	0,298	0,400	0,490	0,815

Pengujian *cross loading* telah menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya, ini artinya terdapat perbedaan pada setiap konsep variabel yang diukur melalui indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian .

Tabel 9.
Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Job Engagement (Y)	0,866	0,915	0,909	0,716
Komitmen Profesional (Z)	0,954	0,955	0,971	0,917
Kompetensi (X2)	0,886	0,925	0,930	0,817
Otonomi Kerja (X1)	0,835	0,976	0,886	0,664

Composit reliability masing-masing variabel menunjukkan nilai konstruk > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite Reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat keandalan data yang tinggi.

Tabel 10.
Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Job Engagement (Y)	0,823	0,812
Komitmen Profesional (Z)	0,838	0,831

Bahwa nilai R-square untuk variabel *Job Engagement* (Y) adalah 0,823. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya *Job Engagement* (Y) adalah 82,30%. Hal ini berarti variabel Otonomi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap variabel *Job Engagement* (Y) sebesar 82,30% dan sisanya 17,70% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan bahwa nilai R Square untuk variabel Komitmen Profesional (Z) adalah 0,838%. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Komitmen Profesional (Z) adalah 83,80 %. Hal ini berarti variabel Otonomi Kerja (X1) dan Komitmen Profesional (X2) dan Komitmen Profesional (Z) berpengaruh terhadap *Job Engagement* (Y) sebesar 83,80% dan sisanya 16,20% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11.
Goodness of Fit (GoF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,188	0,188
d_ ULS	10,638	10,638
d_ G	9,761	9,761

Chi-Square	1232,545	1232,545
NFI	0,750	0,750

Bahwa nilai NFI 0,750 berarti FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 12.
Nilai Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Job Engagement (Y)	200,000	90,263	0,549
Komitmen Profesional (Z)	150,000	36,934	0,754
Kompetensi (X2)	150,000	150,000	
Otonomi Kerja (X1)	200,000	200,000	

Nilai Q² pada variabel *Job Engagement* (Y) sebesar 0,549 > 0 dan Komitmen Profesional (Z) 0,54 > 0, dengan demikian nilai observasi pada penelitian ini telah bagus dan baik karena nilai Q square > 0 (nol).

Tabel 13.
Nilai P Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Otonomi Kerja (X1) -> Job Engagement (Y)	-0,083	-0,085	0,084	0,987	0,324
Kompetensi (X2) -> Job Engagement (Y)	0,044	0,046	0,191	0,231	0,818
Otonomi Kerja (X1) -> Komitmen Profesional (Z)	-0,062	-0,058	0,082	0,758	0,449
Kompetensi (X2) -> Komitmen Profesional (Z)	0,944	0,954	0,039	24,086	0,000
Komitmen Profesional (Z) -> Job Engagement (Y)	0,897	0,906	0,175	5,126	0,000

Penelitian ini membuktikan bahwa H₁ ditolak atau hipotesis yang menyatakan bahwa Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* ditolak karena memiliki *P Values* > 0,05 (0,324 > 0,05) dan t-statistika < 1,96 (0,987 < 1,96). H₂ ditolak kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* atau hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* ditolak karena memiliki *P Values* > 0,05 (0,818 > 0,05) dan t-statistika < 1,96 (0,231 < 1,96). H₃ ditolak atau hipotesis yang menyatakan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional ditolak karena memiliki *P Values* > 0,05 (0,449 > 0,05) dan t-statistika < 1,96 (0,758 < 1,96). H₄ diterima atau hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional diterima karena

memiliki P Values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t-statistika $> 1,96$ ($24,086 > 1,96$). H_5 diterima atau hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* diterima karena memiliki P Values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t-statistika $> 1,96$ ($5,126 > 1,96$).

Tabel 14.
Indirect Effects

	Job Engagement (Y)	Komitmen Profesional (Z)	Kompetensi (X2)	Otonomi Kerja (X1)
Job Engagement (Y)				
Komitmen Profesional (Z)				
Otonomi Kerja (X1)	-0,056			
Kompetensi (X2)	0,847			

Bahwa H_6 diterima atau Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* melalui komitmen profesional sebagai variabel mediasi karena memiliki nilai $-0,056 < 0,05$ sedangkan H_7 ditolak atau Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* melalui komitmen profesional sebagai variabel mediasi ditolak karena memiliki nilai $0,847 > 0,05$.

