

## PENGARUH INTEGRITAS DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PROFESIONALISME KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ricky Donata

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of integrity (X1) and independence (X2) on employee performance (Y) through work professionalism (Z). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 85 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of the study concluded as follows: First, the integrity variable has a significant influence on work professionalism. Second, the independence variable has a significant influence on work professionalism. Third, the integrity variable has a significant influence on employee performance. Fourth, the independence variable has a significant influence on employee performance. Fifth, the work professionalism variable has a significant influence on employee performance. Sixth, the influence of integrity on employee performance through work professionalism shows that the integrity variable cannot go through the mediation variable, namely work professionalism, in influencing employee performance, because the value of the indirect influence of integrity on employee performance through work professionalism is smaller than the value of the direct influence ( $0.080 < 0.711$ ). Seventh, the influence of independence on employee performance through work professionalism shows that the independence variable can go through the mediation variable, namely work professionalism, in influencing Employee Performance, because the direct coefficient value of independence on Employee Performance is smaller than the indirect influence value through work professionalism ( $0.465 > 0.130$ ).*

**Keywords:** *Integrity, Independent Work Professionalism and Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh integritas ( $X_1$ ) dan independensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui profesionalisme kerja ( $Z$ ). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 85 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, variabel integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kerja. Kedua, variabel independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kerja. Ketiga, variabel integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, variabel independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima, variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Keenam, pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja menunjukkan bahwa variabel integritas tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ( $0,080 < 0,711$ ). Ketujuh, pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja menunjukkan bahwa variabel independensi dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena nilai koefisien secara langsung independensi terhadap Kinerja Pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme kerja ( $0,465 > 0,130$ ).

**Kata Kunci:** Integritas, Indenpensi Profesionalisme Kerja dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Ketika penempatan sumber daya manusia tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

Kinerja pegawai menjadi perhatian utama, baik bagi organisasi ataupun publik, dalam menilai hasil kerja yang dilakukan. Kualitas dan kuantitas kinerja dalam pemeriksaan tentunya dapat diwujudkan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dibutuhkan standar etika dan standar teknis sebagai dasar pelaksanaan tugas yang dipertanggung jawabkan. Handoko (2001:89) menyebutkan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Keberadaan pegawai tidak terlepas dari adanya kebutuhan manajemen akan transparansi dan pertanggungjawaban atas kinerja organisasi. Pegawai harus mampu berperan menjadi mediator bagi perbedaan-perbedaan kepentingan antar berbagai pelaku masyarakat. Agar mampu menjalankan peran tersebut, pegawai harus selalu menjaga mutu jasa yang diberikannya dan menjaga sikap integritas dan independensi. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan apabila profesionalisme kerja pegawai yang baik.

Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas

diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan audit. (Utami, 2015) pegawai yang memiliki sikap yang jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab akan membentuk kepercayaan publik bahwa auditor tersebut memberikan keputusan yang andal. Ketiadaan integritas pada diri pegawai akan memicu kepada perilaku permisif terhadap aturan atau kode etik yang menjadi dasar dalam bekerja.

Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* (independensi dalam kenyataan) dan *independence in appearance* (independensi dalam penampilan)". Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain, adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif, tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Alvin A. Arens, et al., 2014:111). Independensi Auditor sangat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik, karena rasa percaya masyarakat akan berkurang apabila independensi auditornya berkurang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme. Profesionalisme juga menjadi syarat utama sebagai pegawai. Menurut Baotham (2007:141) profesionalisme mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai penerahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor

tambahan seperti transparansi dan tanggung jawab, hal ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan publik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja pegawai akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik.

Integritas, independensi, profesionalisme, dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain memantapkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga untuk mencapai harapan yakni kinerja yang berkualitas. Independensi berarti sikap mental yang tidak mudah dipengaruhi. Sebagai seorang Akuntan Publik tidak dibenarkan untuk terpengaruh oleh kepentingan siapapun dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana tetap berpijak pada nilai-nilai dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab BPK. Semua pegawai BPK akan selalu memegang nilai-nilai dasar. Nilai integritas dibangun dengan mengedepankan sikap yang jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan. Nilai independensi selalu dijunjung tinggi dalam pelaksanaan setiap tugas dan tanggung jawab, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam melaksanakan setiap penugasan pemeriksaan bebas dalam sikap mental dan penampilan dari

gangguan pribadi, ekstern, dan/atau organisasi yang dapat mempengaruhi independensi. Seangkan nilai profesionalisme dikembangkan dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.

