Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

PENGARUH PENGARUH INTEGRITAS, PROFESIONALISME DAN OBJEKTIVITAS TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI

Bojes Bumi Illahi[1], T. Herry Rachmatsyah[2], Zahera Mega Utama[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi L bojesbumiillahi@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT
This study aims to determine and describe the influence of integrity, professionalism and objectivity together on the quality of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t-test and F-test. The results of the study show that: (1) Integrity has a very strong and significant influence on the quality of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board, with a correlation coefficient value of 0.821 and a t-count value of 12.102. (2) Professionalism has a very strong and significant influence on the quality of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board, with a correlation coefficient value of 0.826 and a t-count value of 12.929. (3) Objectivity has a very strong and significant influence on the quality of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I, the Republic of Indonesia Audit Agency, with a correlation coefficient of 0.824 and a t-test of 12.254. (4) Integrity, professionalism, and objectivity have a very strong and significant influence on the quality of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I, the Republic of Indonesia Audit Agency, with a correlation coefficient of 0.863 and an F-test of 67.398.

Keywords: *Integrity, Professionalism, Objectivity, Employee Work Quality*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh integritas, profesionalisme dan objektivitas secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Integritas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,821 dan nilai t-hitung 12,102. (2) Profesionalisme berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,826 dan nilai t-hitung 12,929. (3) Objektivitas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,824 dan nilai t-hitung 12,254. (4) Integritas, profesionalisme dan objektivitas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,863 dan nilai F-hitung 67,398.\

Kata Kunci: Integritas, Profesionalisme, Objektivitas, Kualitas Kerja Pegawai

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel harus disikapi dengan serius. Segenap jajaran penyelenggara negara, baik dalam tataran eksekutif, legislatif, dan yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pengelolaan keuangan. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pemerintahan dan mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014, juga menekankan tentang tata kelola pemerintahan yang baik, dimana pemerintah mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima seluruh masyarakat. Menurut Mardiasmo (2017:189), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu: pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. BPK merupakan satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pegawai pemeriksa yang bertugas di BPK adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BPK yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN I BPK RI). Dimana berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, dijelaskan bahwa DJPKN I BPK RI merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK.

DJPKN I BPK RI mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi, dan Pemasyarakatan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Hak Asasi Manusia, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Perhubungan, Kejaksaan Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Keamanan Laut, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Badan Narkotika Nasional, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Badan Siber dan Sandi Negara, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Berkaitan dengan kedudukan dan tugas pokoknya tersebut, maka para pegawai pemeriksa di DJPKN I BPK RI dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Fungsi pegawai pemeriksa pada DJPKN I sebagai auditor adalah melakukan kegiatan penilaian yang bebas dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Pegawai pemeriksa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, dituntut bekerja dengan baik, teliti dan profesional agar diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Flippo (2017:28), berpendapat bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kualitas kerja pegawai pemeriksa pada DJPKN I BPK RI, antara lain faktor integritas, profesionalisme, dan objektivitas terhadap tugas pemeriksaan keuangan.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Mangkunegara (2022:83), mengemukakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai adalah faktor psikologis individu, yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya. Adapun Wetik, dkk (2018:140), menjelaskan integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kualitas kerja adalah profesionalisme. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2019:96), adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Lebih lanjut. Siagian (2019:163), mengemukakan bahwa profesionalisme pegawai ialah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien. Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan ketrampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai adalah objektivitas. Objektivitas adalah prinsip etika yang mengharuskan seseorang bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka, dan bebas dari benturan kepentingan atau pengaruh pihak lain. Dalam konteks pegawai, objektivitas berarti tidak membiarkan bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya mengesampingkan penilaian profesional atau bisnis. Menurut Sukrisno (2017:79), objektivitas adalah suatu keyakinan, kualitas yang memberikan nilai bagi jasa/pelayanan auditor. Objektivitas merupakan suatu ciri yang membedakan profesi akuntan dengan profesi-profesi lain. Prinsip objektivitas menetapkan suatu kewajiban bagi pegawai pemeriksa untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, diduga masih ada beberapa kendala yang muncul dalam pencapaian kualitas kerja pegawai pada DJPKN I BPK RI, seperti: belum ada mekanisme pengawasan yang efektif dalam mengidentifikasi dan mengelola benturan kepentingan demi menjaga independensi pegawai, kurangnya pemahaman pegawai terhadap dinamika peraturan terbaru yang dapat menurunkan kualitas pemeriksaaan, kurang berjalannya pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, keterbatasan kompetensi kerja dalam menjalankan tugas membuat pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan, dan masih ada penilaian pemeriksaan yang belum objektif dari pegawai sehingga menurunkan kualitas kerja pegawai.