PEMBAHASAN

Otonomi Kerja terhadap *Job Engagement*

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel otonomi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*, hal ini disebabkan karena melaksanakan banyak tugas di kantor selain fokus utama pekerjaan yakni audit dapat mengakibatkan turunnya motivasi intrinsik dalam berkerja. Motivasi intrinsik apabila berkurang karena pekerjaan bukan hanya fokus pada satu pekerjaan akan mengakibatkan kebebasan saat berkerja justru menjadi kebebasan yang negatif seperti bebas untuk menentukan jadwal kerja yang dapat berdampak pada tindakan indisipliner, maka kebebasan tersebut tidak akan mengakibatkan keterikatan dalam pekerjaan atau pegawai dikategorikan dalam situasi *job engagement* yang rendah. E. Zhou (2020) bahwa otonomi kerja yang terlalu bebas dapat mengakibatkan indisipliner yang tinggi seperti karyawan cenderung datang terlambat dan penundaan memulai kerja. Oleh karena itu, seiring dengan meningkatnya otonomi pekerjaan, demikian pula peluangnya perilaku kerja yang menyestatkan, terjadi. Otonomi kerja yang dianut pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel merupakan otonomi yang sifatnya kurang ada keinginan atau motivasi untuk mempelajari perkembangan atau tata cara audit diluar dari organisasi. Namun apabila Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel tidak memiliki inisiatif untuk mengetahui perkembangan tata cara kerja audit di tempat lain dapat mengakibatkan kurangnya wawasan terkait perkembangan wawasan audit seperti kasus-kasus yang tidak dapat diseteksi oleh audit diluar sana untuk dipelajari yang kemudian berdampak pada *job engagement* yang rendah. Penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade-

Adeniji *et al.* (2021) dan Seppala *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa Otonomi Kerja tidak berdampak positif terhadap *Job Engagement*.

Kompetensi Terhadap *Job Engagement*

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel Kompetensi Audit (KA) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* ini disebabkan karena pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel memiliki tingkat pemahaman yang tinggi terkait resiko profesinya apabila melaporkan data yang tidak benar seperti menerima hukuman penjara, dll. Namun memahami sanksi-sanksi terkait profesi dan atau berkompentensi tinggi dengan reputasi yang tinggi serta sehat belum tentu dapat meningkatkan keterikatan yang kuat dalam pekerjaannya, karena seseorang yang merasa bahwa memiliki kompetensi yang tinggi umumnya merasa mudah mendapatkan pekerjaan yang justru akan menurunkan tingkat keterikatan pada pekerjaan yang digelutinya saat ini. Nasrullah & Nofianti (2018) bahwa kompetensi audit terutama harus diikuti dengan adanya menjaga citra profesi, dengan tidak melakukan perkataan dan perbuatan yang dapat merusak reputasi. Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel masih terdapat kekurangan dalam memeriksa bukti audit oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel. Ketelitian dalam pekerjaan yang kurang dapat disebabkan karena kurangnya fokus terkait pekerjaan pokok sedangkan banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dalam lingkup organisasi tersebut. Sementara kurang fokus pada pekerjaan pokok menunjukkan kurangnya *job engagement* pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel. Penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adachi *et al.* (2020) dan Salinero *et al.*, (2020) bahwa kompetensi audit tidak berdampak positif terhadap *Job Engagement*.

Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Professional

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel Otonomi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Professional. Otonomi kerja pada dasarnya kebebasan dalam berkerja seperti bebas menentukan cara kerja namun khusus pekerjaan audit terdapat kode etik atau aturan etika, aturan etika inilah yang apabila pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel tidak patuh terhadap kode etik dan mengedepankan kebebasan dalam otonomi kerja akan mengakibatkan rendahnya komitmen profesional. Tandiontong, (2016) bahwa komitmen profesi tidak terlepas dari orientasi etika setiap pembahasannya, sehingga apabila seorang auditor tidak mengikuti aturan etika tersebut dianggap tidak memiliki komitmen profesional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gebregiorgis & Xuefeng (2022) dan Ping (2016) menemukan bahwa tidak ada efek otonomi pekerjaan dan afektif komitmen dan komitmen berkelanjutan.

