

**PENGARUH PENERAPAN INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS,  
KERAHASIAAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR  
(STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI)**

***THE INFLUENCE OF INTEGRITY, OBJECTIVITY, CONFIDENTIALITY,  
COMPETENCE AND ORGANIZATION COMMITMENT TO THE INTERNAL  
AUDITORS PERFORMANCE***

**(CASE STUDY ON INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI)**

**Dwi Anjani Prameswari<sup>1</sup> Muhammad Rafki Nazar, SE., M.Sc<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>. Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>. Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>.dwianjaniprameswari@yahoo.co.id

<sup>2</sup>.rafky\_nazar@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari distribusi kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah pejabat fungsional auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI sebanyak 135 auditor, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* sebanyak 57 auditor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan variabel integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Namun, hanya variabel kompetensi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.

**Kata kunci: integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja internal auditor**

**Abstract**

*The purpose of the study is to determine the influence of integrity, objectivity, confidentiality and competence, as well as the organization commitment to the internal auditors performance in Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI partially and simultaneously. The data used in this research is primary data obtained from the distribution of questionnaires to the respondents. The population in this study are functional officials of auditors in Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI, as many as 135 auditors, with a sampling technique using a convenience sampling turns out to 57 auditors. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results show that integrity, objectivity, confidentiality, competence and organization commitment have significant influence to the internal auditors performance simultaneously. But, only competence variable affects the internal auditors performance partially.*

**Keyword: integrity, objectivity, confidentiality, competence, organization commitment, internal auditors performance**

**1. Pendahuluan**

Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI merupakan bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan merupakan lembaga yang melakukan pengawasan internal atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Kesehatan RI. Dalam menjalankan pengawasan internal, Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI didukung oleh pejabat fungsional auditor yang berpedoman terhadap Kode Etik APIP serta komitmen organisasi. Kode Etik APIP dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, salah satu tujuannya adalah mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit. Prinsip-prinsip perilaku yang berlaku bagi APIP antara lain integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi. Dalam melaksanakan tugasnya terdapat kemungkinan bahwa auditor mengalami benturan kepentingan, atau tekanan dan pengaruh dari pihak lain, yang berkepentingan dengan hasil audit, sehingga mempengaruhi

kinerja yang dihasilkan auditor. Selain itu, komitmen organisasi yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan yang dilakukan internal auditor.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh penerapan integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Internal Auditor

Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia dalam Agoes (2012:L5) menyatakan integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.

Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Seorang auditor harus bersikap jujur dan transparansi, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Keempat unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan keputusan yang andal bagi pengambilan keputusan, sehingga kualitas audit akan menjadi baik dan kinerja akan menjadi baik (Erina *et al*, 2012).

Maka apabila internal auditor memiliki integritas yang tinggi, pemeriksaan akan dilakukan secara jujur, bijaksana dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Keputusannya akan mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari bukti-bukti yang dikumpulkan. Dengan demikian jaminan atas keluaran yang diberikan dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan. Keluaran yang memiliki mutu yang baik mencerminkan kinerja internal auditor baik.

**H<sub>1</sub>: Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.**

### 2.2 Pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Internal Auditor

Menurut Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia dalam Agoes (2012:L5) objektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip objektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain.

Hubungan keuangan dengan klien dapat mempengaruhi objektivitas dan dapat mengakibatkan pihak ketiga berkesimpulan bahwa objektivitas auditor tidak dapat dipertahankan. Auditor diharapkan mampu membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan (Sukriah *et al*, 2009).

Auditor yang mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, tidak mengalami benturan kepentingan, serta tidak menerima suatu pemberian dari auditi yang terkait dengan keputusan maupun pertimbangan profesionalnya akan menghasilkan nilai yang baik atas jasa yang diberikannya. Sehingga semakin baik sikap objektivitas auditor dalam melakukan pemeriksaan maka kinerjanya akan semakin baik.

**H<sub>2</sub>: Obyektivitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.**

### 2.3 Pengaruh Kerahasiaan terhadap Kinerja Internal Auditor

Menurut Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia dalam Agoes (2012:L7), setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

Auditor harus menjaga semua kerahasiaan informasi objek pemeriksaan yang didapat, walaupun dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, auditor mungkin menghadapi tekanan dari pihak lainnya yang ingin mengetahui informasi tersebut. Dengan menjaga kerahasiaan, auditor dapat bekerja secara profesional sehingga akan mempengaruhi kualitas laporan hasil pemeriksaan yang menjadi salah satu penilaian terhadap kinerja auditor (Erina *et al*, 2012).