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan agar tidak keluar dari masalah yang dibahas. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh objektivitas terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh integritas, profesionalisme dan objektivitas secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Integritas

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

Apapun bentuk suatu organisasi pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu oleh orang lain, untuk menempati posisi sebagai pemimpin, seseorang yang menduduki posisi pimpinan di dalam organisasi mengemban tugas melaksanakan integritas. Dalam praktek sehari-hari pemimpin dan integritas sering diartikan sama, padahal kedua pengertian tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedangkan integritas adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Secara bahasa integritas atau *integrity* berarti keutuhan, kebulatan, kejujuran, kesamaan antara hati, ucapan, dan tindakan. Integritas erat kaitannya dengan moral dan etika. Abdullah (2018:5), menjelaskan secara etimologi kata integritas berasal dari bahasa Latin, yaitu *integer* (keseluruhan atau lengkap) yang berarti utuh, bulat, penuh suci atau bersih. Untuk itu integritas bisa dimaknai sebagai cara hidup yang bersih, sehat, dan damai sejahtera secara menyeluruh. Dengan kata lain, integritas berasal dari beberapa sudut pandang, seperti sudut pandang tradisi etika (*ethical tradition*) dan dalam hubungan etika (*ethical relationship*).

Integritas erat kaitannya dengan etika dan moralitas. Ada beberapa perbedaan di antara kata-kata tersebut. Moral dalam pengertian yang umum menaruh penekanan pada karakter dan sifat-sifat individu yang khusus, bukan pada aturan-aturan dan ketaatan. Misalnya kebajikan-kebajikan, rasa kasih, kemurahan hati, kebesaran hati, dan sebagainya merupakan unsur moral yang penting, namun hal-hal itu tidak terdapat dalam hukum. Moral yang didasarkan atas karakter, cenderung berfokus pada apa yang istimewa dalam diri seseorang.

Simorangkir (2017:3), menjelaskan etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup. Adapun Hay Consultant dalam Abdullah (2018:76), menjelaskan integritas adalah konsistensi antara tindakan yang diyakini seseorang. Mengungkapkan maksud, gagasan dan perasaannya secara terbuka dan langsung juga menghargai keterbukaan dan kejujuran orang lain, bahkan dalam situasi sulit sekalipun.

Covey (2016:297), mendefinisikan integritas sebagai hidup yang dilandasi pada prinsip (*being integrated around principles*). Integritas sendiri merupakan anak dari kerendahan hati (*humility*) dan keberanian (*courage*). Kerendahan hati berarti mengakui bahwa ada hukum alam atau prinsip yang mengendalikan alam semesta ini. Keberanian dibutuhkan ketika kita ingin hidup selaras dengan prinsip itu karena masih banyak norma sosial, moral, dan nilai-nilai di sekitar kita yang mengingkari prinsip tersebut. Dari integritas ini mengalir kebijaksanaan (*wisdom*) dan mentalitas berkelimpahan (*abundance mentality*).

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2022:83), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya. Menurut Wetik, dkk (2018:140), integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Sukrisno (2017:88), menyatakan integritas mengharuskan seorang anggota untuk berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia pribadi. Pelayanan dan kepercayaan tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.