Kompetensi Terhadap Komitmen Professional

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel kompetensi audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Kompetensi yang dimiliki individu apabila cukup maka akan memicu timbulnya semangat dalam berkerja karena ada rasa percaya diri bahwa dapat mengerjakan tugas tersebut, rasa percaya diri ini akan berdampak pada timbulnya motivasi untuk menjaga pekerjaannya

dengan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan. Indonesia (2021) menerangkan bahwa kompetensi yang memadai akan mewujudkan pengembangan dan mempertahankan kemampuan berkerja secara kompeten dalam lingkungan profesional. Rahardi *et al.*, (2021) bahwa kompetensi sangat penting dalam membentuk proses berpikir seorang individu. Selama ini, kerangka kerja terperinci diperoleh dari adanya kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi akan komitmen dengan perilaku kerja pada tugas-tugas yang penting bagi organisasi dan membantu mendorong kesuksesan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanati (2017) dan Bonita *et al.*,(2021) bahwa kompetensi mempengaruhi komitmen profesional.

Komitmen Profesional Terhadap *Job Engagement*

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Engagement*. Pegawai yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan menjaga karirnya dengan melakukan pekerjaan dengan tekun dan tepat waktu ini secara otomatis akan memengaruhi timbulnya keterlibatan kerja yang tinggi. Norawati & Fahraini, (2020) bahwa komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional dan merupakan konsep manajemen yang memposisikan pegawai sebagai tokoh sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen akan sukar mengharapkan partisipasi aktif dalam diri karyawan. Penelitian Setiabudhi & Handoyo (2021) dan Putri (2023) bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Job Engagement*.

Otonomi Kerja Terhadap *Job Engagement* Melalui Komitmen Profesional Sebagai Variabel mediasi

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* melalui komitmen profesional sebagai variabel mediasi, disebabkan karena pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel memiliki rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas. Otonomi kerja yang dilakukan selama ini pada kebebasan mengatur jadwal audit dan cara kerja, jika otonomi kerja ini dijaga dengan mengikuti perilaku etika profesi maka akan berdampak pada keterlibatan kerja yang tinggi karena terdapat kebebasan yang memberikan kesenangan terhadap pekerjaan yang dapat ditentukan jadwalnya namun jika memiliki batas yang mengatur seperti komitmen terhadap etika profesi maka akan menggambarkan keterlibatan kerja yang tinggi. Menurut Adi & Fithriana (2018) bahwa *Job Engagement* sangat fokus pada perilaku pegawai dimana perilaku yang menunjukkan pegawai itu terengage salah satunya adalah berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya, ketika terengage dengan positif maka pegawai tersebut akan berkontribusi untuk kemajuan pekerjaannya. Li (2018) menambahkan bahwa ketika seorang individu berkerja pada situasi yang mendorong pengambilan keputusan dan dapat dengan bebas mengatur cara kerja maka individu akan lebih mudah untuk memiliki komitmen yang merupakan faktor penting untuk mendorong individu berkembang.

Kompetensi Terhadap *Job Engagement* Melalui Komitmen Profesional Sebagai Variabel mediasi

Penelitian ini telah membuktikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel

kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* karena tidak ada keterlibatan kerja yang sangat tinggi pada pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Boven Digoel, ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang dilakukan sehari-hari menimbulkan kelelahan sehingga berkerja dilaksanakan untuk pemenuhan tuntutan pekerjaan dengan motivasi intrinsic yang rendah. Kompetensi yang tinggi ditandai dengan adanya pemahaman dan wawasan yang luas, pemahaman seperti tata cara kerja audit, pemahaman kode etik dan pemahaman dalam sosialisasi. Namun apabila kompetensi tinggi namun kurang motivasi dalam diri untuk semangat berkerja dapat menurunkan komitmen profesional yang akan dapat berdampak pada menurunnya gairah untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut *E. Y. D. Sari et al.*, (2021) bahwa banyak faktor yang memengaruhi proses terbentuknya Job Engagement antar alain baik yang berasal dari unsur personal maupun pekerjaan. Sumber daya pribadi atau personal merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu akan kompetensi untuk berhasil mengendalikan lingkungan dan berdampak pada lingkungannya. Sementara itu, sumber daya pekerjaan berupa dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik kinerja, ragam keahlian, otonomi, dan kesempatan. Nasrullah & Nofianti (2018) bahwa kompetensi audit terutama harus diikuti dengan adanya pertahanan yang kuat menjaga citra profesi, dengan tidak melakukan perkataan dan perbuatan yang dapat merusak reputasi.