BPK mempunyai peran strategis melalui pemeriksaan dalam rangka mengawal pengelolaan keuangan negara agar program pembangunan nasional dapat mencapai tujuan negara. Pemeriksaan keuangan negara akan memberikan keyakinan yang memadai terhadap objek pemeriksaan. Proses pemeriksaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Pemeriksaan dilakukan dalam rangka mendorong tata kelola keuangan negara yang baik melalui perolehan keyakinan bahwa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Salah satu fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan walupun BPK sudah menerapkan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. BPK setiap tahun melakukan pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran BPK dengan hasil baik. BPK juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas perbendaharaan dengan meningkatkan nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran dan mendapat apresiasi dari Kementerian Keuangan. Namun masih terdapat faktor-faktor permasalahan seperti masih adanya pegawai yang kurang memiliki sikap integritas. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasi, maksudnya yaitu pegawai hanya menjaga sikap

profesionalitas dalam bekerja, adanya pegawai yang tidak menjaga profesionalisme dalam bekerja pada saat terjadi konflik peran dalam dirinya.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **"Pengaruh Integritas, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia."**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel integritas, independensi, profesionalisme dan kinerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian struktural yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan dengan jumlah 578 orang. Jadi jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan

sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat error 10%.

## **Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai  $\alpha \geq 0,6$ .

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Pengumpulan Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai, yang telah dipilih menjadi sampel.

### **2. Pengumpulan Data Sekunder**

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah

yang berhubungan dengan objek penelitian.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

##### b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ .

##### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana bila nilai  $VIF < 10$  maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

##### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* ( $\epsilon$ ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* ( $\epsilon$ ) dari model regresi berganda tidak bersifat

independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

##### e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

#### 2. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

##### b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisanya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

##### c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka hubungan

antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur dapat ditulis sebagai berikut:

- 1) Model 1 (satu)  $Y = f(X_1)$
- 2) Model 2 (dua)  $Y = f(X_2)$
- 3) Model 3 (tiga)  $Y = f(X_3)$
- 4) Model 4 (empat)  $Z = f(X_1) \quad Y = f(Z)$
- 5) Model 5 (lima)  $Z = f(X_2) \quad Y = f(Z)$
- 6) Model 6 (enam)

Pengaruh secara serempak antara  $X_1$  (integritas), dan  $X_2$  (independensi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Integritas terhadap Profesionalisme kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi integritas terhadap profesionalisme kerja adalah  $\hat{Y} = 14,369 + 0,784X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta profesionalisme kerja sebesar 14,369, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel integritas akan meningkatkan profesionalisme kerja sebesar 0,784 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel integritas dengan variabel profesionalisme kerja adalah 0,737. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 atau 54,3%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 54,3% dari profesionalisme kerja ditentukan oleh integritas, sedangkan 45,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan profesionalisme kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  9,928 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 2. Pengaruh Indenpendensi terhadap Profesionalisme kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi indenpendensi terhadap profesionalisme kerja adalah  $\hat{Y} = 5,773 + 0,918$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta profesionalisme kerja sebesar 5,773, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel indenpendensi akan meningkatkan profesionalisme kerja sebesar 0,918 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel indenpendensi dengan variabel profesionalisme kerja adalah 0,903. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,816 atau 81,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa

81,6% dari profesionalisme kerja ditentukan oleh indenpendensi, sedangkan 18,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara indenpendensi dengan profesionalisme kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  19,183 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi integritas terhadap Kinerja Pegawai adalah  $\hat{Y} = 10,101 + 0,843X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai sebesar 10,101, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel integritas akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,843 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel integritas dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,791. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 62,5% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh integritas, sedangkan 37,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  11,769 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **4. Pengaruh Indenpendensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi indenpendensi terhadap Kinerja Pegawai adalah  $\hat{Y} = 23,817 + 0,605X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai

sebesar 23,817, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel indenpendensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,605 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel indenpendensi dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,595. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 59,5% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh indenpendensi, sedangkan 35,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara indenpendensi dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,746 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **5. Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah  $\hat{Y} = 21,629 + 0,633X$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja Pegawai sebesar 21,629, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,633 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel profesionalisme kerja dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,632. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,400 atau 40,0%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 40,0% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh profesionalisme kerja, sedangkan 60,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,435 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$

2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **6. Integritas Terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme kerja**

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh integritas terhadap Kinerja Pegawai melalui profesionalisme kerja adalah  $\hat{Y} = 0,757X_1 + 0,109Z + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel integritas, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,757 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel profesionalisme kerja, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,109 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh integritas terhadap Kinerja Pegawai melalui profesionalisme kerja adalah:  $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_1Z}) \times (\rho_{ZY})$ . Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $\rho_{X_1Z}$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $\rho_{ZY}$  menjadi  $(0,737 \times 0,109) = 0,080$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,080. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara  $\rho_{X_1Y}$  adalah sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu  $(0,080 < 0,711)$ . Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel integritas tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena nilai koefisien secara langsung integritas terhadap Kinerja Pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme kerja.

#### **7. Indenpendensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme kerja**

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh indenpendensi terhadap Kinerja Pegawai melalui profesionalisme kerja adalah  $\hat{Y} = 0,132X_2 + 0,515Z + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel indenpendensi, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,132 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel profesionalisme kerja, akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,515 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh indenpendensi terhadap Kinerja Pegawai melalui profesionalisme kerja adalah:  $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_2Z}) \times (\rho_{ZY})$ . Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $\rho_{X_2Z}$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $\rho_{ZY}$  menjadi  $(0,903 \times 0,515) = 0,465$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,465. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara  $\rho_{X_2Y}$  adalah sebesar 0,130. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu  $(0,465 > 0,130)$ . Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel indenpendensi dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena nilai koefisien secara langsung indenpendensi terhadap Kinerja Pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme kerja.

#### **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,737

dan nilai koefisien determinasi sebesar 54,3%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah  $\hat{Y} = 14,369 + 0,784X_1$ . Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan profesionalisme kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  9,928 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 dan nilai koefisien determinasi sebesar 81,6%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah  $\hat{Y} = 5,773 + 0,918X_2$ . Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan profesionalisme kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  19,183 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dan nilai koefisien determinasi sebesar 62,5%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah  $\hat{Y} = 10,101 + 0,843 X_1$ . Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  11,769 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,595 dan nilai koefisien determinasi sebesar 35,4%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah  $\hat{Y} = 23,817 +$

0,605  $X_2$ . Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara independensi dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,746 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 dan nilai koefisien determinasi sebesar 40,0%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah  $\hat{Y} = 21,629 + 0,633X$ . Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,435 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,080. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara  $\rho X_1 Y$  adalah sebesar 0,711. Hal ini berarti variabel integritas tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ( $0,080 < 0,711$ ). Kemudian hasil penelitian tentang pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,515. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara  $\rho X_2 Y$  adalah sebesar 0,903. Hal ini berarti variabel independensi dapat melalui variabel mediasi yaitu profesionalisme kerja

dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena nilai koefisien secara langsung independensi terhadap Kinerja Pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme kerja ( $0,465 > 0,130$ )

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Halim. (2015). *Auditing : Dasar – Dasar Audit laporan Keuangan*, Edisi Kelima, Yogyakarta : Unti Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Agoes, Sukrisno. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. (2019). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Akbar, Ali. (2016). *Internal Auditing*, Diterjemahkan oleh: Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 6, Jakarta : Salemba Empat.
- Akmal. (2007). *Pemeriksaan intern (internal auditing)*. Cetak ke-2, Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Arens, Alvin A., Elder, dan Beasley. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi 12. Jakarta:Erlangga.
- Arens, A, Randal, J and Mark, S. (2015). *Auditing and Jassa assurance*. Jakarta : Erlangga.
- Ardianingsih, Arum. (2018). *Audit Laporan Keuangan*. Jilid 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- BPK RI. (2017). *Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. BPK Regulation No.1 2017, 107.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Bandung. Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Prayitno. (2012). *Jenis Layanan Dan Kegiatan Pendukung Konseling*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2011). *Berfikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yaumi, M. (2016). *Pendidikan Karakter Landasan, Pilar, dan Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yohanes Susanto. (2020). *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Agusti dan Pertiwi. (2013). *Pengaruh Kompetensi Independensi dan profesionalisme terhadap kualitas audit (Studi empiris pada kantor akuntan public se Sumatra )* Volume 21, Nomor 3 September 2013.
- Anitaria, M. (2011). *Persepsi Akuntan terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia dalam meningkatkan Independensi, Integritas dan Objektivitas Akuntan Publik*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA. Vol 3. Hal 1-34.
- Ayu Retno Kumala Dewi, Inti Wasiati, A. Kholiq Azhari. (2013). *Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Sistem Pelayanan Kepada Pasien Rawat Inap di RSUD DR*.

- Abdoer Rahiem Kabupaten Situbondo*. Jember: Universitas Jember, 2013, hal. 4 (<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/59156/Ayu%20Retno%20Kumala%20Dewi.pdf>)
- Baotham. (2007). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali*. ISSN: 2302-8556E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 7.2 (2014): 444-461.
- Dewi, L. A. A. T. & Muliarta, K. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Integritas, Locus of Control dan Kinerja Auditor pada Kualitas Audit*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 23(3), 2061-2089.
- Endang Sri Utami. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal ekonomi Volume 3 Nomer 1, Juni 2015.
- Fitri Wirjayanti. (2014). *Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru*, skripsi, Riau : Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Gea, A.A. (2006). *Integritas Diri Keunggulan Pribadi Tangguh*. Character Building Journal. 3(1), 16-26.
- Low, P.K.C., & Ang, S.L. (2012). *The Theory and Practice of Confucian Value of Integrity: The Brunei Case Study*. *International Journal of Business and Management*. 7(14), 114-124.
- Redjeki & Heridiansyah. (2013). *Memahami sebuah konsep integritas*. Jurnal STIE Semarang. Vol. 2 No. 1.
- Suwinardi. (2017). *Profesionalisme Dalam Bekerja*. Orbith, 13(2), 81–85. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/issue/view/171>
- Wembly Wetik, Stanislaus. Baharuddin. Hasmin. (2018). *Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado*. YUME Journal od Management. Volume 1, No 3. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>. Diunduh pada Kamis, 8 September 2022.
- Zahra. (2011). *Pengaruh Integritas Objektivitas, Kerahasiaan Kompentasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah*, ejournal katalogis, 1(1), 123-134.