Wong (2015:155-158), mengemukakan bahwa *integrity* dapat dilihat dari sudut kewajaran (*fairness*), pemenuhan (*fulfillment*), kesetiaan (*loyalty*), keterus-terangan (*honestly*), keterkaitan (*dependability*), dan kehandalan (*reliabilty*). *Fairness*, atau kewajaran berarti seluruh pemangku

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

kepentingan harus memiliki kesempatan untuk mendapatkan perlakuan adil dari pihak organisasi. Semua pihak harus melakukan keterbukaan pada setiap transaksi agar tidak mengandung benturan kepentingan. *Fulfillment,* pemenuhan atau respon konsumen. Penilaian akan fitur atau suatu layanan, atau menyangkut produk atau layanan itu sendiri yang menciptakan suatu kesenangan dari suatu konsumsi.

Loyality atau kesetiaan dari konsumen dapat dilihat dari seberapa lama konsumen menjalin hubungan dengan pihak organisasi. Mengatakan hal yang positif mengenai organisasi merupakan suatu hal yang dirasakan oleh konsumen yang dimana memberikan tanggapan yang positif mengenai loyalitas konsumen. *Honestly*, merupakan nilai dasar yang harus dimiliki individu dalam organisasi, baik kejujuran terhadap diri sendiri, orang lain, konsumen, maupun *stakeholder*. Nilai kejujuran dalam organisasi sangat dijunjung tinggi dalam hal memperoleh kepercayaan.

Dependability merupakan suatu kemampuan organisasi dalam pemenuhan atas janji dan ketepatan atas layanan yang diberikan. Adapun *dependability* adalah pelayanan organisasi yang mengutamakan pemberian solusi kepada konsumen dan bukan sekedar menjalankan SOP. *Reliability*, menunjukkan pada kemampuan untuk mengerjakan jasa secara akurat dan dapat dipercaya. Dalam dunia organisasi, dimensi *reliability* terlihat pada pelayanan sehari-hari. Pelayanan pembukuan secara akurat, baik jumlah maupun rekening yang benar. Jika pada periode waktu tertentu kesalahan dilakukan oleh petugas pelayanan semakin banyak, maka akan menurunkan pandangan dari konsumen mengenai aspek kepercayaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa integritas adalah suatu sifat yang mengharuskan bersikap jujur dan berterus terang sehingga mendapatkan kepercayaan publik sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

2. Pengertian Profesionalisme

Kata profesionalisme berasal dari bahasa *Anglosaxon*. Profesionalisme mengandung pengertian kecakapan keahlian dan disiplin. Profesionalisme harus dapat tercermin dalam bentuk naluri inovasi dan kreativitas menciptakan penyempurnaan sistem dan teknologi agar organisasinya dapat tampil selalu di depan. Ratminto dan Winarsih (2019:28), menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki kapabilitas, disiplin pada pelaksanaan hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam rangka mengemban visi dan misi organisasi.

Pamudji (2016:20-21), mengatakan bahwa profesionalisme adalah: "*a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc*." Artinya suatu pekerjaan dalam bidang seni atau sains yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya lebih bersifat pikiran daripada fisik, seperti mengajar, *engineering*, menulis, dan sebagainya.

Kjellerup (2015:1), mengemukakan: "*Professionalism is the attitude and ability to make things go right regardless of circumstances*," artinya profesionalisme adalah sikap dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam keadaan apapun. Adapun Anoraga (2018:71), mengemukakan bahwa arti yang diberikan kepada kata "profesi" adalah suatu bidang kegiatan yang dijalankan seseorang dan merupakan sumber nafkah baginya. Meskipun, lazimnya potensi dikaitkan dengan taraf lulusan akademi/universitas, suatu profesi tidak mutlak harus dijalankan oleh seorang sarjana.

Pamungkas (2015:206-207), mengemukakan bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta profesionalisme mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Selanjutnya Siagian (2019:163), mengemukakan bahwa profesionalisme pegawai ialah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien. Berkaitan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan ketrampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2019:96), adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Menurut Ruky (2015:267), profesionalisme adalah apabila seseorang mampu memecahkan masalah yang sulit dengan ide yang cemerlang dapat teratasi dan belum tentu orang lain dapat melakukannya.