Internal auditor yang mampu mempertahankan kerahasiaan atas informasi yang diperolehnya selama pemeriksaan mencerminkan bahwa auditor mampu melaksanakan kewajiban sesuai dengan prinsip yang dianut. Sehingga auditor akan memperoleh kepercayaan publik dan mencerminkan auditor yang telah bersikap profesional. Pencapaian sikap profesional menunjukkan bahwa auditor dapat diandalkan dan dipercaya sehingga memiliki nilai kinerja yang baik. Sehingga internal auditor yang menjaga sikap kerahasiaannya dengan baik maka kinerjanya akan semakin baik.

**H<sub>3</sub>: Kerahasiaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.**

## 2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Internal Auditor

Auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya (Rahayu dan Suhayati, 2010:2). Dalam melaksanakan audit, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus dibidangnya. Kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan (Sukriah, 2009). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman (Agoes, 2012:L6-L7).

Kompetensi yang dimiliki oleh internal auditor apabila didukung dengan mutu personal pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang baik akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan kriteria dan dilengkapi bukti-bukti yang lengkap sehingga pemeriksaan memberikan keyakinan yang memadai sehingga keluaran yang dihasilkan dapat diandalkan dan nilai kinerja internal auditor akan mengalami kenaikan. Maka apabila internal auditor memiliki kompetensi yang baik, kinerja yang dihasilkannya akan semakin baik.

**H<sub>4</sub>: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.**

## 2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat (Triśnaningsih, 2007).

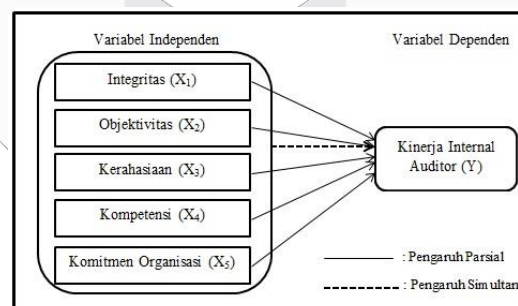
Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Hanna dan Firnanti, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Wati et al (2010) menyatakan bahwa komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Kerangka pemikiran yang dibentuk adalah apabila seseorang memiliki komitmen pada organisasinya, maka dia akan merasa senang dalam bekerja dan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang berkenaan dengan tugas yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Penyelesaian tugas yang telah diberikan sebelumnya tentu akan membuat organisasi memberikan nilai yang baik pada kinerjanya. Sehingga apabila semakin tinggi komitmen seorang internal auditor terhadap organisasi, maka kinerja auditor tersebut akan semakin baik.

**H<sub>5</sub>: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.**

Berdasarkan perumusan hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**

## 3. Metode Penelitian

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah pejabat fungsional auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI sebanyak 135 auditor, dengan teknik sampling yaitu *convenience sampling* sehingga yang menjadi sampel adalah responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 57 auditor. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu peneliti secara langsung membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberi informasi yang cukup dengan data yang digunakan

berupa data primer. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Model yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

Dimana :

Y : Kinerja Internal Auditor  
 $\alpha$  : Konstansi  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  : Koefisien Regresi  
 $X_1$  : Integritas  
 $X_2$  : Obyektivitas  
 $X_3$  : Kerahasiaan  
 $X_4$  : Kompetensi  
 $X_5$  : Komitmen Organisasi  
e : Error

#### 4. Hasil Penelitian

##### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas maupun reliabilitas dilakukan terhadap 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid, di mana nilai korelasinya lebih besar dari pada rtabel yaitu 0,30. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, di mana nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7.

##### 4.2 Pengujian Asumsi Klasik

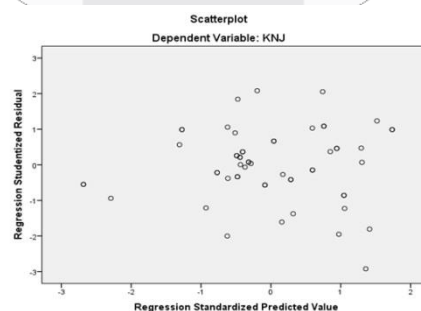
###### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0.768 sehingga nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu sebesar 0.050. Dengan demikian hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal, sehingga model penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan baik data variabel independen maupun data variabel dependen telah terdistribusi normal.