SIMPULAN

Bahwa Otonomi Kerja dan Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Otonomi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Professional sedangkan, Kompetensi Audit berpengaruh terhadap Komitmen Professional. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Engagement*. Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement* melalui komitmen profesional sebagai variabel mediasi. Kompetensi Terhadap *Job Engagement* Melalui Komitmen Profesional Sebagai Variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo. <https://idr.uin-antasari.ac.id/5014/1/Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Adachi, H., Sekiya, Y., Imamura, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2020). The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study. *Journal of Occupational Health* Volume, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12085>
- Ade-Adeniji, O., Adeniji, A., & Imhonopi, D. (2021). Outcomes of job autonomy and its effect on work engagement: A study of the banking industry in Nigeria. *Banks and Bank Systems*, 16(3), 173–183. [https://doi.org/10.21511/bbs.16\(3\).2021.16](https://doi.org/10.21511/bbs.16(3).2021.16)
- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis Dan Publik)*. CV. IRDH (Research & Publishing). <http://repository.unitri.ac.id/1876/1/0029098403-BUKU-EESBP.pdf>
- Aji, T. W. (2022). *Laporan Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Boven Digoel*. BPKP Perwakilan Provinsi Papua. <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/341/>

- Ander, M. O., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, *130*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Bagia, I. W., Cipta, W., Yudiaatmaja, F., & Heryanda, K. K. (2021). The Influence of Competency and Work-Job Fit on the Work-Engagement and Its Impact on The Employee's Performance of District Government. *Advances in Economics, Business and Management Research*, *197*, 198–204. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.030>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bandiyono, A. (2021). Good Government Governance in The Internal Control System and Audit Opinion. *Jurnal Akuntansi*, *XXV*(1), 120–137. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i2.699>
- Bonita, D. A., Armanu, & Kurniawati, D. T. (2021). The Influence of Competence and Work Discipline on Teacher Performance with Commitment as a Mediating Variable During the Pandemic. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, *60*(4), 317–330. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.133>
- Darmawan, I. M., & Wibawa, I. M. A. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Job Stress and Competence on Work Engagement. *International Journal of Economics and Management Studies*, *8*(6), 33–42. <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V8I6P105>
- Dulyadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Universitas STEKOM. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/manajemen/article/view/6262>
- Emily Ma, J. Du, Xu, S., Wang, Y.-C., & Lin, X. (2020). When proactive employees meet the autonomy of work—A moderated mediation model based on agency theory and job characteristics theory. *International Journal of Hospitality Management*, *107*, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103326>
- Febriansyah, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Gebregiorgis, A. K., & Xuefeng, and Z. (2022). The Role of Autonomous Motivation and Organizational Culture on the Relationship between Job Autonomy and Organizational Commitment. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, *6*(3), 137–148. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i2.1074>
- Gerekan, B., Sendurur, U., & Yıldırım, M. (2023). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09450-9>
- Hasanati, N. (2017). The Influence Of Competence Toward Lecturer's Profession Commitmen. *International Journal of Research and Review*, *9*(1), 77–89. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>
- Indonesia, I. A. (2021). *Kode Etik Akuntan Indonesia*. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Izzati, U. A., Nurchayati, Lolita, Y., & Mulyana, O. P. (2022). Professional Commitment in Terms of Gender and Tenure of Vocational High School Teachers. *International Journal of Recent Educational Research*, *3*(2), 135–146.