Anoraga (2018:73), beranggapan bahwa profesionalisme dapat diharapkan muncul sekedar dengan anjuran, tidaklah benar. Dibawah ini dikemukakan beberapa ciri profesionalisme:

a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect results*), sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu;
b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan;
c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai;
d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh "keadaan terpaksa" atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup; dan
e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Pamungkas (2015:206-207), mendefinisikan bahwa ada benang merah antara definisi yang satu dengan yang lainnya, yakni bahwa profesionalisme itu harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

a. Keahlian (kompetensi), yaitu suatu profesionalisme, kecakapan, kompetensi, pengetahuan yang mendalam tentang suatu bidang yang ditekuni dan diasah terus;
b. Komitmen (integritas), yaitu pengabdian tulus, panggilan jiwa, sikap perilaku atau *attitude*, tanggung jawab, profesionalisme untuk memberikan hasil terbaik dalam situasi apapun, mengutamakan kepuasan orang lain; dan
c. *Output* (keluaran), yaitu mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah keandalan seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan dengan kualitas yang baik, waktu yang tepat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

3. Pengertian Objektivitas

Objektivitas adalah prinsip etika yang mengharuskan seseorang bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka, dan bebas dari benturan kepentingan atau pengaruh pihak lain. Dalam konteks pegawai, objektivitas berarti tidak membiarkan bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya mengesampingkan penilaian profesional atau bisnis. Dengan menerapkan objektivitas, pegawai dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, atasan, dan klien, serta meningkatkan kualitas kerja dan reputasi organisasi.

Menurut Sukrisno (2017:79), pengertian objektivitas adalah suatu keyakinan, kualitas yang memberikan nilai bagi jasa/pelayanan auditor. Objektivitas merupakan suatu ciri yang membedakan profesi akuntan dengan profesi-profesi lain. Prinsip objektivitas menetapkan suatu kewajiban bagi pegawai pemeriksa untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan.

Kemudian pengertian objektivitas menurut Rahayu dan Suhayati (2017:52), adalah harus bebas dari masalah benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

faktor salah saji material (*material misstatement*) yang dketahuinya atau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain. Dengan mempertahankan integritas pegawai pemeriksa akan bertindak jujur dan tegas, dengan mempertahankan objektivitasnya, pegawai pemeriksa akan bertindak adil, tidak memihak dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

Winarna dan Mabruri (2015:6), menyatakan objektivitas sebagai bebasnya seseorang dari pengaruh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat menurut apa adanya. Unsur perilaku yang dapat menunjang objektivitas antara lain: (1) dapat diandalkan dan dipercaya; (2) tidak merangkap sebagai panitia tender, kepanitiaan lain dan atau pekerjaan-pekerjaan lain yang merupakan tugas operasional objek yang diperiksa; (3) tidak berangkat tugas dengan niat untuk mencari-cari kesalahan orang lain; (4) dapat mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang resmi; serta (5) dalam bertindak maupun mengambil keputusan didasarkan atas pemikiran yang logis.

Menurut Sukrisno (2017:L5-L6), prinsip keempat dari Prinsip Etika Profesi IAI adalah objektivitas, yaitu sebagai berikut:

