



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 12 Maret 2024, Revised: 19 Juni 2024, Publish: 19 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pemeriksa pada Auditorat I.B Badan Pemeriksa Keuangan

Nawa Budi Prakoso¹, Nuraeni², Hasanah³, Irwan Prayitno⁴

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

³Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

⁴Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.

Corresponding Author: nawabudiprakoso@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the effects of competence and integrity on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable at Auditorat I.B The Audit Board of Republic of Indonesia. The research uses the quantitative method. The data used is primary data, while data collection technique using questionnaires. The sample of this research uses the census technique or sampling total on entire population are sample in this research. The research sample are the auditors who work at Auditorat I.B The Audit Board of Republic of Indonesia as much as 41 auditors. Data analysis used in the Structural Equation Modeling (SEM) through Partial Least Squares (PLS) with Smart-PLS. The result of this research indicate that: (1) competence has an effect on organizational commitment; (2) integrity has an effect on organizational commitment; (3) competence not effect on the performance's auditors; (4) integrity not effect on the performance's auditors; (5) organizational commitment has an effect on the performance's auditors; (6) competence has an effect on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable; and (7) integrity has an effect on the performance's auditors with organizational commitment as intervening variable*

Keyword: *Competence, Integrity, Organizational Commitment, Performance's Auditors*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja pemeriksa dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Auditorat I.B Badan Pemeriksa Keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampling total yaitu populasi penelitian sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 41 pemeriksa di Auditorat I.B Badan Pemeriksa Keuangan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan program Smart-PLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1)

kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (2) integritas berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (3) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa; (4) integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa; (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa; (6) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dan (7) integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kompetensi, Integritas, Komitmen Organisasi, Kinerja Pemeriksa

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan negara berdasarkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) semakin gencar seiring dengan keterbukan informasi publik. Dengan kemudahan akses terhadap informasi publik, masyarakat dapat mengawasi langsung kinerja penyelenggaraan negara yang dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga yang melaksanakan tugas pelayanan publik.

Tata kelola pemerintahan yang baik melibatkan penerapan sejumlah prinsip dan tindakan untuk memastikan penyelenggaraan negara yang efektif, efisien, transparan, akuntabilitas dan keadilan, sehingga sumber daya negara yang berada dalam pengelolaan pemerintah mencapai tujuan untuk kemakmuran dan kemajuan rakyat dan negara. Akuntabilitas sektor publik berhubungan dengan praktik transparansi dan pemberian informasi kepada publik dalam rangka pemenuhan hak publik.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan lembaga pemeriksa yang bebas, mandiri, dan profesional yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan negara guna menciptakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam melakukan aktivitasnya, BPK mengacu pada Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan yang terdiri dari 3 nilai dasar yakni Independensi, Integritas dan Profesionalisme. BPK mempunyai peran strategis dalam mendorong pemerintah melaksanakan kebijakan dan strategi pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) melalui kegiatan pemeriksaan. BPK mengawal dan memastikan program-program prioritas pembangunan nasional direncanakan, dilaksanakan, dan dilaporkan secara transparan dan akuntabel serta dapat memberikan manfaat pada kesejahteraan rakyat Indonesia.

BPK telah mempertimbangkan aspek kematangan organisasi sesuai *The Accountability Organization Maturity Model* yang dikembangkan oleh US Government Accountability Office dan diadopsi oleh organisasi lembaga pemeriksa sedunia atau International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI). Model ini didesain untuk membantu lembaga pemeriksa dalam rangka meningkatkan efektivitas pengawasan keuangan (*oversight*), wawasan tentang kebijakan public (*insight*), dan tinjauan atas pilihan alternatif masa depan (*foresight*).

Dalam persaingan organisasi global dewasa ini yang ditandai dengan lima kecenderungan, yaitu kecenderungan penggunaan teknologi canggih, khususnya teknologi komunikasi dan informasi (TKI), fragmentasi politik, integrasi ekonomi, yang mengakibatkan persaingan bebas, dan kecenderungan untuk bergantung pada orang lain (*interdependence*), dimana seseorang hanya dapat memenuhi kebutuhannya dengan bantuan orang lain. (Nuraeni, 2023).

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pemeriksa BPK belum optimal adalah kompetensi. Kompetensi diperlukan agar auditor memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan dalam melaksanakan audit. Kinerja yang optimal akan tercapai apabila auditor memiliki pemahaman yang memadai (Widodo et al., 2019). Menurut Mathius

(2015:156) kompetensi berhubungan dengan keahlian pengetahuan, dan pengalaman sehingga auditor yang kompeten adalah auditor yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil menyelesaikan auditnya (Silitonga et al., 2017). Suatu pekerjaan tidaklah baik dan selesai dengan hasil yang baik jika para pekerja tidak dibekali dengan kompetensi kerja yang mumpuni, namun sebaliknya karyawan dengan kompetensi tinggi mampu memecahkan kebuntuan kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi (Nuraeni, 2023). Kompetensi ini bertujuan untuk mengaktifkan kualitas kinerja pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. (Nuraeni et al., 2022)

Selain kompetensi, kinerja pemeriksa BPK belum optimal diduga dipengaruhi juga oleh integritas. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Djalil (2016), menunjukkan bahwa integritas berhubungan signifikan dengan kinerja auditor (Fauzi et al., 2023). Penelitian lain Bouhawia (2015), menunjukkan bahwa integritas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kualitas audit dan merupakan elemen penting dalam pencegahan kecurangan (fraud).

Selanjutnya, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pemeriksa adalah komitmen organisasi. Steers (1975) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah komitmen organisasi. Tanpa komitmen yang kuat, pegawai akan merasa kesulitan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan dan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan yang dilakukan dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka perlu dikaji dan teliti agar tujuan dalam pembahasannya dapat lebih jelas. Untuk itu penulis merumuskan beberapa hal yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh integritas terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pemeriksa, bagaimana pengaruh integritas terhadap kinerja pemeriksa, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemeriksa, bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja pemeriksa dan bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara integritas terhadap kinerja pemeriksa.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor/ pemeriksa pada Auditorat I.B Badan Pemeriksa Keuangan sebanyak 41 pemeriksa. Pada Penelitian ini data yang digunakan adalah sebanyak 41 sampel dengan teknik sensus atau sampling total. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model/Measurement Model*)

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

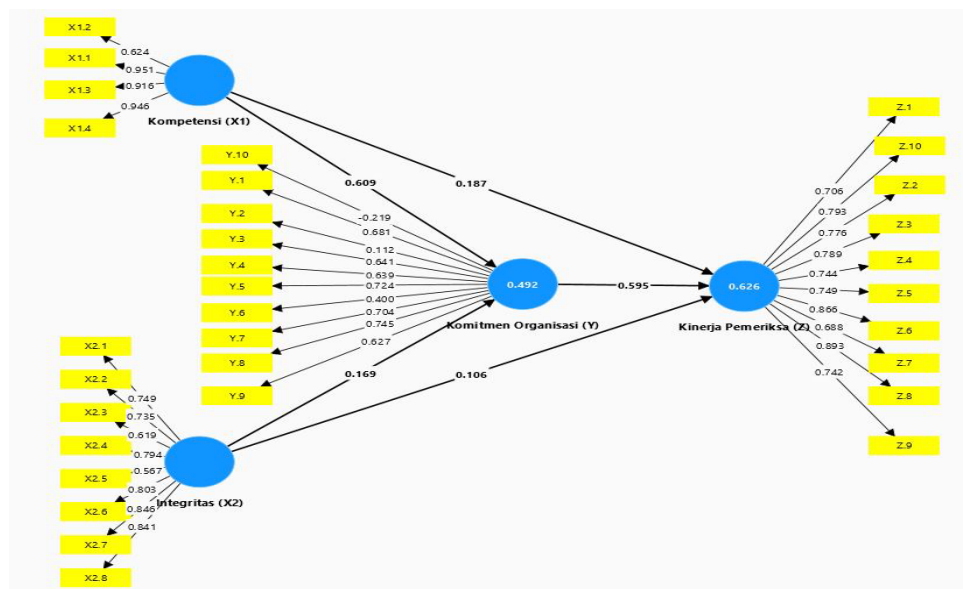
Validitas Konvergen dilihat dari nilai loading factor lebih besar 0,7 tetapi jika 0,5-0,6 masih dapat diterima (Haryono, 2017:405) dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar 0,5. Nilai loading factor masing-masing indikator terhadap variabel latennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
	1	0.950	0.6	Valid
	2	0.629	0.6	Valid

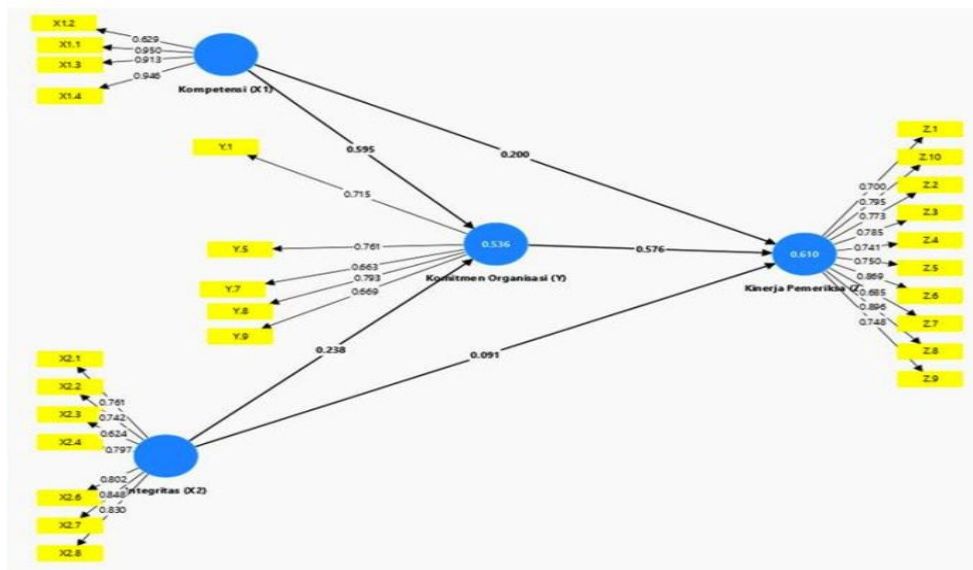
Kompetensi	3	0.913	0.6	Valid
	4	0.946	0.6	Valid
	1	0.761	0.6	Valid
	2	0.742	0.6	Valid
Integritas	3	0.624	0.6	Valid
	4	0.797	0.6	Valid
	6	0.802	0.6	Valid
	7	0.848	0.6	Valid
Komitmen Organisasi	8	0.830	0.6	Valid
	1	0.715	0.6	Valid
	5	0.761	0.6	Valid
	7	0.663	0.6	Valid
Kinerja Pemeriksa	8	0.793	0.6	Valid
	9	0.669	0.6	Valid
	1	0.700	0.6	Valid
	2	0.773	0.6	Valid
	3	0.785	0.6	Valid
	4	0.741	0.6	Valid
	5	0.750	0.6	Valid
	6	0.869	0.6	Valid
	7	0.685	0.6	Valid
	8	0.896	0.6	Valid
9	0.748	0.6	Valid	
10	0.795	0.6	Valid	

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut dinyatakan valid atau tepat atau baik secara validitas konvergen. Berikut gambar hasil pengujian model pengukuran hasil output SmartPLS.



Gambar 1. Rancangan Model Struktural

Pada gambar 1 berdasarkan kriteria validitas dilihat dari nilai loading factor dengan nilai loading factor $< 0,6$ harus dikeluarkan dari model (dihapuskan) dari analisis. Pada penelitian ini yang tidak memenuhi kriteria validitas dan harus didrop dari diagram penelitian selanjutnya adalah Y2, Y3, Y4, Y6, Y10, X2.5, seperti terlihat pada gambar 2



Gambar 2. Full Model Setelah Dikalkulasikan

Pada gambar 2 dapat dilihat seluruh data *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat memenuhi validitas.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur indikator berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas diskriminan apabila memiliki *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0.5. Hasil pengujian validitas diskriminan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminatif

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi	0.757
Integritas	0.601
Komitmen Organisasi	0.521
Kinerja Pemeriksa	0.603

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variabel kompetensi, integritas, komitmen organisasi dan kinerja pemeriksa menghasilkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0.5 Dengan demikian indikator dinyatakan valid atau tepat atau memiliki validitas diskriminatif yang baik.

Uji Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0.888	0,924
Integritas	0.889	0,913
Komitmen Organisasi	0.769	0,844
Kinerja Pemeriksa	0.927	0,938

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Pengujian R-Square (R²)

Pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian secara keseluruhan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Model (*Inner Model*)

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi	0,536
Kinerja Pemeriksa	0,610

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai R-square Kinerja Pemeriksa sebesar 0,610 atau 61,0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kinerja Pemeriksa mampu dijelaskan atau dikontribusi oleh Kompetensi, Integritas dan komitmen organisasi sebesar 61,0%, sedangkan sisanya sebesar 39,0% merupakan kontribusi dari faktor lain yaitu kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R-square Komitmen Organisasi sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu dijelaskan atau dikontribusi oleh Kompetensi dan Integritas sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai Original Sampel positif dan nilai t-statistik > nilai t-tabel (1,96), dengan p values < level of significance (alpha = 5% atau 0,05) maka dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values
Path Coefficients (Pengaruh Langsung)			
H1 Kompetensi → Komitmen Organisasi	0,595	5,237	0,000
H2 Integritas → Komitmen Organisasi	0,238	2,569	0,010
H3 Kompetensi → Kinerja Pemeriksa	0,200	1,304	0,192
H4 Integritas → Kinerja Pemeriksa	0,091	0,859	0,390
H5 Komitmen Organisasi → Kinerja Pemeriksa	0,576	4,940	0,000
Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)			
H6 Kompetensi → Komitmen Organisasi → Kinerja Pemeriksa	0,342	3,419	0,001
H7 Integritas → Komitmen Organisasi → Kinerja Pemeriksa	0,137	2,196	0,028

Berdasarkan hasil pada tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa

1. Hasil uji hipotesis kompetensi terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai Original Sample positif sebesar 0.595 dengan nilai t-statistik (5.237) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,000) < level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Hasil uji hipotesis integritas terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0,238 dengan nilai t-statistik (2,569) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,010) < level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil uji hipotesis kompetensi terhadap kinerja pemeriksa menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0,200 dengan nilai t-statistik (1,304) < nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,192) > level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa.
4. Hasil uji hipotesis integritas terhadap kinerja pemeriksa menghasilkan nilai Original Sample positif sebesar 0,091 dengan nilai t-statistik (0,859) nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,390) > level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa.
5. Hasil uji hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja pemeriksa menghasilkan nilai Original Sample positif sebesar 0,576 dengan nilai t-statistik (4,940) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,000) < level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima (H5) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa.
6. Hasil uji hipotesis kompetensi terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi menghasilkan nilai original sample positif sebesar 0,342 dengan nilai t-statistik (3,419) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,001) < level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam (H6) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi. Jadi interpretasi hasil penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pemeriksa.
7. Hasil uji hipotesis integritas terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi menghasilkan nilai Original Sample positif sebesar 0,137 dengan nilai t-statistik (2,196) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,028) < level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh (H7) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi. Jadi interpretasi hasil penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi memediasi antara integritas terhadap kinerja pemeriksa.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample positif sebesar 0.595 dengan nilai t-statistik (5.237) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,000) < level of significance (0,05).

Hal ini karena peningkatan kompetensi yang dicerminkan oleh pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya cenderung meningkatkan komitmen organisasi. Pemeriksa yang merasakan adanya dukungan terhadap pengembangan kompetensi memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen kepada organisasi dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Irma (2018), Anggraeni (2020), Pertiwi, dkk (2020), dan Nolla, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Integritas Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample positif

sebesar 0,238 dengan nilai t-statistik (2,569) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,010) < level of significance (0,05).

Hal ini terjadi karena integritas mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang adil, transparan, dan saling menghormati sehingga meningkatkan kepuasan dan keterikatan emosional pegawai, yang akan memperkuat komitmen organisasi. Implementasi praktik-praktik yang mendukung integritas dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap komitmen dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rakhmanto, dkk (2021), dan Tamba, dkk (2024) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pemeriksa

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample positif sebesar 0,200 dengan nilai t-statistik (1,304) < nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,192) > level of significance (0,05). sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) ditolak, atau tidak ada bukti yang cukup dalam sampel penelitian untuk menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pada tingkat signifikansi 5%.

Hal ini terjadi karena kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi pemeriksa. Tanpa pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, kompetensi yang dimiliki pemeriksa menjadi tidak relevan dengan perkembangan teknologi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Alimuddin (2017) dan Pariesti, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun sebaliknya, tidak sesuai dengan penelitian Luthan, et al (2019) dan Anggraeni, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor/pegawai.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pemeriksa

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Hal ini dibuktikan dari nilai Original Sample positif sebesar 0,091 dengan nilai t-statistik (0,859) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,390) > level of significance (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) ditolak, atau tidak ada bukti yang cukup dalam sampel penelitian untuk menyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pada tingkat signifikansi 5%.

Hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan atau kebijakan yang mendukung integritas mempengaruhi kinerja pegawai yang telah memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik. Pemeriksa mungkin akan merasa frustrasi jika mereka melihat ketidakjujuran atau kurangnya integritas dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ayem, dkk (2018) dan Riduan, dkk (2019) yang menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemeriksa

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Hal ini dibuktikan dari nilai Original Sample positif sebesar 0,576 dengan nilai t-statistik (4,940) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,000) < level of significance (0,05).

Hal ini terjadi karena pemeriksa dengan komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mereka merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Motivasi yang lebih tinggi biasanya berkontribusi pada peningkatan kinerja,

karena pemeriksa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, pemeriksa yang berkomitmen cenderung lebih bersedia bekerja sama dan saling membantu dalam tim pemeriksa sehingga kolaborasi yang baik antar anggota tim pemeriksa meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pemeriksaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra, dkk (2020), Syafrizal, dkk (2022), dan Amir et al (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pemeriksa dengan Mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi atau komitmen organisasi memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pemeriksa. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample positif sebesar 0,342 dengan nilai t-statistik (3,419) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,001) < level of significance (0,05).

Hal ini terjadi karena pemeriksa yang mempunyai kompetensi yang tinggi mampu melaksanakan tugas pemeriksaan dengan efisien dan efektif sehingga mencapai kinerja yang diharapkan. Kompetensi tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga melalui komitmen organisasi. Pemeriksa yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil terbaik. Mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan akan berusaha untuk memenuhi harapan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggraeni, dkk (2020) dan Nolla, dkk (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Namun sebaliknya, tidak sesuai dengan penelitian Pertiwi, dkk (2020) yang menyatakan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pemeriksa dengan Mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa melalui komitmen organisasi atau komitmen organisasi memediasi antara integritas terhadap kinerja pemeriksa. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample positif sebesar 0,137 dengan nilai t-statistik (2,196) > nilai t-tabel (1,96), dan p values (0,028) < level of significance (0,05).

Hal ini karena pemeriksa dengan integritas yang tinggi cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih teliti dan akurat, lebih dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan. Pemeriksa yang memiliki integritas akan mempunyai reputasi yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dan menghindari kesalahan dan tindakan tidak etis yang dapat merugikan organisasi. Pemeriksa dengan integritas tinggi biasanya lebih berkomitmen terhadap organisasi karena mereka merasa lebih terikat secara moral dan etis.

Integritas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa, dan komitmen organisasi dapat memediasi hubungan ini. Dengan memperkuat integritas dan meningkatkan komitmen organisasi, organisasi dapat meningkatkan kinerja pemeriksa. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rakhmanto, dkk (2021), dan Tamba, dkk (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh antara integritas terhadap kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja pemeriksa. Integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pemeriksa. Komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh integritas terhadap kinerja pemeriksa.

REFERENSI

- Affandi, Azhar dkk. 2018. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*, Serang : Bintang Visitama Publisher.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, countinuance, and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*. 1(63), 1-18.
- Amandani, Regina dan Wirakusuma. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 19, No. 2, Mei.
- Ambriani Amir, dkk. 2023. *Analysis of The Effect of Indendence and Organizational Commitment on Auditor Performanceat The Jayapura City Inspectorate Office*. *West Science Social and Humanities Studies* Vol. 01, No. 06, December 2023, pp. 395~411
- Aini, N., & . M. (2019). Determinants of Good Corporate Governance and Its Implications on Organizational Commitments (Empirical Study on Employees of Government-Owned Islamic Banks in Dki Jakarta Province). *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5424>
- Apsari, N. N. S., & Gayatri. 2018. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pegalaman Kerja, dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi, 24(1), 282-310.
- Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chang, S., & Lee, M. (2007). *A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction*. 14(2), 155–185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>.
- Claraini, C. 2017. *Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. *Jom Fekon*, 4(1), 3110-3123.
- Devi Safitri. 2014. *Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11, No. 2, September 2014: 339 – 351.
- Dewan Pengurus Institut Akuntan Publik Indonesia. 2018. *Panduan Indikator Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik*.
- Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, dan Pengembangan Pemeriksaan Keuangan Negara. 2018-2022. *Laporan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan*. Jakarta: BPK
- Dina Novita, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://globaleksekitifteknologi.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung
- Elvira Luthan, dkk. 2019. *The Professionalism, Competence, Organizational Commitment & Job Satisfaction on The Performance of Auditor*, *The International Journal Of Business Review (The Jobs Review)*, 2 (2), 2019, 89-106.
- Erina, C., Darwanis, dan Z. Basri. 2012. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi Teha-dap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah*, *Jurnal*

- Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 1 (2), 45-57.
- Fauzi, A., Maidani, Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 119–132.
- Gea, Antonius Atosökhi (2014). "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis". *Jurnal Humanoira Binus*, Vol.5 No.2 Oktober 2014: 950-959.
- Ghozali, Imam dan Herry Latan. ((2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hussein, A.S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Irene, Marlinang., A. Sodikin., & Guswandi. 2018. *Effect of Self Efficacy and Integrity to Organizational Performance through Commitment Organization in PT Rekayasa Engineering Jakarta*, *Journal of Economics, Business and Management*, 5(11), 1049-1056.
- Irma Istiari. 2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng), *Jurnal Pemikiran Islam Islamadina*, Vol. 19, No. 1, Maret 2018.
- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lutfi Anggraeni, dkk. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(2) April 2020
- M. Adam Syafrizal Faiz, Sari Andayani. 2022. *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*, *Journal of Economics and Business*, 6(2), September 2022.
- Machali, Imam. 2021. Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Made Doni Permana Putra, dkk. 2020. *The Effect of Organizational Commitments in Auditor Performance with Dysfunctional Audit Behavior as Mediation Variables*, *International Research Journal of Management, IT & Social Science*. Vol. 7 No. 1, January 2020, pages: 45-52.
- Nolla Puspita Dewi, dkk. 2021. *The Effect Of Competence, Job Stress And Perceived Organizational Support On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables*, *IAIC International Conferences* Vol. 3, No. 2, 2021, pp. 131~139.
- Nuraeni, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://globaleksekitifteknologi.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Pertiwi, Panorama, Azwari. 2020. *Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol. 9, No. 2, hal. 343-359. DOI: <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i2.6360>
- Putri, Ida Ayu Mirah Kusuma., dan Badera. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi*, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vo. 26, No. 1, Februari.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

- Rakhmanto, dkk. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi)*. Jurnal Indikator: Vol 5, No 3.
- Rifai dan Mardiyuwono. 2020. *Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention*, Asian Journal of Accounting Research, Vol.5No.2, hal.315-325.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Rohmatiah dan Amadi. 2020. *Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Independensi dan Integritas Auditor terhadap Kualitas Hasil Audit pada Inspektorat Kabupaten Ngawi*. Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Vol. 5, No. 1 (2020), Hal. 158-167
- Safitri, Devi (2014). “*Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)*” Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 2, hal 339 – 351
- Salju, S., Rismawati, R., & Bachtiar, M. D. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*. Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 4(2), 100–123. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.98>
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 2 Nomor 1 Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sukma Damayanti. 2023. *Pengaruh Etika Profesi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening*, Riset & Jurnal Akuntansi. Vol. 7 Nomor 3, Juli 2023
- Sukrisno Agoes. 2017. *Auditing : Petunjuk Praktisi Pemeriksaan Akuntansi oleh Kantor Akuntansi Publik*. Buku 1. Edisi 5. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Syafdinal, & Susiani, R. (2019). *Pengaruh Persepsi Ketidakpastian Lngkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran terhadap Integritas serta implikasinya terhadap Program Asurans dan Peningkatan Kualitas Audit Internal*. Laporan Penelitian
- Tim Renstra BPK RI 2020-2024. 2020. *Rencana Strategis Badan Pemeriksa Keuangan 2020-2024*. Jakarta: BPK
- Tedi Rustendi. (2017). *Audit Internal Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kesepuluh*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership to employee job motivation and satisfaction in Jakarta stock exchange. *International Journal of Governmental Studies and Humanities*, 2(1), 38–46.
- Yang, Feng-Hua; You-Shiun Tsai dan Wei- Shun Liao. 2014. “*Examining The Mechanisms Linking Behavioral Integrity And Affective Commitment: The Mediating Role Of Charismatic Leadership*”, The International Journal of Organizational Innovation, Vol 6 Num 3