- <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i2.193>
- Kertarajasa, A. Y., Marwa, T., & Wahyudi, T. (2019). The Effect of Competence, Experience, Independence, Due Professional Care, And Auditor Integrity On Audit Quality With Auditor Ethics As Moderating Variable. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 5(1), 80–99. <https://doi.org/10.32602/jafas.2019.4>
- Li, Z. (2018). The Influence of Job Autonomy on Employee’s Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11, 618–630. <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.116042>
- Lo, C.-H., & Nieh, F.-P. (2015). A Study on the Correlations among Organizational Support, Professional Commitment, and Employee Engagement in Catering Industry. *Acta Oeconomica*, 65(52), 339–350. <https://doi.org/10.1556/032.65.2015.S2.25>
- Marzuki, Z., Nasir, Djalil, M. A., & Faisal. (2020). The Influence of Competence, Organizational Commitment and Work Load on Work Satisfaction and Its Implications on Employee Engagement of The Aceh Inspectorate, Aceh Province, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 270–276. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.039>
- Nasrul, E., Masdupi, E., & Syahrizal. (2019). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 124, 717–730. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.138>
- Nasrullah, & Nofianti, L. (2018). *Pemeriksaan Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Noch, M. Y., Hi., M. B., Aldrin, M., Kartim, & Sutisman, E. (2022). Independence And Competence On Audit Fraud Detection: Role Of Professional Skepticism As Moderating. *Jurnal Akuntansi E-JA*, 26(1), 161–175. <https://doi.org/10.24912/ja.v26i1.823>
- Norawati, S., & Fahraini. (2020). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Pabean.
- Octafian, R., & Nugraheni, K. S. (2022). Covid-19: Analisis Job Insecurity dan Job Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Hotel di Semarang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 49–438. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16930>
- Ong, Y. S., Rahim, N. F. A., Hanifah, H. M., & Jauhar, J. (2023). The Influence of Job Autonomy on Intention to Stay among Academics Employed at Malaysian Research Universities: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 11(1), 1–41. <http://scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/200>
- Pakpahan, R., Murwaningsari, E., & Mayangsari, S. (2022). Influence Of Internal Control System Weaknesses And Audit Quality On The Quality Of Local Government Financial Reports In Indonesia With Good Government Governance As Moderating. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 461–474. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.463>
- Permata, F. D., & Mangundjaya, W. L. (2021). The role of work engagement in the relationship of job autonomy and proactive work behavior for organizational sustainability. *The 1st Journal of Environmental Science and Sustainable*

- Development Symposium*, 716, 1–11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012055>
- Ping, J. T. P. L. and N. C. L. (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. *Undergraduate Journal of Psychology*, 29(1), 1–16. <https://journals.charlotte.edu/ujop/article/view/412>
- Putri, D. N. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement: peran mediasi affective commitment dan moderasi co-worker support. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 373–383. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p368-376>
- Rahardi, D. R., Sulistyowati, E., & Farid, M. (2021). *KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Lentera Ilmu Madani.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Widya Gama Press.
- Salinero, S. F., Collantes, Á. G., & Topa, F. R. C. and G. (2020). Is Job Involvement Enough for Achieving Job Satisfaction? The Role of Skills Use and Group Identification. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 17, 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124193>
- Salsabila, N., & Lo, S. J. (2023). The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 169–174. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1848>
- Sanchez, O. P. (2022). Influence of Professional Commitment and Organizational Climate on the Work Engagement of Employees in the Department of Education. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 10(1), 2971–2998. <https://doi.org/10.18535/ijerm/v10i1.em14>
- Sari, E. Y. D., Bashori, K., & Purwadi. (2021). *Monograf Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif*. UAD PRESS Anggota IKAPI dan APPTI.
- Sari, R., & Andrian, S. (2023). The influence of professional skepticism, auditor's experiences, and competency on fraud detection. *Research in Business & Social Science*, 12(3), 384–390. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2569>
- Sellang, K. (2016). *ADMINISTRASI DAN PELAYANAN PUBLIK Antara Teori dan Aplikasinya*. Ombak (Anggota IKAPI).
- Seppala, P., Mäkikangas, A., Hakanena, J. J., Tolvanenc, A., & Feldt, T. (2020). Is Autonomy Always Beneficial for Work Engagement? A Six-year Four-Wave Follow-Up Study. *Journal for Person-Oriented Research*, 6(1), 16–27. <https://doi.org/10.17505/jpor.2020.22043>
- Setiabudhi, & Handoyo, S. (2021). Relationship Between Social Support, Affective Commitment, and Employee Engagement. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 690-695. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.237>
- Tandiontong, M. (2016). *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Alfabeta.
- Winadi, A. A., & Tyas, P. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (B PSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *International of Human Capital*, 4(2), 125–140. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.04.02.11>
- Zhou, E. (2020). The “Too-Much-of-a-Good-Thing” Effect of Job Autonomy and Its

- Explanation Mechanism. *Psychology*, 20, 299–313.
<https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>
- Zhou, Q., Li, Q., & Gong, S. (2019). How Job Autonomy Promotes Employee's Sustainable Development? A Moderated Mediation Model. *Suistainability*, 11, 1–14.
<https://doi.org/10.3390/su11226445>