a. 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.
b. Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang bebeda dan harus menunjukkan objektivitas mereka dalam berbagai situasi. Anggota dalam praktik publik memberikan jasa atestasi, perpajakan, serta konsultasi manajemen. Anggota yang lain menyiapkan laporan keuangan sebagai seorang bawahan, melakukan jasa audit internal dan bekerja dalam kapasitas keuangan dan manajemennya di industri, pendidikan dan pemerintahan. Mereka juga mendidik dan melatih orang-orang yang ingin masuk ke pemerintahan. Mereka juga mendidik dan melatih orang-orang yang ingin masuk ke dalam profesi. Adapun jasa atau kapasitasnya, anggota harus melindungi integritas pekerjaannya dan memelihara objektivitas.
c. Dalam menghadapi situasi dan praktik yang secara spesifik berhubungan dengan aturan etika sehubungan dengan objektivitas, pertimbangan yang cukup harus diberikan terhadap faktor-faktor berikut:
    1) Adakalanya anggota dihadapkan kepada situasi yang memungkinkan mereka menerima tekanan-tekanan yang diberikan kepadanya. Tekanan ini dapat mengganggu objektivitasnya.
    2) Adalah tidak praktis untuk menyatakan dan menggambarkan semua situasi di mana tekanan-tekanan ini mungkin terjadi. Ukuran kewajaran (*reasonableness*) harus digunakan dalam menentukan standar untuk mengidentifikasi hubungan yang mungkin atau kelihatan dapat merusak objektivitas anggota.
    3) Hubungan-hubungan yang memungkinkan prasangka, bias atau pengaruh lainnya untuk melanggar objektivitas harus dihindari.
    4) Anggota memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa orang-orang yang terlibat dalam pemberian jasa professional mematuhi prinsip objektivitas.
    5) Anggota tidak boleh menerima atau menawarkan hadiah atau entertainment yang dipercaya dapat menimbulkan pengaruh yang tidak pantas terhadap perimbangan professional mereka atau terhdap orang-orang yang berhubungan dengan mereka. Anggota harus menghindari situasi-situasi yang dapat membuat posisi professional mereka ternoda.

Pradana (2015:7), menyatakan objektivitas merupakan suatu keyakinan, kualitas yang memberikan nilai bagi jasa atau pelayanan pegawai pemeriksa. Sedangkan menurut Susilo dan Widyastuti (2015:68), objektivitas adalah suatu keharusan bagi pegawai pemeriksa untuk berperilaku adil, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bebas dari konflik kepentingan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

atau berada di bawah tekanan pihak luar. Berdasarkan standar umum audit dengan pegawai pemeriksa menjunjung tinggi sikap objektivitas, maka akan semakin tinggi kualitas hasil auditnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa objektivitas berarti kebebasan sikap mental yang harus dipertahankan oleh pegawai pemeriksa dalam melakukan audit, pegawai pemeriksa tidak memihak dan tidak boleh membiarkan pertimbangan auditnya dipengaruhi oleh orang lain sehingga pegawai pemeriksa dapat mengemukakan pendapat apa adanya dan sesuai fakta.

4. Pengertian Kualitas Kerja Pegawai

Matutina (2019:205), menyatakan kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Adapun kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2021:87), penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja pegawai berdasarkan definisi tersebut, yaitu perilaku dan kualitas kerja pegawai. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku, yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.

Flippo (2017:28), berpendapat tentang kualitas kerja bahwa meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari pandangan Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan organisasi, yaitu: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, efisiensi proses penempatan staf, dan kesempatan kerja yang sama.

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Marcana (2015:21), yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Heidjrachman dan Husnan (2016:23), menyatakan kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Sedangkan Sedarmayanti (2019:18), menjelaskan kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

Dessler (2016:476), mengungkapkan tujuan utama penerapan beberapa program kualitas kerja pegawai pada suatu organisasi, adalah program-program yang bertujuan memotivasikan pegawai melalui upaya pemenuhaan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerkayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.

Selanjutnya Dessler (2016:476), menjelaskan bahwa kualitas kerja yang disebutkan dengan kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian yang tidak sama bagi orang yang