###### b. Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance untuk variabel integritas yaitu sebesar 0,334 dan nilai VIF sebesar 2,995; nilai tolerance untuk variabel objektivitas yaitu sebesar 0,179 dan nilai VIF sebesar 5,573; nilai tolerance untuk variabel kerahasiaan yaitu sebesar 0,347 dan nilai VIF sebesar 2,878; nilai tolerance untuk variabel kompetensi yaitu sebesar 0,389 dan nilai VIF sebesar 2,571; dan nilai tolerance untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,757 dan nilai VIF sebesar 1,321. Berdasarkan hasil tersebut nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

###### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggambarkan bahwa titik-titik scatterplot menyebar baik di atas nilai nol (0) atau dibawah nilai nol dari garis sumbu Y. Selain itu titik-titik sebaran tidak memiliki pola sebaran yang teratur baik bergelombang, melebar atau menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3 Analisis Data dan Interpretasi

##### a. Uji t (Parsial)

**Tabel 4.1**  
**Uji Signifikansi Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,616	8,888		1,644	,106
INT	,221	,234	,154	,946	,348
OBJ	-,338	,541	-,139	-,624	,535
KRS	,075	,438	,027	,172	,864
KPT	,944	,223	,639	4,237	,000
KMO	,301	,206	,158	1,458	,151

a. Dependent Variable: KNJ

##### a) Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Internal Auditor

Berdasarkan tabel 4.1 didapat t-hitung sebesar 0,946, dan nilai t-tabel sebesar 2,007. Hal ini berarti  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  sama dengan  $0,946 < 2,007$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,348 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan arah koefisien regresi positif. Dengan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_1$  ditolak.

Posisi integritas auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI berada di kategori sangat baik dengan persentase sebesar 90,17%. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat kemungkinan bahwa internal auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI mempertimbangkan keadaan seseorang/sekelompok orang atau suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila auditor melakukan pertimbangan tertentu, dengan demikian jaminan atas keluaran yang diberikan tidak dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan. Keluaran yang tidak memiliki mutu yang baik mencerminkan kinerja auditor kurang baik. Tetapi berdasarkan uji statistik deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja internal auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI termasuk dalam kategori baik, dengan persentase sebesar 80,06%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa integritas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Arini (2010) yang menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja internal auditor.

##### b) Pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Internal Auditor

Berdasarkan tabel 4.1 didapat t-hitung sebesar -0,624 dan nilai t-tabel sebesar 2,007. Hal ini berarti  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  sama dengan  $-0,624 < 2,007$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,535 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel obyektivitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan arah koefisien regresi negatif. Dengan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_2$  ditolak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat kemungkinan auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI dapat dipengaruhi oleh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat tidak sesuai apa adanya. Selain itu, dalam melakukan tindakan atau dalam proses pengambilan keputusan, auditor tidak sepenuhnya menggunakan pikiran yang logis. Auditor yang tidak melakukan pemeriksaan secara obyektif akan menghasilkan nilai yang kurang baik atas jasa yang diberikannya. Namun, berdasarkan uji statistik deskriptif, internal auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI telah memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa obyektivitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Soraya (2014) yang menunjukkan bahwa obyektivitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja internal auditor.

**c) Pengaruh Kerahasiaan terhadap Kinerja Internal Auditor**

Berdasarkan tabel 4.1 didapat t-hitung sebesar 0,172 dan nilai t-tabel sebesar 2,007. Hal ini berarti  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  sama dengan  $0,172 < 2,007$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,864 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerahasiaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan arah koefisien regresi positif. Dengan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_3$  ditolak.

Posisi kerahasiaan auditor berada pada 88,28% yang termasuk kategori sangat baik. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat kemungkinan bahwa auditor menggunakan informasi yang diperoleh untuk kepentingan di luar organisasi. Seharusnya auditor hanya mengungkapkan informasi yang diperolehnya kepada yang berhak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Erina et al, 2012). Apabila auditor menggunakan informasi yang diperoleh untuk kepentingan di luar organisasi maka auditor tidak akan memperoleh kepercayaan publik dan mencerminkan auditor yang tidak bersikap profesional. Kegagalan pencapaian sikap profesional menunjukkan bahwa auditor tidak dapat diandalkan dan tidak dipercaya sehingga kinerjanya diragukan. Meskipun begitu, responden yang merupakan pejabat fungsional auditor berdasarkan uji statistik deskriptif telah memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kerahasiaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Arini (2010) dan Soraya (2014) yang menunjukkan bahwa kerahasiaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja internal auditor.

**d) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Internal Auditor**

Berdasarkan tabel 4.1 didapat t-hitung sebesar 4,237 dan nilai t-tabel sebesar 2,007. Hal ini berarti  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  sama dengan  $4,237 > 2,007$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerahasiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan arah koefisien regresi positif. Dengan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_4$  diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor maka akan semakin baik kinerja auditor yang dihasilkan oleh auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena dengan semakin tinggi mutu personal auditor, pengetahuan dan keahlian khusus yang dimiliki auditor maka auditor dalam melaksanakan tugas memberikan keyakinan bahwa jasa yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti disyaratkan oleh prinsip etika.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Arini (2010), Wulandari dan Tjahjono (2011), Erina et al (2012), Sujana (2012), Soraya (2014) serta Ariani dan Badera (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja internal auditor.

**e) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor**

Berdasarkan tabel 4.1 didapat t-hitung sebesar 1,458 dan nilai t-tabel sebesar 2,007. Hal ini berarti  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  sama dengan  $1,458 < 2,007$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja internal auditor dengan arah koefisien regresi positif. Dengan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_5$  ditolak.

Menurut Newstorm (2012:223), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk melakukan kerja di organisasi tersebut. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan auditor yang menjadi responden merasa Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI belum memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri auditor dalam mencapai prestasi kerja, selain itu auditor tidak sepenuhnya senang apabila menghabiskan sisa karir disini serta auditor tidak sepenuhnya merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah bagi dirinya. Meskipun begitu, responden

yang merupakan pejabat fungsional auditor berdasarkan uji statistik deskriptif telah memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Wulandari dan Tjahjono (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja internal auditor.

#### b. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.2**  
**Uji Signifikansi Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1734,881	5	346,976	12,385	,000 <sup>b</sup>
Residual	1428,838	51	28,016		
Total	3163,719	56			

a. Dependent Variable: KNJ

b. Predictors: (Constant), KMO, KRS, KPT, INT, OBJ

Tabel 4.2 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12,385 dan Ftabel sebesar 2,40 dimana jumlah variabel independen dan dependen (k) berjumlah 6 dan sample (n) berjumlah 57, sehingga  $df_1 = k - 1$  yaitu  $6 - 1 = 5$  dan  $df_2 = n - k$  yaitu  $57 - 6 = 51$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Uji signifikan secara simultan menunjukkan angka sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu bahwa variabel independen yaitu integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja internal auditor.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, dihasilkan suatu kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab perumusan masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan pada hasil penelitian yang didapat melalui distribusi kuesioner kepada responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki integritas yang sangat baik.
  - b. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki obyektivitas yang sangat baik.
  - c. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki prinsip kerahasiaan yang sangat baik.
  - d. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki kompetensi yang sangat baik.
  - e. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki komitmen yang baik.
  - f. Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI memiliki kinerja internal auditor yang baik.
2. Berdasarkan uji signifikansi secara parsial (Uji t) yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:
  - a. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
  - b. Obyektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
  - c. Kerahasiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
  - d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
  - e. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
3. Berdasarkan uji signifikansi secara simultan (Uji F) yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja internal auditor.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian dapat dilakukan pada topik yang sama mengenai integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor namun yang menjadi objek penelitian untuk penelitian selanjutnya diharapkan bukan internal auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI.
2. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,741 atau 74,1% yang menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja internal auditor sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dianggap berpengaruh seperti independensi, pengalaman dan gender auditor.

## Daftar Pustaka:

- [1] Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Ariani, Komang Gunayanti., dan I Dewa Nyoman Badera. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar – E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.10 No.1, 182-198. ISSN : 2302-8578.
- [3] Arini, Tantri Febri. (2010). Pengaruh Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik terhadap Kinerja Auditor Internal: Studi pada Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta – Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- [4] Erina, Cut., Darwanis dan Basri Zein. (2012). *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh)* – Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol.2 No.1. ISSN 2302-0164.
- [5] Hanna, Elizabeth., dan Friska Firnanti. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor* – Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.15 No.1 Juni.
- [6] Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13<sup>th</sup> Edition). Singapore: McGraw-Hill Education Asia.
- [7] Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Jakarta: Kemenpan.
- [8] Rahayu, Siti Kurnia., dan Ely Suhayati. (2010). *Auditing: Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Soraya, Siti Annisa. (2014). Pengaruh Penerapan Kode Etik APIP Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Makassar Sulawesi Selatan – Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- [10] 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 dan Humanika. Vol.2 No.1. ISSN: 2089-3310.
- [11] Sukriah, Ika., Akram dan Biana Adha Inapty. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan – Simposium Nasional Akuntansi XII Palembang.
- [12] Trisnaningsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor – Simposium Nasional Akuntansi X Makassar.
- [13] Wati, Elya., Lismawati., dan Nila Aprilia. (2010). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah* – Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.
- [14] Wulandari, Endah., dan Heru Kurnianto Tjahjono. (2011). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY – Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi Vol.1 No.1.