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

berbeda. Bagi seorang pegawai pada lini perakitan hal itu hanya dapat berarti adanya tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang nyaman, dan seorang supervisor yang memperlakukannya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Bagi orang yang baru lulus dari perguruan tinggi hal itu dapat berarti kesempatan untuk maju, tugas-tugas yang kreatif, dan keberhasilan karir. Hal itu berarti keadaan dimana anggota dari suatu organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman kerja mereka dalam organisasi.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai paradigma positivisme yang memandang suatu realitas itu konkrit, terukur, bisa dimengerti, dapat diklasifikasikan serta memiliki hubungan sebab-akibat. Paradigma ini digunakan dalam penelitian karena penelitian kuantitatif dapat diklasifikasikan ke dalam variabel, sehingga dapat dilakukan penelitian pada beberapa variabel saja. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Karakteristik dari populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik dari sampel adalah statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berasal dari Direktorat Pemeriksaan I.A, Direktorat Pemeriksaan I.B, Direktorat Pemeriksaan I.C, Direktorat Pemeriksaan I.D, Direktorat Pengelolaan Pemeriksaan, dan Sekretariat DJPKN I dengan jumlah populasi sebanyak 273 orang (di luar pimpinan DJPKN I). Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang dengan teknik penentuan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan dua cara, yaitu melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan 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 dilakukan dengan uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis menggunakan uji asumsi BLUE yang terdiri atas uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh integritas, profesionalisme, dan objektivitas terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut. Hasil jawaban responden melalui kuesioner pada variabel integritas terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 52%. Selanjutnya pada variabel profesionalisme terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 54%. Kemudian pada variabel objektivitas terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 52%. Dan yang terakhir pada variabel kualitas kerja pegawai terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 54%.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan pada variabel integritas, profesionalisme, objektivitas, dan kualitas kerja pegawai memiliki nilai yang valid sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada keempat variabel tersebut memiliki konstruk yang kuat karena berada di atas nilai r-kritis, yaitu 0,300. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,714 untuk variabel integritas, 0,790 untuk variabel profesionalisme, 0,786 untuk variabel objektivitas, dan 0,746 untuk variabel kualitas kerja pegawai. Karena reliabilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari batas *Cronbach's Alpha* (0,600), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh integritas, profesionalisme, dan objektivitas secara bersama-sama terhadap variabel kualitas kerja pegawai, telah terbukti bahwa keempat hipotesis penelitian adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya ada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uraian hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut.

1. Pengaruh Integritas Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

   Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi integritas terhadap kualitas kerja pegawai adalah 0,821. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,673 atau 67,3%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 67,3% dari kualitas kerja pegawai ditentukan oleh integritas, sedangkan 32,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel integritas dan variabel kualitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 9{,}778 + 0{,}813X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kualitas kerja pegawai sebesar 9,778, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel integritas akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,813 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas dengan kualitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,102 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

   Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi profesionalisme terhadap kualitas kerja pegawai adalah 0,826. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,3% dari kualitas kerja pegawai ditentukan oleh profesionalisme, sedangkan 31,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel profesionalisme dan variabel kualitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 12{,}929 + 0{,}749X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kualitas kerja pegawai sebesar 12,929, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,749 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme dengan kualitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,370 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Objektivitas Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

   Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi objektivitas terhadap kualitas kerja pegawai adalah 0,824. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 67,9% dari kualitas kerja pegawai ditentukan oleh objektivitas, sedangkan 32,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel objektivitas dan variabel kualitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 12{,}850 + 0{,}748X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kualitas kerja pegawai sebesar 12,850,

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel objektivitas akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,748 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara objektivitas dengan kualitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,254 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

4. Pengaruh Integritas, Profesionalisme dan Objektivitas Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

   Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi integritas, profesionalisme dan objektivitas terhadap kualitas kerja pegawai adalah 0,863. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,746 atau 74,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 61,5% dari kualitas kerja pegawai ditentukan oleh integritas, profesionalisme, dan objektivitas, sedangkan 25,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

   Hubungan fungsional antara variabel integritas, profesionalisme, dan objektivitas secara bersama-sama terhadap kualitas kerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 8{,}833 + 0{,}313X_1 + 0{,}171X_2 + 0{,}351X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kualitas kerja pegawai sebesar 8,833, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel integritas akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,313 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,171 satuan. Dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel objektivitas akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sebesar 0,351 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara integritas, profesionalisme, dan objektivitas secara bersama-sama dengan kualitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 67,398 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,74 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan integritas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,821 dan nilai koefisien determinasi 67,3%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara integritas dengan kualitas kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 12,102 dan nilai signifikansi 0,000.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,826 dan nilai koefisien determinasi 68,3%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara profesionalisme dengan kualitas kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 12,929 dan nilai signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa objektivitas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,824 dan nilai koefisien determinasi 67,9%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh antara objektivitas dengan kualitas kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai t-hitung 12,254 dan nilai signifikansi 0,000.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas, profesionalisme dan objektivitas berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi 0,863 dan nilai koefisien determinasi 61,5%. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh antara integritas, profesionalisme dan objektivitas dengan kualitas kerja pegawai adalah signifikan, dimana nilai F-hitung 67,398 dan nilai signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Burhanuddin. (2018). *Budaya Kerja Perbankan*. Jakarta: LP3ES.

Anditantri, Fujianjar. (2019). *Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Auditor KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta).* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Anoraga, Panji. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Carolina, Putri. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Integritas, Dan Objektivitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Timur Tahun 2018).* Skripsi. Program Studi Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Covey, Stephen R. (2016). *The 8th Habit From Effectiveness to Greatnes*. New York: Free Press.

Creswell, J.W. (2018). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Garry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Flippo, Edwin B. (2017). *Personel Management (Manajemen Personalia). 7th ed*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandodjo dan Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Inspektorat Provinsi dan Kota di Riau). Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Vol. 2, No. 2. 1-15.

Junita, Muhayati. (2016). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Job Stress terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK).* Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Kjellerup, Niels. (2015). *Coaching Note on Profesionalism*. Hongkong: Resource International.

Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marcana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mardiasmo. (2017). *Akuntansi Sektor Publik.* Yogyakarta: Andi Offset.

Matutina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Pamudji, S. (2016). Profesionalisme *Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Widyapraja. Nomor 10 Tahun III, IIP. Jakarta.

Pamungkas, Sri Bintang. (2015). *Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Daulat Rakyat.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Pradana, Diven Kreshnadi Satra. (2015). *Pengaruh Objektivitas, Pengalaman Kerja, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variable Moderasi (Studi Pada*

Purnomo, Suryanto Dwi. (2017). *Pengaruh Integritas, Kompetensi, Objektivitas, Profesionalisme Dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Persepsi Auditor pada*

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, JApril 2026, p. 98-110

KAP di Surakarta dan Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. (2017). *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ratminto dan Atik Septi Winarsih. (2019). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Riorini, Sri Vandayuli. (2015). *Quality Performance dan Komitmen Organisasi, Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga.

Ruky, Achmad S. (2015). *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ruswanda, Mohamad Septian. (2018). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simorangkir. (2017). *Etika: Bisnis, Jabatan, Dan Perbankan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukrisno, Agoes. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi Kelima. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Surakhmad, Winarno. (2017). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.

Susilo, Pria Andono dan Tri Widyastuti. (2015). *Integritas, Objektivitas, Profesionalime Auditor dan Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik Jakarta Selatan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan (JRAP). Vol. 2, No. 1. 65-77.

Uyanto. Stanislaus. (2018). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wetik, Stanislaus Wembly., Baharuddin Dammar, dan Hasmin Tamsah. (2018). *Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado*. Vol. 1, No. 3. 137-151.

Winarna, Jaka dan Havidz Mabruri. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Journal of Dural and Development. Vol. VI, No. 1. 1-14.

Wong, David. (2015). *Pengaruh Ability Benevolence dan Integrity Terhadap Trust Serta Implikasinya Terhadap Pelanggan E-Commerce: Studi Kasus Pada Pelanggan E-Commerce Di UBM*. Jurnal UBM. Vol. 2, No. 2. 155-168.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2017). *SPSS Complete: Tekhnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Yoga, I Kadek Agus Dharma., I Dewa Made Endiana, dan Putu Diah Kumalasari. (2024). *Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kompetensi, Etika Profesi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa (KHARISMA). Vol. 6, No. 1. 143-159.

Yohanes, Susanto. (2020). *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish.