

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP)
(STUDI OPD KOTA MEDAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Study Akuntansi Sektor Publik*



Oleh :

Nama : YUNITA ARBAINI
NPM : 1905170142
Program Studi : Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YUNITA ARBAINI
NPM : 1905170142
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) (STUDI OPD KOTA MEDAN)

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, S.E. M.Si.)

(YUSNENI ARIITA NASUTION, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Dr. EKA NURMALA SARI, SE., Ak., M.Si., CA.)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



(Dr. H. JANURI S.E., M.M., M.Si., CMA)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

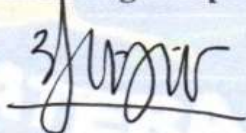
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : YUNITA ARBAINI
N.P.M : 1905170142
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIA INTERN
PEMERINTAH (SPIP) (STUDI OPD KOTA MEDAN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

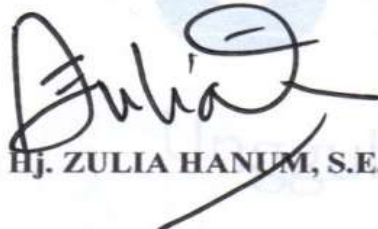
Pembimbing Skripsi



Dr. EKA NURMALASARI, SE., Ak., M.Si., CA.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yunita Arbaini
NPM : 1905170142
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmalasari, SE., Ak., M.Si., CA.
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	—		
Bab 4	deskriptif data bukt rata-rata & standar respon dan kategori pembekasan di tambel pengelasan	18/7/23	3/1
Bab 5	perbuli hennipala sung hat signifikas	18/7/23	3/1
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—		

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmalasari, SE., Ak., M.Si., CA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yunita Arbaini
NPM : 1905170142
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmalasari, SE., Ak., M.Si., CA.
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Analisis data, outor model (Cross Loding / doddy faktor), ABE Belu adu- Isbud. inner model.	24/2 23	3/
Bab 5	kesimpulan. pnhke lagi saran	24/2 23	3/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—		

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmalasari, SE., Ak., M.Si., CA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yunita Arbaini
NPM : 1905170142
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, SE., Ak., M.Si., CA.
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan.)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	—		
Bab 4	pembahasan survey lebih di elaborasi lagi khusus yg trans	29 7 23	2/
Bab 5	Isuan ini lebih operasional lebih mendetail yg masalah	29 7 23	3/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc, lanjut ke uraian sidang	29 7 23	2/

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmala Sari, SE., Ak., M.Si., CA.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yunita Arbaini
NPM : 1905170142
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, Agustus 2023

Yang menyatakan,



Yunita Arbaini
NPM. 1905170142

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) (STUDI OPD KOTA MEDAN)

YUNITA ARBAINI

Program Studi Akuntansi

Email :

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP), untuk menguji dan menganalisis faktor kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan untuk menguji dan menganalisis faktor kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai OPD Kota Medan sebanyak 18 Dinas dengan jumlah sampel sebanyak 54 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara Interview. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), Faktor kompetensi aparatur berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan) dan Faktor kualitas audit aparatur berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kualitas Audit dan Sistem
Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF THE GOVERNMENT INTERN CONTROL SYSTEM (SPIP) (OPD STUDY OF MEDAN CITY)

YUNITA ARBAINI

Accounting Study Program

Email :

The research conducted by the author aims to examine and analyze leadership factors influencing the effectiveness of government internal control (SPIP), to test and analyze regional apparatus competency factors influencing the effectiveness of government internal control (SPIP) and to test and analyze audit quality factors affecting control effectiveness internal government (SPIP) Medan City OPD Study. The population in this study were 18 Medan City OPD employees with a total sample of 54 employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires (questionnaires) and interviews. The analysis technique used in this research is SmartPLS (Partial Least Square) starting from model measurement (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results showed that the leadership factor had an effect on the effectiveness of the government's internal control system (SPIP), the apparatus competency factor had an effect on the effectiveness of the government's internal control system (SPIP) (OPD Study of Medan City) and the apparatus audit quality factor had an effect on the effectiveness of the government's internal control system (SPIP) (Medan City OPD Study)

Keywords: Leadership, Competence, Audit Quality and Government Internal Control System (SPIP)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur pada Allah SWT, serta Shalawat Dan Salam bagi Rasulullah SAW, bersama keluarga para sahabat dan pengikut-Nya. Penulis mengungkapkan rasa syukur yang mendalam karena rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Akuntansi dengan judul “**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Di Kota Medan)**”.

Segala upaya telah dilakukan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis menyadari akan kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna memperbaiki kekurangan tersebut dimasa yang akan datang.

Selama Penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan baik secara lisan maupun perbuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan setinggi-tingginya. Khususnya teruntuk kedua orang tua tercinta bapak **Muliadi** dan ibu **Nuridah** yang tidak henti-hentinya memberikan kasih dan sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, Terimakasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan bapak dan mamak penulis bisa berada dititik ini.

Dan penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani. M. AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.,** Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.** Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA** Selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, SE., Ak., M.Si., CA** Selaku Dosen Pembimbing penulis yang sangat berjasa serta telah banyak memberikan waktu dan arahan selama penyusunan skripsi.
8. Kepada Seluruh Staff/Pegawai Biro Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan informasi kepada penulis.

9. Kepada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan riset di Kantor Dinas Kota Medan.
10. Kepada Pegawai Kantor Dinas Kota Medan yang telah membantu penulis selama proses riset yang penulis lakukan.
11. Kepada kedua adik tersayang penulis **Muhammad Farhan** dan **Nurul Hasanah** yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
12. Kepada kedua sahabat terbaik yang selalu ada saat senang dan sedih yakni Amalia Dwi Yanti dan Irma Octaviani yang telah berjuang bersama hingga sekarang dan tidak pernah bosan dalam memberikan dukungan, dan memberikan yang terbaik bagi kelancaran skripsi penulis.
13. Kepada keluarga dan para sahabat yang selalu memberi bantuan serta motivasi kepada penulis.
14. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa, maupun penulisannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pembaca guna untuk menjadi acuan agar penulis bisa menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi semua pembaca.

Medan, Agustus 2023

Yunita Arbaini
1905170142

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Sistem Pengendalian Intern	10
2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	10
2.1.1.2 Tujuan Sistem Pengendalian Intern.....	11
2.1.1.3 Unsur Sistem Pengendalian Intern	12
2.1.2 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	14
2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	14
2.1.2.2 Tujuan Sistem pengendalian Intern Pemerintah.....	14

2.1.2.3 Faktor Mempengaruhi Sistem pengendalian Intern Pemerintah.....	15
2.1.2.4 Indikator Sistem Pengendaian Intern Pemerintahan	16
2.1.3 Kepemimpinan.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	22
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	23
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan.....	24
2.1.4 Kompetensi.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi	25
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	27
2.1.4.4 Indikator Kompetensi	31
2.1.5 Kualitas audit.....	31
2.1.5.1 Pengertian Kualitas audit	31
2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Audit	33
2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit ..	33
2.1.5.4 Indikator Kualitas Audit.....	35
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Berpikir Konseptual.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	44

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.7 Teknik Analisis Data	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
4.1.2 Analisis Data.....	68
4.2 Pembahasan.....	75
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan Laporan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Medan .	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.3 Skala Ordinal	47
Tabel 3.4 Kategori Butir Pertanyaan.....	47
Tabel 3.5 Uji Validitas	48
Tabel 3.6 <i>Cronbach Alpha</i>	50
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden menurut Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi	61
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Variabel Kualitas Audit.....	63
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	66
Tabel 4.8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	68
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i>	70
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	71
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.12 <i>F-Square</i>	73
Tabel 4.13 <i>Total Effect</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual42
Gambar 3.1 Model Struktural55
Gambar 4.1 Model Analisis Persamaan Struktur69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu pemerintahan menerapkan sistem pengendalian intern sebagai penunjang dalam menjalankan usahanya. Sistem tersebut disesuaikan dengan keadaan dan kondisi masing-masing instansi/organisasi pemerintah karena jenis dan bentuk instansi yang berbeda-beda. Menurut (Indonesia, 2008) PP No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah: Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menciptakan pengendalian intern yang baik, pemerintah harus menetapkan tanggung jawab secara jelas dan setiap orang memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan padanya. Apabila perumusan tanggung jawab tidak jelas dan terjadi suatu kesalahan, maka akan sulit untuk mencari siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut (Larasati, 2018). Hal ini juga didukung dengan Pasal 47 Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 bahwa Menteri/Pimpinan Lembaga, Gubernur, dan Bupati/Walikota bertanggung jawab atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan masing-masing (Syafrudin, 2012).

Pelaksanaan kegiatan pemerintah yang dilakukan pimpinan atau karyawan membutuhkan sistem pengendalian intern karena sistem pengendalian intern merupakan prosedur atau sistem yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi dan mengarahkan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus didukung oleh sistem pengendalian intern yang memadai karena akan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah serta meminimalkan kelemahan sistem pengendalian intern yang terjadi untuk kesejahteraan rakyat.

Menurut (COSO, 2013) menyatakan bahwa komponen sistem pengendalian intern sangat penting karena sistem mempunyai beberapa komponen dan sifat yang dapat meningkatkan kemungkinan dipercayanya data-data, adapun unsur dari pengendalian intern terdiri dari lima unsur yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Komponen sistem pengendalian intern sangat penting karena sistem mempunyai beberapa unsur dan sifat yang dapat meningkatkan kemungkinan dipercayanya data-data.

Adapun tujuan dibangunnya sistem pengendalian intern adalah: untuk melindungi aset (termasuk data negara), untuk memelihara catatan secara rinci dan akurat, untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan andal, untuk menjamin bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (Standar Akuntansi Pemerintah/SAP), untuk efisiensi dan efektivitas operasi dan untuk menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundangan yang berlaku (Mahmudi, 2016).

Menurut SPKN (BPK RI) lingkup pemeriksaan adalah batas pemeriksaan dan harus terkait langsung dengan tujuan pemeriksaan. Pembatasan terhadap lingkup audit, baik yang dikenakan oleh klien maupun oleh keadaan, seperti waktu pelaksanaan audit, besarnya lingkup pemeriksaan, kegagalan memperoleh bukti kompeten yang cukup, atau ketidakcukupan catatan akuntansi menyebabkan baik buruknya efektivitas pengendalian internal. Adapun hasil pemeriksaan daerah Kota Medan Tahun 2021 terdapat beberapa kelemahan dalam efektivitas sistem pengendalian internal yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Permasalahan Sistem Pengendalian Pemerintah Daerah Kota Medan

No	Permasalahan	Keterangan
1.	Penyusunan Laporan Keuangan	Klasifikasi Penganggaran Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Jasa, Belanja Bantuan Sosial, Belanja Modal, dan Belanja Bantuan Keuangan Lainnya pada sejumlah OPD Tidak Tepat
2.	Pendapatan	Pengelolaan Pajak Daerah Belum Tertib
		Pengelolaan Retribusi Daerah Belum Optimal dan Tidak Sesuai Ketentuan
3.	Belanja	Kekurangan Volume Paket Pekerjaan Belanja Modal
		Kekurangan Volume atas Paket Pekerjaan Belanja Barang dan Jasa
		Kelebihan Pembayaran Gaji dan Tunjangan
		Pengelolaan Dana BOS belum Memadai
4.	Aset	Penatausahaan Persediaan Belum Tertib
		Pengelolaan dan Penatausahaan Aset Tetap Belum Tertib
		Pengelolaan Kas Belum Tertib
		Pengelolaan Piutang Belum Memadai

Sumber: Ikhtisar Pemeriksaan Laporan Keuangan Kota Medan, 2021.

Berdasarkan dari tabel diatas dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dimana lemahnya sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) di Kota Medan terjadi dikarenakan Tim Anggaran Pemerintah Daerah tidak mematuhi ketentuan terkait pengalokasian kegiatan belanja daerah sesuai dengan mata

anggarannya, selain itu Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah kurang melakukan pengendalian dan pengawasan atas pengelolaan pendapatan daerah baik berupa pajak daerah maupun pendapatan lainnya, dan kepala bagian Perangkat Daerah juga terkait kurang melakukan pengendalian dan pengawasan atas pengelolaan retribusi daerah.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan dari sistem pengendalian intern yang dapat terlihat dari kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah dan kualitas audit. Kepemimpinan dapat mempengaruhi sistem pengendalian intern, dimana efektivitas pengendalian intern dapat dilihat dari kepemimpinan, dimana kepemimpinan dari seorang atasan kepada pegawainya akan berdampak terhadap efektivitas pengendalian intern. Menurut (Kartono, 2017) Kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan cenderung merugikan perusahaannya. Tindakan korupsi itu mudah dilakukan di birokrasi dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja di lingkungan pemerintahan. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar. Seharusnya seorang pemimpin menempatkan orang/karyawan sesuai dengan profesi dan tempat yang benar.

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan fraud terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya

pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Dengan kepemimpinan yang kurang pengawasan dan penyalahgunaan wewenang maka akan adanya kesempatan pegawai dalam melakukan kecurangan hal tersebut dikarenakan buruknya pengendalian internal dari dinas pemerintahan daerah tersebut (Romanus, 2016).

Berdasarkan dari hasil berita dimana masih terdapat beberapa pegawai dari kepemimpinan yang tidak kompeten, hal ini banyak pejabat administrator maupun pengawas yang sudah duduk dalam jabatan, tetapi belum mendapat pelatihan kepemimpinan, sehingga pemenuhan kompetensi manajerialnya belum tercapai. Padahal para pejabat administrator dan pejabat pengawas merupakan pengelola untuk mengimplementasikan kebijakan, program dan kegiatan pada perangkat daerah untuk pencapaian visi dan misi kepala daerah masing-masing <https://sumutprov.go.id/>.

Selain kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah juga dapat mempengaruhi dari efektivitas sistem pengendalian intern, dimana kompetensi dianggap penting dalam mencapai tujuan organisasi karenanya pegawai harus mampu dan paham apa yang harus ia kerjakan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi sumber daya manusia diperlukan karena dana desa yang diterima oleh pemerintah desa dari pemerintah pusat jumlahnya besar dan setiap akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintah desa harus menyusun laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel.

Jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang kompeten maka dana desa akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para koruptor, karena semakin rendah kompetensi SDM maka resiko penyalahgunaan dana desa akan semakin besar sehingga kompetensi sumber daya manusia diperlukan agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Kompetensi menggambarkan ide-ide selektif dalam manajemen dan pelayanan publik sehingga tercapainya tata kelola yang baik. Konsep kompetensi sangat berperan penting dalam tata kelola. Karena keberhasilan suatu organisasi menjadi pekerjaan penting dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Selain dari kepemimpinan dan kompetensi, kualitas audit juga dapat mempengaruhi dari efektivitas sistem pengendalian intern, dimana (Mulyadi, 2017) bahwa tugas seorang auditor internal adalah “menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Kualitas audit seperti dikatakan oleh (Alim, Hapsari, & Purwanti, 2007) yaitu sebagai probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Sedangkan (Arens, Elder, & Beasley, 2016) mengungkapkan, kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu independensi dan kompetensi. Dimana auditor yang kompeten adalah auditor yang “mampu” menemukan adanya pelanggaran sedangkan auditor yang independen adalah auditor yang "mau" mengungkapkan pelanggaran tersebut.

Pengabdian kepada profesi merupakan suatu komitmen yang terbentuk dari dalam diri seseorang profesional, tanpa paksaan dari siapapun, dan secara sadar bertanggung jawab terhadap profesinya. Seseorang yang melaksanakan sebuah pekerjaan secara ikhlas maka hasil pekerjaan tersebut akan cenderung

lebih baik daripada seseorang yang melakukannya dengan terpaksa. (Arens et al., 2016) mengatakan bahwa akuntan memiliki kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi dimana mereka berlinggung, profesi mereka, masyarakat dan pribadi mereka sendiri dimana akuntan mempunyai tanggung jawab menjadi kompeten dan berusaha menjaga integritas dan obyektivitas mereka (Alim et al., 2007).

Penelitian ini dilakukan dengan menggali komitmen, kepemimpinan, kompetensi para pegawai di instansi sektor pemerintahan daerah serta dari kualitas audit untuk mengetahui Efektivitas pengendalian intern di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang Masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penyusunan Laporan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Medan yang belum tepat
2. Pendapatan daerah Kota Medan berupa pajak daerah dan retribusi daerah yang belum optimal dan tidak sesuai ketentuan
3. Perangkat Daerah Kota Medan kurang melakukan pengendalian dan pengawasan atas belanja daerah Kota Medan dan pengelolaan retribusi daerah

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang diteliti agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas. Peneliti membatasi masalah penelitian hanya pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang dilihat dari kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah dan kualitas audit. Selain itu, penelitian ini dilakukan hanya pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang di kemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan?
2. Apakah faktor kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan?
3. Apakah faktor kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis faktor kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis faktor kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Merupakan salah satu proses sarana pembelajaran dalam menerapkan ilmu yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern. Selain itu dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui sejauh mana teori tentang efektivitas pengendalian intern diterapkan dalam kenyataan

2. Manfaat Bagi Pemerintah

Dengan tercapainya tujuan penelitian tersebut diatas maka dapat memberikan informasi bagi pemerintah mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern . Serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas pengendalian intern di Indonesia.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan tambahan informasi atau masukan bagi peneliti yang lain yang ingin mengembangkan ilmu akuntansi khususnya bidang akuntansi sektor publik, dan yang akan meneliti kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Pengendalian Intern

2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengarahkan jalan adanya usaha agar tetap bergerak sesuai dengan tujuan dan program dari perusahaan dengan berorientasi kedalam perusahaan itu sendiri. Menurut (Hery, 2017) sistem pengendalian intern adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) Hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana semestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Menurut (COSO, 2013) mendefinisikan Sistem Pengendalian Intern adalah: Suatu proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan dibawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian.

Menurut (Mulyadi, 2017) Sistem Pengendalian Intern adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif (pemerintah daerah) untuk menjamin dilaksanakannya sistem dan kebijakan manajemen sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengendalian intern menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam (SPAP, 2011) adalah sebagai berikut: Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien., keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah system pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah suatu proses yang meliputi struktur organisasi dan berbagai metode yang digunakan untuk menjaga aset atau kekayaan perusahaan, serta mengendalikan seluruh kegiatan dalam perusahaan agar sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut

2.1.1.2 Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Berikut ini adalah tujuan sistem pengendalian intern (Mulyadi, 2017):

1. Menjaga kekayaan perusahaan

Bila sistem pengendalian intern berjalan dengan baik, maka akan dapat mengantisipasi terjadinya kecurangan, pemborosan, ketidak efisienan, dan penyalahgunaan terhadap aktiva perusahaan.

2. Mengecek keakuratan data akuntansi

Kendalan data atau informasi mengenai akuntansi digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan ketelitian dan dapat dipercaya.

3. Mendorong Efisien

Kebijakan perusahaan dapat memberikan kebijakan tertentu dengan memantau setiap pengorbanan yang telah dikeluarkan guna mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka kebijakan, prosedur, sistem pengendalian intern, yang dirancang untuk memenuhi keyakinan yang memadai bahwa kebijakan, prosedur yang ditetapkan perusahaan akan dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut (COSO, 2013) ada tiga tujuan pengendalian intern yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Realibilitas pelaporan keuangan
3. Kesesuaian dengan aturan dan regulasi yang ada

Menurut Peraturan Republik Indonesia No. 60 tahun 2008 tujuan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah Negara, keandalan pelaporan keuangan,

pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.1.3 Unsur Sistem Pengendalian Intern

Menurut (Mulyadi, 2017) unsur pokok pengendalian intern adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas
 - b. Pemisahan fungsi operasi dan penyimpanan dari fungsi akuntansi
 - c. Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggungjawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.
 - a. Otorisasi menjamin dipercayanya dokumen transaksi.
 - b. Prosedur pencatatan menjamin tingkat ketelitian dan keandalan.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
 - a. Pemakaian formulir bernomor urut cetak, agar pemakaian dapat dipertanggungjawabkan oleh berwenang.
 - b. Pemeriksaan mendadak, untuk mendorong karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
 - c. Adanya internal check, transaksi dari awal hingga akhir harus melibatkan beberapa orang.

- d. Perputara jabatan (*job rotation*), untuk menjaga independensi pejabat dan menghindari persekongkolan.
- e. Keharusan pengambilan cuti, karena cuti akan digantikan pejabat lain dan apabila ada kecurangan akan ketahuan.
- f. Pencocokan fisik dan catatan secara periodik.

Unit organisasi untuk mengecek efisiensi SPI, karena satuan pengawasan intern tidak boleh melaksanakan fungsi operasi, penyimpanan, akuntansi dan harus bertanggungjawab langsung kepada manajemen puncak

- 2. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawabnya.

2.1.2 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Pengertian sistem pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No.60 tahun 2008 Sistem Pengndalia Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendaian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara terus menerus secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

2.1.2.2 Tujuan Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut Peraturan Pemerintah No.60 tahun 2008 SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap empat hal, yaitu:

1. Tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara.
2. Keandalan pelaporan keuangan.
3. Keamanan asset Negara
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.2.3 Faktor Mempengaruhi Sistem pengendalian Intern Pemerintah

Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan SPIP Pencapaian tujuan dari suatu sistem tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya terutama faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan. Menurut (Wibisono, 2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yaitu :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi, dan merupakan soft control dalam penerapan SPIP. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika.

2. Komitmen

Keberhasilan dan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen dari seluruh pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi. Dalam penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, komitmen pimpinan sangat diharapkan sehingga apapun

keputusan maupun kebijakan yang akan diambil terkait dengan perbaikan terhadap pengendalian internal, prosedur dan aturan yang akan dilaksanakan mendapat dukungan sepenuhnya dari pimpinan.

3. Keteladanan Pimpinan

Lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi pembentukan karakter dan budaya kerja dalam suatu organisasi. Keteladanan pimpinan dalam bersikap dan bertingkah laku akan dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang selalu mengedepankan nilai-nilai kejujuran, etika dan disiplin.

4. Ketersediaan Infrastruktur

Keberadaan infrastruktur mencakup antara lain : pedoman, kebijakan dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur-unsur SPIP lainnya, sesuai dengan proses bisnis dan karakteristik suatu instansi pemerintah terkait dengan penyelenggaraan SPIP.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik dari kepribadian yang juga dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya dari karyawan tersebut. Kompetensi sumber daya manusia diperlukan karena dana desa yang diterima oleh pemerintah desa dari pemerintah pusat jumlahnya besar dan setiap akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintah desa harus menyusun laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel.

Menurut (Mulyadi, 2017) bahwa tugas seorang auditor internal adalah “menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi.

2.1.2.4 Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (SPIP)

Indikator dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (SPIP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 adalah:

1. Lingkungan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya melalui:

a. Penegakan integritas dan nilai etika.

Dimana pemerintah harus menyusun dan menerapkan aturan perilaku, memberikan keteladanan atas pelaksanaan aturan pada setiap tingkat pimpinan instansi pemerintahan, menegakkan kedisiplinan atas penyelenggaraan terhadap aturan perilaku. Dan menghapus kebijakan yang dapat menimbulkan perilaku yang etis.

b. Komitmen terhadap kompetensi.

Mengidentifikasi yang menetapkan kegiatan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi masing-masing posisi, menyusun standar kompetensi untuk menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibutuhkan, menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi pekerjaannya

c. Kepemimpinan yang kondusif

Mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, melakukan interaksi secara intensif dari pejabat yang tinggi kepada tingkatan

yang lebih rendah, merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan

- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.
Menyesuaikan dengan ukuran sifat kegiatan instansi pemerintahan, memberikan kejelasan wewenang dan tanggungjawab, menetapkan dengan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat.
Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan.
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.
Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai pemberhentian karyawan, penelusuran latar belakang calon pegawai.
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.
Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan instansi, memelihara dan meningkatkan kualitas dan tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.
Diwujudkan dengan adanya mekanisme saling uji antar instansi pemerintah yang terkait.

2. Penilaian Risiko

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko yang dihadapi baik dari luar maupun dari dalam, yang terdiri dari:

a. Identifikasi Resiko.

Identifikasi resiko sebagaimana yang dimaksud dilaksanakan dengan:

- 1) Menggunakan metodologi yang sesuai untuk tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara komprehensif.
- 2) Menggunakan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal
- 3) Menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko

b. Analisis Risiko

Analisis risiko dimaksudkan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Pimpinan instansi pemerintah menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.

3. Kegiatan Pengendalian.

Pimpinan Instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi sebagaimana dimaksud wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan organisasi yang efektif pimpinan instansi pemerintah harus sekurang-kurangnya:

- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, dan
- b. Mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan.

Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Intern. Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui:

- a. Pemantauan berkelanjutan

Pemantauan berkelanjutan sebagaimana dilaksanakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervise, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.

- b. Evaluasi

Evaluasi terpisah sebagaimana dimaksud diselenggarakan melalui penilaian sendiri, review dan pengujian efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Evaluasi terpisah dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah.

Evaluasi terpisah dapat dilakukan dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

c. Tindak lanjut rekomendasi.

Tindak lanjut hasil audit dan review lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan review lainnya yang ditetapkan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Suatu organisasi dalam melakukan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik (Solikin, Fatchurahman, & Supardi, 2017). Kepemimpinan adalah *“Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target”*. Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono, Indrawati, & Hidayat, 2018).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan penjelasan arti kepemimpinan menurut dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik dari perilaku seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan bertujuan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien kepemimpinan juga merupakan kerangka ideal yang akan memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai, untuk memungkinkan tercapainya tujuan tersebut, seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya (Kanto & Pattah, 2017).

Dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan di dalam perusahaan ini bertujuan untuk dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup berkembang. Dalam

melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya terendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mecapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan (Hamzah, 2014).

Menurut (Arifin, 2016) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasai dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
6. Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
7. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organiasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan

dalam sistem nilai masyarakat, batas standar pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, perubahan dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pada partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan, peraturan pemerintah (D. S. Harahap & Khair, 2019). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) ada empat faktor gaya kepemimpinan

transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut
2. Motivasi yang menginspirasi faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi
3. Rangsangan intelektual hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi
4. Pertimbangan yang diadaptasi faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan

dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan banyak aspek yang mempengaruhi baik tidaknya kepemimpinan yang dilakukan baik dari sisi sikap, kepribadian, maupun hal lain termasuk tipe-tipe kepemimpinan salah satu hal yang mendasar pada saat memimpin. Berikut adalah tipe - tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya. Dalam (Viethzal, 2017) ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata – sama hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan engan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe ini pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik secara perorangan

maupun kelompok – kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe ini menempatkan manusia pada faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda – beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing – masing.

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut (Nurmashita, 2018) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut (Sudarmanto, 2015) “kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau

kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”. Menurut (Sutrisno, 2018) mengemukakan, kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2019) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemauan dan kemampuan sumber daya manusia yang dilandasi keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja untuk melakukan tugas tertentu

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Menurut (Brahmayanti & Subaedi, 2016) bahwa analisa kompetensi SDM dimaksudkan adalah untuk menghasilkan profil atau model yang digunakan untuk:

1. Manajemen kinerja individu
2. Penerimaan atau penempatan
3. Pengembangan karier

Menurut (Wibowo, 2015) bahwa terdapat lima tujuan dan manfaat kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
5. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
6. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, aspek perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan dan sebagainya. Kesemua aspek ini merupakan dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh tiap individu, yaitu jasmaniah dan rohaniah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah selalu ditentukan oleh rohaniah yang bertindak sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Menurut (Wibowo,

2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Ketrampilan yaitu ketrampilan memainkan peran kebanyakan kompetensi.
3. Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian yaitu dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang tidak dapat berubah.
5. Motivasi yaitu merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional yaitu hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang mewujudkan sesuatu organisasi.

8. Budaya organisasi yaitu budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan– kegiatan yang dilakukannya.

Menurut (Handoko, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan

kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan,

sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

2.1.4.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia

memiliki berbagai gugus dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimensi-dimensi yang sejenis atau serumpun (cluster), dimensi merupakan aspek aspek yang lebih spesifik. Menurut (Sudarmanto, 2015) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
2. Kemampuan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.
3. Konsep Diri (*Self concept*) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. Motif (*Motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

2.1.5 Kualitas audit

2.1.5.1 Pengertian Kualitas Audit

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa audit yang dilakukan oleh auditor dikatakan berkualitas apabila memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu (SPAP), 2011). Menurut (Harahap,

2015) kualitas audit merupakan suatu hasil akhir dari proses audit yang sesuai dengan standar pemeriksaan dan pelaporan serta pengendalian mutu yang sudah ditetapkan, pelaksanaan praktik-praktik dalam mengaudit yang bisa dipertanggung jawabkan oleh auditor sebagai bentuk etis profesinya.

Kualitas audit menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) menyatakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu (Agusti & Pertiwi, 2013). Auditor dengan kemampuan profesionalisme tinggi akan lebih melaksanakan audit secara benar dan cenderung menyelesaikan setiap tahapan-tahapan proses audit secara lengkap dan mempertahankan sikap skeptisme dalam mempertimbangkan bukti-bukti audit yang kurang memadai yang ditemukan selama proses audit untuk memastikan agar menghasilkan kualitas audit yang baik.

Berkualitasnya atau tidak pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir auditor dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan. Seorang auditor dituntut harus memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki sikap profesional, agar dapat mengurangi pelanggaran atau penyimpangan yang dapat terjadi pada proses pengauditan, sehingga akuntabilitas dan profesionalisme merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Kualitas Audit sangat dipengaruhi oleh kesesuaian hasil pemeriksaan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kesesuaian tersebut harus sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan oleh Permenpan Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 yang terdiri dari standar umum, standar pelaksanaan, dan standar pelaporan, beserta standar tindak lanjut audit kinerja.

Auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh profesi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan seksama agar pengumpulan dan penilaian temuan audit dapat dilakukan dengan objektif. Auditor tidak menganggap bahwa manajemen tidak jujur, namun juga tidak menganggap bahwa kejujuran manajemen tidak perlu dipertanyakan lagi.

Dari pengertian tentang kualitas audit dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Audit merupakan tindakan dimana seorang auditor melaporkan hasil audit berdasarkan bukti-bukti yang ada kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan standar auditing yang sudah ditetapkan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Audit

Pengalaman dalam pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Pengalaman bagi auditor dalam bidang audit berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian diperoleh auditor dari pendidikan formalnya sehingga kualitas audit akan semakin baik seiring bertambahnya pengalaman (Wiratama & Ketut, 2015). Perusahaan yang memiliki kualitas yang baik akan memberikan suatu tanda untuk mempublikasikan laporan keuangan yang telah mereka audit secara relevan dan tepat waktu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit yaitu kualitas proses, pengauditan yang dilakukan dengan cermat, sesuai

dengan prosedur yang ada dan terus mempertahankan sikap skeptis (Haryanto & Susilawati, 2018)

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit

Menurut (Dwimilten & Riduwan, 2015) Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas audit, faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri auditor tersebut namun juga dari luar. Adapun kualitas audit dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Dwimilten & Riduwan, 2015) faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Deteksi salah saji yaitu “Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat mendeteksi salah saji yang material pada laporan keuangan. Mendeteksi salah saji material dipengaruhi oleh seberapa baik tim audit melakukan audit, yang dipengaruhi oleh sistem pengendalian kualitas dan sumber daya manajemen Kantor Akuntan Publik.
2. Berpedoman pada standar yaitu Anggota KAP yang melaksanakan penugasan jasa auditing, attestasi, review, kompilasi, konsultan manajemen, perpajakan atau jasa profesional lainnya wajib mematuhi standar yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang telah ditetapkan oleh IAI (Ikatan Akuntan Indonesia)
3. Komitmen yang kuat terhadap jasa audit yang diberikan kepada klien yaitu Klien membutuhkan jasa audit dari auditor, sebagai auditor maka harus mampu dan dapat memenuhi kebutuhan jasa untuk klien. Komitmen yang kuat dari auditor terhadap jasa audit yang diberikan direspon dengan baik oleh klien.

4. Prinsip kehati-hatian yaitu Para ahli mengindikasikan integritas individual yang ditugaskan dalam perikatan sebagai faktor dalam mendeteksi salah saji material.
5. Review dan pengendalian oleh supervisor yaitu “Para ahli juga mengaitkan kualitas tinggi dengan perusahaan yang memiliki kontrol yang kuat ditempat selama proses audit. SPAP mensyaratkan perusahaan untuk mempertahankan kualitas sistem pengendalian dan membutuhkan auditor untuk merencanakan audit yang memadai. Perusahaan dengan kualitas sistem pengendalian yang lebih baik dan proses metodologi audit yang lebih sistematis cenderung memiliki salah saji material yang tidak terdeteksi oleh prosedur audit mereka.
6. Perhatian yang diberikan oleh manajer dan partner yaitu “Para ahli melaporkan bahwa perhatian manajer dan partner untuk keterlibatan yang terkait dengan kualitas audit. SPAP mensyaratkan bahwa audit harus disupervisi dengan cukup. Perhatian manajer dan partner yang memadai mulai saat perencanaan audit sampai dengan pelaporan audit akan memberikan jaminan bahwa semua aspek-aspek harus dilakukan dalam mencapai audit yang berkualitas akan dipenuhi oleh auditor.

2.1.5.4 Indikator Kualitas Audit

Adapun indikator Kualitas Audit menurut (Harhinto, 2014) sebagai berikut :

1. Melaporkan semua kesalahan klien

Auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang terjadi pada sistem akuntansi perusahaan klien dan tidak terpengaruh pada besarnya kompensasi atau fee yang diterima oleh auditor.

2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien

Auditor yang memahami sistem akuntansi perusahaan klien secara mendalam akan lebih mudah dan sangat membantu dalam menemukan salah saji laporan keuangan klien.

3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit

Auditor yang mempunyai komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, maka ia akan berusaha menghasilkan hasil terbaik sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan.

4. Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi dalam melakukan pekerjaan lapangan

Auditor harus memiliki standar etika yang tinggi, mengetahui akuntansi dan auditing, menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan Standar Profesi Akuntan Publik sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.

5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien

Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu, auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang relevan (skeptis).

6. Sikap kehati-hatian dalam pengambilan keputusan

Setiap auditor harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, termasuk dalam mengambil keputusan sehingga Kualitas Audit akan lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana perbedaan penelitian ini terlihat pada tempat dan waktu penelitian dilakukan, penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Hasil Penelitian
1.	(Agustina & Riharjo, 2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah	Variabel X : Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi Variabel Y : Kelemahan Pengendalian Intern	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh negatif terhadap kelemahan pengendalian intern pemerintah, penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kelemahan pengendalian intern pemerintah, aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kelemahan pengendalian intern pemerintah, informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kelemahan pengendalian intern pemerintah serta pemantauan tidak berpengaruh terhadap kelemahan pengendalian intern pemerintah pada SKPD kota Surabaya.
2.	(Anindyajati & Dharma, 2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pedoman Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai Bentuk Kebijakan Publik	Variabel : Pengendalian Internal; Peraturan; Persepsi; Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; SPIP	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden berkeinginan agar SPIP di lingkungan Inspektorat DKI diterapkan dengan menggunakan Perka BPKP No 10 tahun 2013 yang dipakai secara utuh tanpa penyesuaian, namun sedikit dibawah persetujuan yang tegas dan faktor yang menjadi pendorong dalam melaksanakan SPIP berdasarkan teori institusional adalah coercive dan normative isomorphism
3.	(Saputro &	Analisis Faktor-	Variabel X :	Hasil penelitian diperoleh melalui

	Mahmud, 2015)	Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah	Ukuran, PAD, Kompleksitas, dan Belanja Modal Variabel Y : Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah	pengujian parsial yang menunjukkan bahwa Ukuran, PAD, Kompleksitas, dan Belanja Modal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kelemahan Pengendalian Intern. Pengujian simultan menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan data primer, agar diperoleh informasi yang lengkap mengenai kelemahan pengendalian intern
4.	(Kuntadi, Puspita, & Taufik, 2022)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi	Variabel X : Sistem Pengendalian Intern, Kompetensi Pegawai, Kesesuaian Kompensasi Variabel Y : Kecurangan	Hasil penelitian diperoleh Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, dan Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam kelemahan pengendalian intern
5.	(Damayant & Khotijah, 2020)	Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Semarang)	Variabel : Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Akuntansi Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem pengendalian internal di Dinas Kominfo Kabupaten Semarang telah sesuai dengan unsur-unsur dalam Sistem Kontrol Internal yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tetapi masih ada beberapa kelemahan seperti kelebihan siswa magang yang diterima, tidak semua pegawai yang melakukan tugas pokok pengawasan, penganggaran dan perencanaan berlatar belakang pendidikan ekonomi, khususnya akuntansi, dan fasilitas gudang untuk dokumen dan barang-barang yang kurang efisien
6.	(Mulyani & Suryawati, 2011)	Analisis Peran Dan Fungsi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPI/PP NO.60 Tahun 2008) Dalam Meminimalisasi Tingkat Salah Saji Pencatatan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah	Variabel : Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan Peran dan fungsi SPI terhadap salah saji pencatatan akuntansi adalah adanya sinergi antara unsur-unsur dalam SPI yang meliputi: terciptanya lingkungan pengendalian yang sehat, terselenggaranya penilaian resiko, terselenggaranya aktivitas pengendalian, terselenggaranya sistem informasi dan komunikasi, serta terselenggaranya kegiatan pemantauan pengendalian. Hal ini akan memperkuat fondasi

				aktivitas pengendalian sehingga dapat meminimalisasi tingkat salah saji pencatatan akuntansi dari lini terkecil sampai lini terbesar. Unsur-unsur dalam sistem pengendalian tidak bisa berdiri sendiri karena unsur satu dengan yang lainnya saling terkait
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Berpikir Konseptual

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016)

Menurut COSO (2013), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari kepemimpinan dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan kepemimpinannya, didalam penelitian (Rae & Subramaniam, 2008) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari adanya penelitian tersebut, peneliti tertarik menguji apakah ada pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengendalian intern di sektor pemerintahan,

dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, akan semakin baik tingkat pengendalian intern dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Kibtiyah, Wirakusuma, & Sar, 2017); (Arfaziah, Arifin, & Indriasari, 2022); (Erliyanti, Yuliani, & Hamdani, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

2. Kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki setiap individu untuk mencapai kinerja yang efektif atau superior (Dahrani, 2018)

Menurut (Harahap & Pulungan, 2019) Kompetensi sebagai keahlian seseorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu” ke “mengetahui bagaimana”. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Irafah, Sari, & Muhyarsyah, 2020).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak

macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.

Menurut (Wibisono, 2014) terdapat faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yaitu : Sumber Daya Manusia, dimana modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi, dan merupakan soft control dalam penerapan SPIP. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompeten, integritas dan mentaati nilai etika. Sumber daya manusia yang mempunyai integritas dan mentaati etika adalah merupakan komponen penting dalam mendorong agar organisasi dapat berjalan dengan sebaiknya.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Kibtiyah et al., 2017); (Erliyanti et al., 2022); (Syarifudin, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

3. Kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kualitas informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2017).

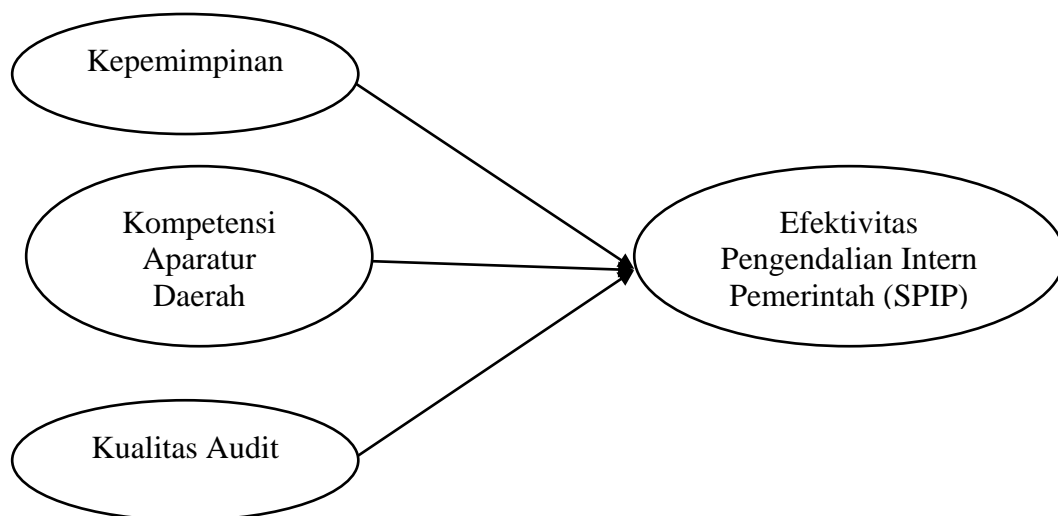
Kualitas jasa auditor internal dalam proses pelaksanaan pemeriksaan intern sangat ditentukan oleh kemampuan auditor internal menerapkan norma pemeriksaan intern dalam menjalankan tugasnya *Institute of Internal Auditors* dalam (Boynton, Jonson, & Kell, 2012) telah menetapkan lima standar praktik pemeriksaan yang mengikat anggota-anggotanya, yang meliputi masalah independensi, keahlian profesional, lingkup kerja pemeriksaan, pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan, dan pengelolaan bagian pemeriksaan intern.

Norma Pemeriksaan intern tersebut merupakan indikator yang menentukan kualitas jasa auditor internal dalam melaksanakan praktik pemeriksaan. Kalau dikaitkan dengan tugas auditor internal yang melakukan penilaian atas efektivitas pengendalian intern perusahaan, semakin lengkap indikator tersebut dipatuhi oleh auditor internal maka akan semakin efektif pengendalian internal di instansi tersebut.

Berdasarkan paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas audit mempegaruhi efektivitas pengendalian intern karena apabila kualitas audit yang lebih baik maka akan memberikan opini yang lebih baik sehingga pengendalian intern akan lebih efektif.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Dewi, 2015); (Satria & Setiawan, 2020); (Dityatama, 2012); (Satria & Setiawan, 2020) menyatakan bahwa kualitas audit dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Maka dari hasil penelitian diatas penulis menarik kesimpulan sementara bahwa:

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan
2. Faktor kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan
3. Faktor kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui suatu hubungan anantara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Y)	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Kegiatan Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008	Ordinal
2.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk	1. Kepemimpinan Otoriter 2. Kepemimpinan Kendali Bebas	Ordinal

		mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama	3. Kepemimpinan Demokratis (Viethzal, 2017)	
3.	Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan criteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>Skill</i>) 3. Konsep Diri (<i>Self concept</i>) 4. Motif (<i>Motives</i>) (Sudarmanto, 2015)	Ordinal
4.	Kualitas Audit (X ₃)	Kualitas Audit merupakan tindakan dimana seorang auditor melaporkan hasil audit berdasarkan bukti-bukti yang ada kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan standar auditing yang sudah ditetapkan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	1. Melaporkan semua kesalahan klien 2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien 3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit 4. Berpedoman pada prinsip auditing 5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien (Harhinto, 2014)	Ordinal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat di dalam penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai Agustus 2023.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian Penulis

No.	Jenis Kegiatan	Jan-Febr				Mar-Apr				Mei-Jun				Jul-Agust			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																
2	Pembuatan Proposal																
3	Seminar																
4	Riset																
5	Analisa/pengolahan data																
6	Pembuatan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan

(Lesmana, 2018). Populasi penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan berjumlah 18 dinas.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan berjumlah 18 dinas dengan 3 pegawai tetap untuk bagian Pengawasan, Keuangan dan Umum yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu sebanyak 54 pegawai. Dimana jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No.	Nama Organisasi Pemerintahan
1	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan
2	Dinas Kesehatan Kota Medan
3	Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga Dan Bina Konstruksi Kota Medan
4	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, Cipta Karya Dan Tata Ruang Kota Medan
5	Dinas Sosial Kota Medan
6	Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan
7	Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
8	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan
9	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Medan
10	Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan
11	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan
12	Dinas Perhubungan Kota Medan
13	Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan
14	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan
15	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan
16	Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

17	Dinas Pariwisata Kota Medan
18	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak dinas yang berhubungan dengan penelitian

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Ordinal

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SB	Sangat Baik	5
2	B	Baik	4
3	KB	Kurang Baik	3
4	TB	Tidak Baik	2
5	STB	Sangat Tidak Baik	1

Dalam rentang skala interval dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5

Kategori Butir Pertanyaan

Skala Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan instrument pada butir pertanyaan benar-benar valid, maka dilakukan uji coba terbatas terhadap 54 responden yang ditetapkan yaitu Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan. Uji coba terbatas ini digunakan sebagai dasar dalam mengukur tingkat validitas item pertanyaan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dan Latan, 2015). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,7$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji

hipotesis. Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Variabel Kepemimpinan		
X1.1	0,829	Valid
X1.2	0,926	Valid
X1.3	0,893	Valid
X1.4	0,722	Valid
X1.5	0,842	Valid
X1.6	0,895	Valid
X1.7	0,839	Valid
X1.8	0,858	Valid
X1.9	0,844	Valid
Variabel Kompetensi		
X2.1	0,852	Valid
X2.2	0,886	Valid
X2.3	0,859	Valid
X2.4	0,865	Valid
X2.5	0,805	Valid
X2.6	0,903	Valid
X2.7	0,799	Valid
X2.8	0,849	Valid
Variabel Kualitas Audit		
X3.1	0,881	Valid
X3.2	0,868	Valid
X3.3	0,799	Valid
X3.4	0,896	Valid
X3.5	0,853	Valid
X3.6	0,824	Valid
X3.7	0,826	Valid
X3.8	0,874	Valid
X3.9	0,756	Valid
X3.10	0,841	Valid
Variabel Sistem Pengendalain Intern Pemerintah		
Y1	0,864	Valid
Y2	0,834	Valid
Y3	0,878	Valid
Y4	0,832	Valid
Y5	0,898	Valid
Y6	0,828	Valid
Y7	0,858	Valid
Y8	0,875	Valid

Y9	0,704	Valid
Y10	0,751	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan

yang berhubungan dengan variabel penelitian ini yang disebarkan kepada 54 responden memiliki nilai $> 0,7$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*. hasil peneitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai

korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,952	0,7	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,946	0,7	Reliabel
Kualitas Audit (X ₃)	0,954	0,7	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Y)	0,951	0,7	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel $> 0,7$ sehingga seluruh variabel dianggap reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali dan Latan, 2015).

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Partial Least Square (PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Partial Least Square (PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif dan variabel diukur dengan pendekatan refleksif second order factor. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali dan Latan, 2015) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Pendekatan untuk menganalisis second order factor adalah menggunakan repeated indicators approach atau juga dikenal dengan hierarchical component model. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, namun demikian pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Ghozali dan Latan, 2015).

3.7.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu

mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji *validitas convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

a. *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5 (Ghozali dan Latan, 2015).

c. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent*

indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali dan Latan, 2015).

d. Discriminant Validity

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali dan Latan, 2015).

2. Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2015).

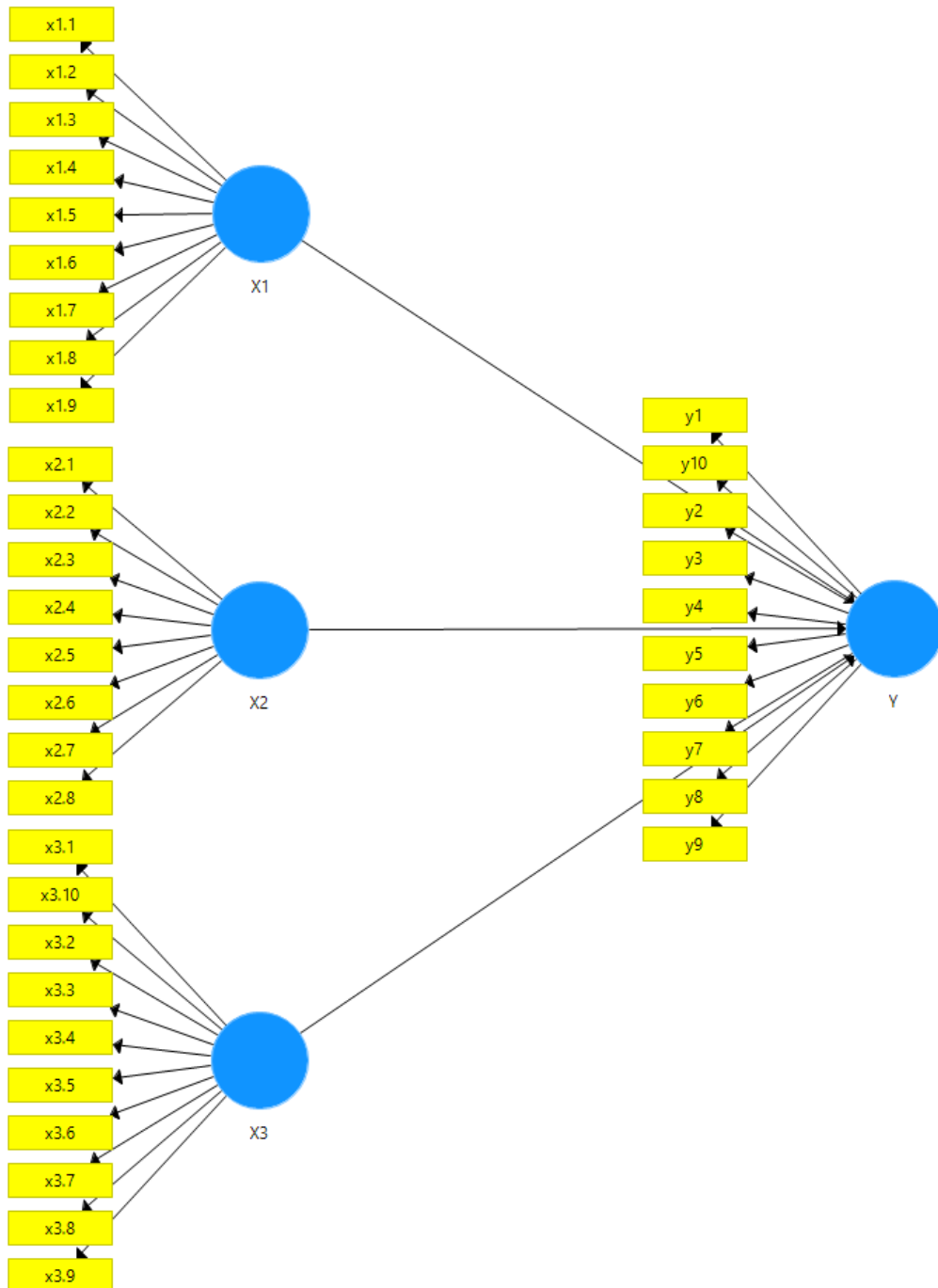
3.7.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai

model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali dan Latan, 2015). Di samping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.



Gambar 3.1
Model Struktural



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah faktor kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah faktor kompetensi, yang menjadi variabel X_3 adalah faktor kualitas audit dan variabel pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 54 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah yang dibagikan	Jumlah yang kembali	Jumlah yang dapat digunakan
1	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan	3	3	3
2	Dinas Kesehatan Kota Medan	3	3	3
3	Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga Dan Bina Konstruksi Kota Medan	3	3	3
4	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, Cipta Karya Dan Tata Ruang Kota Medan	3	3	3
5	Dinas Sosial Kota Medan	3	3	3
6	Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan	3	3	3
7	Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	3	3	3
8	Dinas Pemberdayaan Perempuan	3	3	3

	Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan			
9	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Medan	3	3	3
10	Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan	3	3	3
11	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	3	3	3
12	Dinas Perhubungan Kota Medan	3	3	3
13	Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan	3	3	3
14	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan	3	3	3
15	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan	3	3	3
16	Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan	3	3	3
17	Dinas Pariwisata Kota Medan	3	3	3
18	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan	3	3	3
Total		54	54	54

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	20 orang	37 %
2	Laki-Laki	34 orang	63 %
	Jumlah	54 orang	100%

ber : data yang diolah (2023)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan terdiri dari 20 orang perempuan (37%) dan laki-laki sebanyak 34 orang laki-laki (63%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota

Medan adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

3. Karakteristik Responden menurut Usia

Adapun deskripsi responden menurut usia terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	32 orang	59%
2.	31 – 40 tahun	10 orang	18%
3.	41 – 50 tahun	8 orang	15%
4.	Di atas 51 tahun	4 orang	7%
Jumlah		54 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa usia responden yang terbesar adalah 20 sampai 30 tahun, yakni sebanyak 32 orang atau 59%, sehingga dapat disimpulkan bahwa usia pegawai yang bekerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan usia muda yang masih produktif.

4. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	12 orang	22%
2.	D-3	3 orang	6%
3.	S1	39 orang	72%
4.	S2	0 orang	0%
Jumlah		54 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 39 orang atau 72%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan (X_1)

Dalam penelitian ini, variabel kualitas laporan keuangan diukur dengan 6 indikator antara lain 1) kepemimpinan otoriter, 2) kepemimpinan kendali bebas, dan 3) kepemimpinan demokratis. masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel integritas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	F	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban Responden	Kategori	
		%	SB	B	KB	TB	STB			Total
Kepemimpinan Otoriter										
1.	Pimpinan memberikan pekerjaan secara instruktif	F	26	18	10	0	0	54	4.30	Sangat Baik
	Persentase	%	48	33	19	0	0	100		
2.	Pimpinan menetapkan semua yang harus dilakukan pegawai	F	30	18	5	1	0	54	4.43	Sangat Baik
	Persentase	%	56	33	9	2	0	100		

3.	Pimpinan selalu mengawasi pegawai yang sedang bekerja	F	24	18	10	1	1	54	4.17	Baik
	Persentase	%	44	33	19	2	2	100		
Kepemimpinan Kendali Bebas										
4.	Pimpinan memberikan saran kepada pegawai di setiap tugas	F	30	19	4	1	0	54	4.44	Sangat Baik
	Persentase	%	56	35	7	2	0	100		
5.	Pimpinan mengungkapkan keinginan dalam bekerja dengan cara sederhana	F	33	12	9	0	0	54	4.44	Sangat Baik
	Persentase	%	61	22	17	0	0	100		
6.	Pimpinan menetapkan kebijakan bersama	F	36	9	9	0	0	54	4.50	Sangat Baik
	Persentase	%	67	17	17	0	0	100		
Kepemimpinan Demokratis										
7.	Pimpinan memberikan pandangan di setiap memberikan tugas	F	31	13	10	0	0	54	4.39	Sangat Baik
	Persentase	%	57	24	19	0	0	100		
8.	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai.	F	35	8	9	2	0	54	4.41	Sangat Baik
	Persentase	%	65	15	17	4	0	100		
9.	Pimpinan menanamkan sikap selalu berinisiatif kepada pegawai	F	32	12	10	0	0	54	4.41	Sangat Baik
	Persentase	%	59	22	19	0	0	100		
Rata-Rata									4,39	Sangat Baik

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, kepemimpinan pada OPD Kota Medan berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 4,39 (sangat

baik).

Skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4,50 yaitu terdapat pada indikator kepemimpinan kendali bebas bahwa Pimpinan menetapkan kebijakan bersama. Hal ini berarti pimpinan yang ada pada OPD Kota Medan mampu dalam memberikan kebijakan untuk kepentingan bersama. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4.17 yaitu terdapat pada indikator kepemimpinan otoriter yang terletak pada butir pernyataan pimpinan selalu mengawasi pegawai yang sedang bekerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin tidak perlu selalu melakukan pengawasan atas setiap kerja para pegawainya.

2. Kompetensi (X_2)

Dalam penelitian ini, variabel kualitas laporan keuangan diukur dengan 6 indikator antara lain 1) pengetahuan (*knowledge*), 2) kemampuan (*skill*), 3) konsep diri (*self concept*) dan 4) motif (*motives*), dimana masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel integritas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Kompetensi (X_2)

No	Pernyataan	F	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban Responden	Kategori	
		%	SB	B	KB	TB	STB			Total
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)										
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal bidang pekerjaan yang saya lakukan	F	27	19	1	0	0	54	4.33	Sangat Baik

	Persentase	%	50	35	2	0	0	100		
2.	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan	F	30	14	9	1	0	54	4.35	Sangat Baik
	Persentase	%	56	26	17	2	0	100		
Kemampuan (Skill)										
3.	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan	F	30	17	6	1	0	54	4.41	Sangat Baik
	Persentase	%	56	31	11	2	0	100		
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja dengan baik	F	27	21	4	2	0	54	4.35	Sangat Baik
	Persentase	%	50	39	7	4	0	100		
Konsep Diri (Self concept)										
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	F	25	20	9	0	0	54	4.30	Sangat Baik
	Persentase	%	46	37	17	0	0	100		
6.	Saya berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun.	F	26	17	11	0	0	54	4.28	Sangat Baik
	Persentase	%	48	31	20	0	0	100		
Motif (Motives)										
7.	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas	F	26	18	10	0	0	54	4.30	Sangat Baik
	Presentase	%	48	33	19	0	0	100		
8.	Saya bisa	F	28	17	8	1	0	54		

mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal									4.33	Sangat Baik
	Presentase	%	52	31	15	2	0	100		
Rata-Rata									4,33	Sangat Baik

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kompetensi aparatur daerah pada OPD Kota Medan berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 4,33 (sangat baik). Skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4,50 yaitu terdapat pada indikator kemampuan (*skill*) bahwa mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan. Hal ini berarti pegawai yang ada pada OPD Kota Medan mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar para pegawai lainnya. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4.28 yaitu terdapat pada indikator konsep diri (*self concept*) yang terletak pada butir pernyataan berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun. Hal ini terjadi karena seorang pegawai dalam bekerja tidak semuanya sesuai dengan rencana kerja yang diinginkan.

3. Kualitas Audit (X₃)

Dalam penelitian ini, variabel kualitas laporan keuangan diukur dengan 6 indikator antara lain 1) melaporkan semua kesalahan klien, 2) pemahaman terhadap sistem informasi klien, 3) komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit, 4) berpedoman pada prinsip auditing dan 5) tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien, dimana masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang

Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel integritas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Kualitas Audit (X₃)

No	Pernyataan	F	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban Responden	Kategori	
		%	SB	B	KB	TB	STB			Total
Melaporkan semua kesalahan klien										
1.	Saya menjamin temuan audit saya akurat. Saya bisa menemukan sekecil apapun kesalahan atau penyimpangan yang ada	F	27	17	10	0	0	54	4.31	Sangat Baik
	Persentase	%	50	31	19	0	0	100		
2.	Saya tidak pernah melakukan rekayasa. Temuan apapun saya laporkan apa adanya	F	27	16	10	1	0	54	4.28	Sangat Baik
	Persentase	%	50	30	19	2	0	100		
Pemahaman terhadap sistem informasi klien										
3.	Laporan hasil audit saya dapat dipahami oleh auditee	F	29	16	8	1	0	54	4.35	Sangat Baik
	Persentase	%	54	30	15	2	0	100		
4.	Audit yang saya lakukan dapat menurunkan tingkat kesalahan/ penyimpangan yang selama ini terjadi	F	25	16	12	1	0	54	4.20	Baik
	Persentase	%	46	30	22	2	0	100		
Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit										
5.	Saat menerima penugasan, auditor menetapkan sasaran, ruang lingkup, metodologi pemeriksaan	F	27	16	8	3	0	54	4.24	Sangat Baik
	Persentase	%	50	30	15	6	0	100		
6.	Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait	F	29	18	4	3	0	54	4.35	Sangat Baik
	Persentase	%	54	33	7	6	0	100		
Berpedoman pada prinsip auditing										
7.	Dalam melaksanakan audit,	F	32	14	7	1	0	54		

	auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan								4.43	Sangat Baik
	Presentase	%	59	26	13	2	0	100		
8.	Dalam melaksanakan tugas, auditor merencanakan materialitas atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing yang berlaku umum di Indonesia	F	29	18	7	0	0	54	4.41	Sangat Baik
	Presentase	%	54	33	13	0	0	100		
Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien										
9.	Laporan hasil audit memuat temuan dan simpulan hasil audit secara obyektif, serta rekomendasi yang konstruktif	F	32	9	12	1	0	54	4.33	Sangat Baik
	Presentase	%	59	17	22	2	0	100		
10.	Laporan harus mengemukakan penjelasan atau tanggapan pejabat/pihak obyek audit tentang hasil audit	F	31	12	8	3	0	54	4.31	Sangat Baik
	Presentase	%	57	22	15	6	0	100		
Rata-Rata									4,32	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, kualitas audit pada OPD Kota Medan berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 4,32 (sangat baik). Skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4,43 yaitu terdapat pada indikator berpedoman pada prinsip auditing bahwa dalam melaksanakan audit, auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan. Hal ini berarti pegawai yang ada pada OPD Kota Medan mampu bekerja sesuai dengan kode etik didalam instansi. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4.20 yaitu terdapat pada indikator pemahaman terhadap sistem informasi klien yang terletak pada butir pernyataan audit yang saya lakukan dapat menurunkan tingkat kesalahan/ penyimpangan yang selama

ini terjadi. Hal ini terjadi karena seorang pegawai audit dalam bekerja berusaha untuk dapat memperkecil terjadinya suatu kesalahan.

4. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (X₃)

Dalam penelitian ini, variabel kualitas laporan keuangan diukur dengan 6 indikator antara lain 1) lingkungan pengendalian, 2) penilaian resiko, 3) kegiatan pengendalian, 4) informasi dan komunikasi dan 5) pemantauan, dimana masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel integritas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Y)

No	Pernyataan	F	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban Responden	Kategori	
		%	SB	B	KB	TB	STB			Total
Lingkungan Pengendalian										
1.	Saya selalu menegakkan Integritas dan nilai etika dalam bekerja	F	32	14	8	0	0	54	4.44	Sangat Baik
	Persentase	%	59	26	15	0	0	100		
2.	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah	F	30	17	7	0	0	54	4.43	Sangat Baik
	Persentase	%	56	31	13	0	0	100		
Penilaian Resiko										
3.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan mampu melakukan penilaian atas setiap pekerjaan dari karyawannya	F	28	20	5	1	0	54	4.39	Sangat Baik
	Persentase	%	52	37	9	2	0	100		
4.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan mampu	F	27	14	13	0	0	54		

	menganalisis tingkat risiko yang akan terjadi dimasa akan datang								4.26	Baik
	Persentase	%	50	26	24	0	0	100		
Kegiatan Pengendalian										
5.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan melakukan tanda tangan atas setiap transaksi yang dilakukan	F	26	16	12	0	0	54	4.26	Sangat Baik
	Persentase	%	48	30	22	0	0	100		
6.	Saya berusaha untuk melakukan setiap catatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian	F	28	13	13	0	0	54	4.28	Sangat Baik
	Persentase	%	52	24	24	0	0	100		
Informasi dan Komunikasi										
7.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam waktu yang cepat	F	30	16	7	1	0	54	4.39	Sangat Baik
	Presentase	%	56	30	13	2	0	100		
8.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan dapat berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan	F	27	17	10	0	0	54	4.31	Sangat Baik
	Presentase		50	31	19	0	0	100		
Pemantauan										
9.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan wajib melakukan pengawasan sistem pengendalian intern	F	28	18	6	2	0	54	4.33	Sangat Baik
	Presentase	%	52	33	11	4	0	100		
10.	Pengawasan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya	F	27	18	8	1	0	54	4.31	Sangat Baik
	Presentase	%	50	33	15	2	0	100		
Rata-Rata									4,34	Sangat Baik

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) pada OPD Kota Medan berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 4,34 (sangat baik). Skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4,44 yaitu terdapat pada indikator lingkungan pengendalian bahwa saya selalu menegakkan Integritas dan nilai etika dalam bekerja. Hal ini berarti pegawai yang ada pada OPD Kota Medan mampu menegakkan Integritas dan nilai etika dalam bekerja. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 4.26 yaitu terdapat pada indikator penilaian resiko yang terletak pada butir pernyataan pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan mampu menganalisis tingkat risiko yang akan terjadi dimasa akan datang dan pada indikator kegiatan pengendalian yang terletak pada butir pernyataan pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan melakukan tanda tangan atas setiap transaksi yang dilakukan.

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Analisis Outer Model

1. *Validity Item*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance*

yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5

maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah

variance

dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.9
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X ₁)	0,725
Kompetensi (X ₂)	0,728
Kualitas Audit (X ₃)	0,710
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Y)	0,696

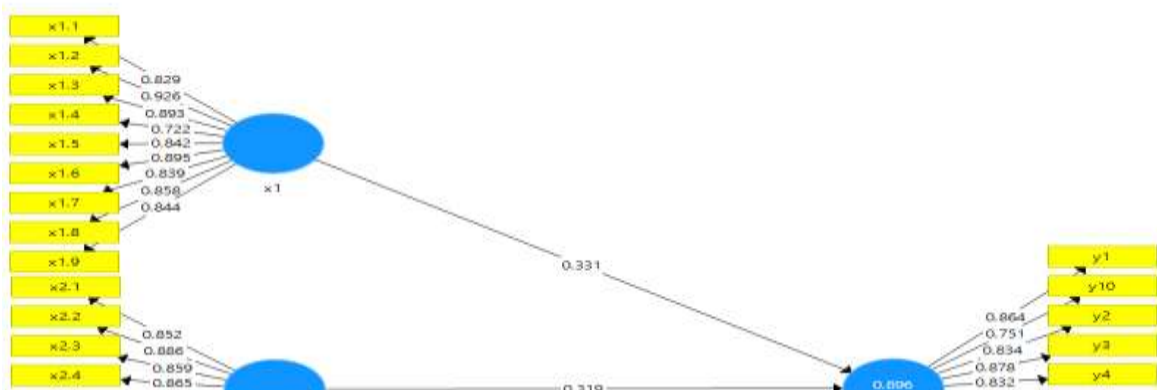
Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk kepemimpinan sebesar 0,725; kompetensi sebesar 0,728; kualitas audit sebesar 0,710, dan untuk sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,696.

Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

2. Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. Berikut adalah nilai *validity item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 4.1
Model Analisis Persamaan Struktur

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah dan kualitas audit dan Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP). *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.10
Discriminant Validity

Indikator	Kepemimpinan	Kompetensi	Kualitas Audit	SPIP
X1.1	0,829	0.750	0.749	0.737
X1.2	0,926	0.868	0.860	0.841
X1.3	0,893	0.783	0.772	0.798
X1.4	0,722	0.555	0.545	0.555
X1.5	0,842	0.699	0.666	0.746
X1.6	0,895	0.801	0.750	0.799
X1.7	0,839	0.716	0.722	0.786
X1.8	0,858	0.774	0.753	0.834

X1.9	0,844	0.765	0.735	0.767
X2.1	0.781	0,852	0.799	0.747
X2.2	0.775	0,886	0.829	0.789
X2.3	0.767	0,859	0.790	0.782
X2.4	0.763	0,865	0.790	0.799
X2.5	0.662	0,805	0.688	0.693
X2.6	0.796	0,903	0.807	0.850
X2.7	0.702	0,799	0.748	0.736
X2.8	0.759	0,849	0.703	0.827
X3.1	0.808	0.792	0,881	0.855
X3.2	0.752	0.798	0,868	0.793
X3.3	0.740	0.766	0,799	0.663
X3.4	0.672	0.737	0,896	0.801
X3.5	0.756	0.793	0,853	0.791
X3.6	0.789	0.779	0,824	0.757
X3.7	0.708	0.777	0,826	0.755
X3.8	0.726	0.755	0,874	0.793
X3.9	0.699	0.776	0,756	0.629
X3.10	0.572	0.613	0,841	0.790
Y1	0.779	0.856	0.740	0,864
Y2	0.661	0.820	0.621	0,834
Y3	0.790	0.753	0.835	0,878
Y4	0.752	0.682	0.757	0,832
Y5	0.767	0.770	0.734	0,898
Y6	0.809	0.750	0.802	0,828
Y7	0.743	0.789	0.708	0,858
Y8	0.802	0.770	0.830	0,875
Y9	0.742	0.714	0.831	0,704
Y10	0.652	0.707	0.740	0,751

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X ₁)	0,959
Kompetensi (X ₂)	0,955
Kualitas Audit (X ₃)	0,961
Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (Y)	0,958

Sumber : Data Penelitian Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk untuk kepemimpinan sebesar 0,959; kompetensi sebesar 0,955; kualitas audit sebesar 0,961, dan untuk sistem pengendalain intern pemerintah sebesar 0,958. Keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang

mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018, Hal 79). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $R^2 = 0.75$ -> model adalah substansi (kuat)
- b. Jika nilai $R^2 = 0.50$ -> model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai $R^2 = 0.25$ -> model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.12
R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kualitas Audit (Y)	0.896	0.890

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.890 artinya kemampuan variabel faktor kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah dan kualitas audit dalam mempengaruhi Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) adalah sebesar 89% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

2. *F-Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) :

- a. Jika nilai *f-squar* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

- c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.13
F-Square

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁				0.210
X ₂				0.140
X ₃				0.182
Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

- a. Variable X₁ yaitu faktor kepemimpinan memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- b. Variable X₂ yaitu faktor kompetensi memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- c. Variable X₃ yaitu faktor kualitas audit memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

Terdapat ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dari nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 95 %) maka nilai *T-table* untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah 1,96. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.0 m3 yang dijalankan media komputer.

Tabel 4.14
Total Effect

	Original Sample	T-statistic (O/STERR)	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.331	2.465	0.014
$X_2 \rightarrow Y$	0.319	2.443	0.015
$X_3 \rightarrow Y$	0.336	2.036	0.042

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel faktor kepemimpinan dengan Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,331 dengan nilai t sebesar 2,465. Nilai tersebut lebih besar dari *T-table* 2,007. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan yang berarti sesuai dengan hipotesis H_a yang telah diberikan diawal. Hal ini berarti hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel faktor kompetensi dengan Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,319 dengan nilai t sebesar 2,443. Nilai tersebut lebih besar dari *T-table* 2,007. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan

yang berarti sesuai dengan hipotesis H_a yang telah diberikan diawal. Hal ini berarti hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel faktor kualitas audit dengan Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,336 dengan nilai t sebesar 2,036. Nilai tersebut lebih besar dari T -table 2,007. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kualitas audit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalain Intern Pemerintah (SPIP) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan yang berarti sesuai dengan hipotesis H_a yang telah diberikan diawal. Hal ini berarti hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,331, dengan nilai t_{hitung} 2,465 > t_{tabel} 2,007 nilai signifikan sebesar 0.014 < 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan

masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016)

Menurut COSO (2013), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari kepemimpinan dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan kepemimpinannya, didalam penelitian (Rae & Subramaniam, 2008) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari adanya penelitian tersebut, peneliti tertarik menguji apakah ada pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengendalian intern di sektor pemerintahan, dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, akan semakin baik tingkat pengendalian intern dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Kibtiyah, Wirakusuma, & Sar, 2017); (Arfaziah, Arifin, & Indriasari, 2022); (Erliyanti, Yuliani, & Hamdani, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

2. Kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan, Hal tersebut

ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,319, dengan nilai t_{hitung} 2,443 $> t_{tabel}$ 2,007 nilai signifikan sebesar $0.015 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki setiap individu untuk mencapai kinerja yang efektif atau superior (Dahrani, 2018)

Menurut (Harahap & Pulungan, 2019) Kompetensi sebagai keahlian seseorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu” ke “mengetahui bagaimana”. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Irafah, Sari, & Muhyarsyah, 2020).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.

Menurut (Wibisono, 2014) terdapat faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yaitu : Sumber Daya Manusia, dimana modal utama dan penggerak dalam suatu

organisasi, dan merupakan soft control dalam penerapan SPIP. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompeten, integritas dan mentaati nilai etika. Sumber daya manusia yang mempunyai integritas dan mentaati etika adalah merupakan komponen penting dalam mendorong agar organisasi dapat berjalan dengan sebaiknya.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Kibtiyah et al., 2017); (Erliyanti et al., 2022); (Syarifudin, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

3. Kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Kualitas audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,336, dengan nilai $t_{hitung} 2,036 > t_{tabel} 2,007$ nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas audit berpengaruh terhadap pengendalian intern pemerintah (SPIP) Studi OPD Kota Medan

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kualitas informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2017).

Kualitas jasa auditor internal dalam proses pelaksanaan pemeriksaan intern sangat ditentukan oleh kemampuan auditor internal menerapkan norma pemeriksaan intern dalam menjalankan tugasnya *Institute of Internal Auditors* dalam (Boynton, Jonson, & Kell, 2012) telah menetapkan lima standar praktik pemeriksaan yang mengikat anggota-anggotanya, yang meliputi masalah independensi, keahlian profesional, lingkup kerja pemeriksaan, pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan, dan pengelolaan bagian pemeriksaan intern.

Norma Pemeriksaan intern tersebut merupakan indikator yang menentukan kualitas jasa auditor internal dalam melaksanakan praktik pemeriksaan. Kalau dikaitkan dengan tugas auditor internal yang melakukan penilaian atas efektivitas pengendalian intern perusahaan, semakin lengkap indikator tersebut dipatuhi oleh auditor internal maka akan semakin efektif pengendalian internal di instansi tersebut.

Berdasarkan paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas audit mempegaruhi efektivitas pengendalian intern karena apabila kualitas audit yang lebih baik maka akan memberikan opini yang lebih baik sehingga pengendalian intern akan lebih efektif.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Dewi, 2015); (Satria & Setiawan, 2020); (Dityatama, 2012); (Satria & Setiawan, 2020) menyatakan bahwa kualitas audit dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan)**, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan) dengan arah positif. Sehingga semakin baik kepemimpinan maka efektif sistem pengendalian intern pemerintah.
2. Faktor kompetensi aparatur berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan) dengan arah positif. Sehingga semakin baik kompetensi aparatur maka efektif sistem pengendalian intern pemerintah
3. Faktor kualitas audit aparatur berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (Studi OPD Kota Medan) dengan arah positif. Sehingga semakin baik kualitas audit maka efektif sistem pengendalian intern pemerintah

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai harus meningkatkan motivasi terhadap prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi. Hal ini menandakan bahwa pegawai harus lebih meningkatkan upaya dalam dalam

bekerja, saling memberikan motivasi dengan sesama pegawai baik personal maupun tim, auditor harus menanamkan keyakinan yang tinggi.

2. Pemimpin yang berada di instansi pemerintahan diharapkan lebih efektif dalam mengatur pegawainya sehingga hasil kerja dapat lebih baik
3. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang akan diuji, seperti independensi, pengelolaan bagian keuangan sehingga dapat menghasilkan penelitian lebih bervariasi dan responden untuk penelitian selanjutnya dengan persepsi pegawai yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, & Pertiwi. (2013). Pengaruh Kompetensi Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Public Se Sumatra). *Jurnal Ilmiah & Bisnis*, 21(3).
- Agustina, G. P., & Riharjo, I. B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 5(4).
- Alim, M. N., Hapsari, T., & Purwanti, L. (2007). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1(1).
- Anindyajati, P., & Dharma, A. V. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pedoman Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai Bentuk Kebijakan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(2).
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2016). *Auditing & Jasa Assurance Edisi Kelimabelas JILID 1*. Jakarta: Erlangga.
- Arfaziah, R. F., Arifin, K. Z., & Indriasari, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(8).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Arifin, S. (2016). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Boynton, W. ., Jonson, & Kell, W. G. (2012). *Modern Auditing*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmayanti, A., & Subaedi. (2016). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Bisnis*, 12(1).
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework : Executive Summary*. North Carolina: Durham.
- Dahrani. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada BPRS Di Sumut. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1(1).
- Damayant, I., & Khotijah, S. A. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal

Pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Komuni Dan Informatika Kabupaten Semarang). *Jurnal KRISNA:Kumpulan 1 Akuntansi*, 12(1).

Dewi, N. B. C. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Keahlian Profesional, Motivasi, Dan Ruang Lingkup Pekerjaan Audit Pengawas Pada Efektivitas Pengendalian Intern Koperasi. *Jurnal Akuntansi Program S1*, 3(1).

Dityatama. (2012). Pengaruh Kualitas Audit Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1).

Dwimilten, E., & Riduwan, A. (2015). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit. *Eunike Dwimilten*, 4(4).

Erliyanti, Yuliani, R., & Hamdani. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Partisipasi Masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Good Governance Pada Pengelolaan Keuangan SKPD Kabupaten Balangan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(1).

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamzah, N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT InKUD Agritama. *e-jurnal apresiasi ekonomi*, 2(2), 95–101.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF E.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Harahap, L. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Profita*, 3(4).

Harahap, R. U., & Pulungan, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme terhadap Salah Saji Material pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(1).

Harhinto, T. (2014). Pengaruh Keahlian dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur. *Jurnal Administrari*, 1(1).

Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat. (2018). Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban Ditinjau Dari Kompetensi, Keterampilan Dan

- Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Haryanto, N. O., & Susilawati, C. (2018). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(1).
- Hery, H. (2017). *Kajian Riset Akuntansi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta.
- Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kanto, M., & Pattah, R. (2017). *Filsafat Manajemen*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kibtiyah, M., Wirakusuma, M. G., & Sar, M. M. R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5).
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *JEMSI Jurnal EKonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Deepublish Publisher.
- Lesmana, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Madenetera.
- Mahmudi. (2016). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. . A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Ma& Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, P., & Suryawati, R. F. (2011). Analisis Peran Dan Fungsi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP/PP NO.60 Tahun 2008) Dalam Meminimalisasi Tingkat Salah Saji Pencatatan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 7(2).
- Nurmashita, F. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 56–67.
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2).
- Romanus, W. (2016). *Etika Profesi Akuntan: Kasus-Kasus di Indonesia*. Surabaya: STIE Perbanas Press.
- Saputro, E. A., & Mahmud, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah. *Accounting Analysis Journal*, 4(3).
- Satria, I., & Setiawan, M. A. (2020). Pengaruh Kualitas Audit, Lingkup Audit Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Di Sektor Pemerintah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- S. P. A. P. (2011). *PSA. No.04 SA Seksi 230*. Jakarta: Institut Akuntan Publik Indonesia.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 6(1), 90–103.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media

- Syafrudin, Y. (2012). Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal untuk Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah yang Efektif, Efisien dan Bebas Korupsi (Studi Kasus terhadap Pengelolaan Keuangan Pemerintah Provinsi Kabupaten dan Kota di Kalimantan Barat Tahun 2010). *Jurnal Ilmiah Bisnis, 1*(1).
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis, 14*(2).
- Viethzal, R. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibisono, D. (2014). *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiratama, W. J., & Ketut, B. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 10*(1).

SmartPLS: C:\Users\Windows1\Documents\SmartPLS_workspace

File Edit Model Tools Monitoring Info Help

Project Base Model After Base Menyempurnakan Nilai-Nilai Menampilkan Decentral Loading Angka Decentral Tampilan Error Tampilan Web Tampilan R

Model: yunibisipon | yunibis2_dipicor | PLS Algorithm (Menyatakan No. 4) | Bootstrapping (Menjelaskan No. 1)

Outer Loading

Metrik	x1	x2	x3	y
x1.1	0.829			
x1.2	0.826			
x1.3	0.811			
x1.4	0.727			
x1.5	0.842			
x1.6	0.833			
x1.7	0.879			
x1.8	0.838			
x1.9	0.844			
x2.1		0.870		
x2.2		0.888		
x2.3		0.899		
x2.4		0.855		
x2.5		0.895		
x2.6		0.882		

Hasil Akhir

- Keefektifan Manajerial
- Etika Tidak Lulusnya
- Penggunaan Total
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Kriteria Kualitas

- R-Square
- Collinearity
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminasi
- Collinearity Variabel (CVI)
- Ek-Model
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Hasil Sementara

- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Basis Data

- Penggunaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Koreksi)

Type here to search

USD/IDR -0.57%

14:02 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows1\Documents\SmartPLS_workspace

File Edit Model Tools Monitoring Info Help

Project Base Model After Base Menyempurnakan Nilai-Nilai Menampilkan Decentral Loading Angka Decentral Tampilan Error Tampilan Web Tampilan R

Model: yunibisipon | yunibis2_dipicor | PLS Algorithm (Menyatakan No. 4) | Bootstrapping (Menjelaskan No. 1)

Outer Loading

Metrik	x1	x2	x3	y
x2.7		0.799		
x2.8		0.880		
x3.1			0.861	
x3.10			0.861	
x3.2			0.886	
x3.3			0.799	
x3.4			0.896	
x3.5			0.853	
x3.6			0.824	
x3.7			0.829	
x3.8			0.878	
x3.9			0.756	
y1				0.884
y10				0.737
y2				0.834

Hasil Akhir

- Keefektifan Manajerial
- Etika Tidak Lulusnya
- Penggunaan Total
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Kriteria Kualitas

- R-Square
- Collinearity
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminasi
- Collinearity Variabel (CVI)
- Ek-Model
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Hasil Sementara

- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan

Basis Data

- Penggunaan
- Kepercayaan
- Kepercayaan
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Koreksi)

Type here to search

USD/IDR -0.57%

14:02 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\SmartPLS_workspace

File Edit Model View Menghitung Info Bantuan

[Project Baru](#)
[Model Baru Baru](#)
[Menyembungkan Nilai Nilai](#)
[Menghitung Decentral](#)
[Kategori Angka Decentral](#)
[Diagram ke Excel](#)
[Diagram ke Web](#)
[Diagram ke R](#)

[SmartPLS Project](#)
[yuntan@upm](#)
[yuntan2@upm](#)
[PLS Algorithm \(Menjelaskan No. 4\)](#)
[Bootstrapping \(Menjelaskan No. 1\)](#)

1
 2 ECD
 3 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 4 run
 5 temp
 6 yuntan
 7 yuntan
 8 yuntan@upm
 9 yuntan2@upm (18 Catatan)
 10 Archive

Indikator
 Tdk. Indikator
 1 x1.1
 2 x1.2
 3 x1.3
 4 x1.4
 5 x1.5
 6 x1.6
 7 x1.7
 8 x1.8
 9 x1.9
 10 x2.1
 11 x2.2
 12 x2.3
 13 x1.4

Outer Loading

Metrik	x1	x2	x3	y
x1.3			0.852	
x1.4			0.824	
x1.7			0.816	
x1.8			0.874	
x1.9			0.754	
y1				0.894
y10				0.711
y2				0.814
y3				0.878
y4				0.832
y5				0.888
y6				0.828
y7				0.858
y8				0.871
y9				0.754

Hasil Akhir
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[Chi-Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminasi](#)
[Collinearity Matrix \(VIF\)](#)
[Ek. Model](#)
[Waktu Solusi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Reliabilitas](#)

Basik Data
[Empati](#)
[Jasa Pelanggan](#)
[Gaya Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Koreksi\)](#)

Type here to search

USD/IDR -0.57%
 14:02
 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\SmartPLS_workspace

File Edit Model View Menghitung Info Bantuan

[Project Baru](#)
[Model Baru Baru](#)
[Menyembungkan Nilai Nilai](#)
[Menghitung Decentral](#)
[Kategori Angka Decentral](#)
[Diagram ke Excel](#)
[Diagram ke Web](#)
[Diagram ke R](#)

[SmartPLS Project](#)
[yuntan@upm](#)
[yuntan2@upm](#)
[PLS Algorithm \(Menjelaskan No. 4\)](#)
[Bootstrapping \(Menjelaskan No. 1\)](#)

1
 2 ECD
 3 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 4 run
 5 temp
 6 yuntan
 7 yuntan
 8 yuntan@upm
 9 yuntan2@upm (18 Catatan)
 10 Archive

Indikator
 Tdk. Indikator
 1 x1.1
 2 x1.2
 3 x1.3
 4 x1.4
 5 x1.5
 6 x1.6
 7 x1.7
 8 x1.8
 9 x1.9
 10 x2.1
 11 x2.2
 12 x2.3
 13 x1.4

R Square

Metrik	R Square	Adjusted R Sq.
y	0.808	0.800

Hasil Akhir
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)
[Hasil Akhir](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[Chi-Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminasi](#)
[Collinearity Matrix \(VIF\)](#)
[Ek. Model](#)
[Waktu Solusi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Reliabilitas](#)

Basik Data
[Empati](#)
[Jasa Pelanggan](#)
[Gaya Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Koreksi\)](#)

Type here to search

31°C Barisan
 14:02
 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\SmartPLS_workspace

File Edit Model View Menghitung Info Bantuan

Mengikuti Proyek
 1
 2 ECD
 3 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 4 run
 5 tamp
 6 yunka
 7 yunka
 8 yunka
 9 yunka (M. Caturah)
 10 Archive

Indikator
 Titik Indikator
 1 x1.1
 2 x1.2
 3 x1.3
 4 x1.4
 5 x1.5
 6 x1.6
 7 x1.7
 8 x1.8
 9 x1.9
 10 x2.1
 11 x2.2
 12 x2.3
 13 x1.4

f Square

Metrik	f ² Square				
x1		x1	x2	x3	y
x2					0.218
x3					0.186
y					0.182

Hasil Akhir
[Kerangka Model](#)
[Model Jalur Lanjutan](#)
[Fungsionalitas](#)
[Garis Loading](#)
[Garis Weights](#)
[Indikator Loading](#)
[R-squared](#)

Kriteria Kualitas
[f Square](#)
[R Square](#)
[Validasi Jalur](#)
[Validasi Jalur Berkelanjutan](#)
[Validasi Jalur Berkelanjutan](#)
[Collinearity](#)
[Ek. Model](#)
[Validasi Solusi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhasil](#)

Basis Data
[Empati](#)
[Jurnal](#)
[Garis Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Koreksi\)](#)

Type here to search

31°C Berawan 14:02 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\SmartPLS_workspace

File Edit Model View Menghitung Info Bantuan

Mengikuti Proyek
 1
 2 ECD
 3 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 4 run
 5 tamp
 6 yunka
 7 yunka
 8 yunka
 9 yunka (M. Caturah)
 10 Archive

Indikator
 Titik Indikator
 1 x1.1
 2 x1.2
 3 x1.3
 4 x1.4
 5 x1.5
 6 x1.6
 7 x1.7
 8 x1.8
 9 x1.9
 10 x2.1
 11 x2.2
 12 x2.3
 13 x1.4

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Metrik	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Konstruktif	Rata-rata Varians Diambil (AVE)
x1	0.852	0.906	0.959	0.723
x2	0.848	0.948	0.983	0.528
x3	0.954	0.917	0.961	0.718
y	0.811	0.823	0.918	0.688

Hasil Akhir
[Kerangka Model](#)
[Model Jalur Lanjutan](#)
[Fungsionalitas](#)
[Garis Loading](#)
[Garis Weights](#)
[Indikator Loading](#)
[R-squared](#)

Kriteria Kualitas
[f Square](#)
[R Square](#)
[Validasi Jalur](#)
[Validasi Jalur Berkelanjutan](#)
[Validasi Jalur Berkelanjutan](#)
[Collinearity](#)
[Ek. Model](#)
[Validasi Solusi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhasil](#)

Basis Data
[Empati](#)
[Jurnal](#)
[Garis Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Koreksi\)](#)

Type here to search

31°C Berawan 14:02 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace

File Edit Model Tools Menghitung Info Bantuan

Import Project Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Null Menampilkan Decentral Koneksi Angka Decentral Tampilan Terbalik Tampilan Ter Web Tampilan Ter R

Masukkan Proyek

- 1
- ECO
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- run
- temp
- yuanda
 - yuanda
 - yuanda jalur (14 Catatan)
 - Archives

Indikator

Tid. Indikator

1	x1.1
2	x1.2
3	x1.3
4	x1.4
5	x1.5
6	x1.6
7	x1.7
8	x1.8
9	x1.9
10	x2.1
11	x2.2
12	x2.3
13	x1.4

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Value, P-Value Kaitan Internal Kaitan Internal Bias-Diboreksi Sampel Salin ke Clipboard Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sim...	Standar Devian...	T-Statistik (O)	P-Value
x1 → y	0.331	0.342	0.134	2.485	0.014
x2 → y	0.218	0.285	0.131	2.482	0.015
x3 → y	0.158	0.200	0.185	2.058	0.042

Hasil Akhir

Hasil Akhir

Histogram

Hasil Data

31°C Berawan 14:02 12/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace

File Edit Model Tools Menghitung Info Bantuan

Import Project Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Null Menampilkan Decentral Koneksi Angka Decentral Tampilan Terbalik Tampilan Ter Web Tampilan Ter R

Masukkan Proyek

- 2
- ECO
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- run
- temp
- yuanda
 - yuanda
 - yuanda jalur (14 Catatan)
 - Archives

Indikator

Tid. Indikator

30	y1
31	y2
32	y3
33	y4
34	y5
35	y6
36	y7
37	y8
38	y9
39	y10

Keputusan Akhir

$y2 \rightarrow y1: 0.008$

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Metrik Cronbach's Alpha rho_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diambil (AVE) Salin ke Clipboard Format Excel Format R

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
x1	0.952	0.956	0.959	0.723
x2	0.888	0.888	0.895	0.528
x3	0.914	0.917	0.961	0.719
y	0.871	0.872	0.928	0.688

Hasil Akhir

Kriteria Kualitas

Hasil Sementara

Hasil Data

31°C Berawan 21:30 27/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\Documents\workbook

File Edit Model Tools Monitoring Info Help

Import Project Baru Model Baru Menyembuhkan Nilai Null Menampilkan Decentral Koneksi Jaringan Decentral Dioperasikan Serial Dioperasikan Web Dioperasikan R

SmartPLS Project

2

- 1 ECD
- 2 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- 3 run
- 4 temp
- 5 yunika
- 6 yunika
- 7 yunika
- 8 yunika
- 9 yunika
- 10 yunika
- 11 yunika
- 12 yunika
- 13 yunika
- 14 yunika
- 15 yunika
- 16 yunika
- 17 yunika
- 18 yunika
- 19 yunika
- 20 yunika
- 21 yunika
- 22 yunika
- 23 yunika
- 24 yunika
- 25 yunika
- 26 yunika
- 27 yunika

Indikator

Tgl. Indikator

28 y1

29 y2

30 y3

31 y4

32 y5

33 y6

34 y7

35 y8

36 y9

37 y10

Konstanta terikat

$y2 = y1 - 0.008$

Validitas Diskriminan

	x1	x2	x3	y
x1.1	0.829	0.793	0.749	0.737
x1.2	0.828	0.862	0.880	0.841
x1.3	0.899	0.763	0.772	0.756
x1.4	0.722	0.935	0.945	0.935
x1.5	0.842	0.699	0.669	0.748
x1.6	0.809	0.801	0.750	0.789
x1.7	0.816	0.716	0.722	0.736
x1.8	0.818	0.774	0.753	0.804
x1.9	0.844	0.763	0.733	0.767
x2.1	0.781	0.892	0.799	0.747
x2.2	0.775	0.888	0.829	0.798
x2.3	0.767	0.839	0.790	0.792
x2.4	0.762	0.865	0.790	0.759
x2.5	0.802	0.863	0.888	0.893
x2.6	0.796	0.903	0.887	0.830

Hasil Akhir

- Kelebihan Nilai
- Model Tidak Lampaui
- Pengujian Total
- Cost Loading
- Cost Weights
- Indikator Loading
- Residual

Kriteria Kualitas

- R Square
- Chi-Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Ek-Moodel
- Validitas Statistik Model

Hasil Sementara

Paradigma Kalena Richard

Basic Data

- Pengertian
- Area Model
- Cost Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

21:31 27/07/2023

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\Documents\workbook

File Edit Model Tools Monitoring Info Help

Import Project Baru Model Baru Menyembuhkan Nilai Null Menampilkan Decentral Koneksi Jaringan Decentral Dioperasikan Serial Dioperasikan Web Dioperasikan R

SmartPLS Project

2

- 1 ECD
- 2 PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- 3 run
- 4 temp
- 5 yunika
- 6 yunika
- 7 yunika
- 8 yunika
- 9 yunika
- 10 yunika
- 11 yunika
- 12 yunika
- 13 yunika
- 14 yunika
- 15 yunika
- 16 yunika
- 17 yunika
- 18 yunika
- 19 yunika
- 20 yunika
- 21 yunika
- 22 yunika
- 23 yunika
- 24 yunika
- 25 yunika
- 26 yunika
- 27 yunika

Indikator

Tgl. Indikator

28 y1

29 y2

30 y3

31 y4

32 y5

33 y6

34 y7

35 y8

36 y9

37 y10

Konstanta terikat

$y2 = y1 - 0.008$

Validitas Diskriminan

	x1	x2	x3	y
x2.7	0.702	0.799	0.748	0.738
x2.8	0.738	0.849	0.762	0.827
x2.1	0.808	0.762	0.881	0.855
x3.10	0.752	0.766	0.841	0.790
x3.2	0.746	0.766	0.888	0.791
x3.3	0.872	0.777	0.739	0.803
x3.4	0.754	0.763	0.886	0.891
x3.5	0.789	0.779	0.853	0.791
x3.6	0.768	0.777	0.824	0.757
x3.7	0.729	0.713	0.828	0.718
x3.8	0.888	0.776	0.874	0.792
x3.9	0.572	0.613	0.756	0.628
y1	0.779	0.834	0.740	0.884
y10	0.661	0.767	0.821	0.751
y2	0.788	0.833	0.833	0.824

Hasil Akhir

- Kelebihan Nilai
- Model Tidak Lampaui
- Pengujian Total
- Cost Loading
- Cost Weights
- Indikator Loading
- Residual

Kriteria Kualitas

- R Square
- Chi-Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Ek-Moodel
- Validitas Statistik Model

Hasil Sementara

Paradigma Kalena Richard

Basic Data

- Pengertian
- Area Model
- Cost Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

21:31 27/07/2023

[Project Baru](#) [Model Baru](#) [Menyemburkan Nilai Baru](#) [Menggunakan Decimat](#) [Kurangi Angka Decimat](#) [Tampilkan Error](#) [Tampilkan Web](#) [Tampilkan R](#)

[Membuat Proyek](#) [yunita\yunita](#) [yunita\yunita](#) [PLS Algorithm \(Menyimpan No. 2\)](#)

Validitas Diskriminan

	x1	x2	x3	y
x1.3	0.788	0.779	0.853	0.791
x1.4	0.708	0.777	0.828	0.757
x1.7	0.728	0.713	0.620	0.751
x1.8	0.806	0.778	0.879	0.792
x1.9	0.572	0.613	0.756	0.629
y1	0.778	0.833	0.740	0.884
y10	0.661	0.707	0.621	0.751
y2	0.790	0.803	0.833	0.834
y3	0.712	0.713	0.737	0.878
y4	0.767	0.682	0.734	0.832
y5	0.808	0.773	0.802	0.898
y6	0.740	0.750	0.788	0.828
y7	0.802	0.784	0.830	0.858
y8	0.742	0.770	0.831	0.875
y9	0.852	0.714	0.694	0.794

Hasil Akhir
[Kriteria Kualitas](#)
[R Square](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)
[Cross Loading](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)
[R Square](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)
[Cross Loading](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)
[R Square](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)

Hasil Sementara
[Penjelasan Kriteria Kualitas](#)
[Indikator Total](#)
[Cross Loading](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)
[R Square](#)
[Cross Loading](#)
[Indikator Total](#)

Basic Data
[Empatikan](#)
[Data Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Koreksi\)](#)

Indikator terlewat
 $y2 \rightarrow y1: 0.908$

KUISONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) (STUDI OPD KOTA MEDAN)

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisioner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

No	PERNYATAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP)	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Lingkungan Pengendalian					
1.	Saya selalu menegakkan Integritas dan nilai etika dalam bekerja					
2.	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah					
	Penilaian Resiko					
3.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan mampu melakukan penilaian atas setiap pekerjaan dari karyawannya.					
4.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan mampu menganalisis tingkat risiko yang akan terjadi dimasa akan datang					
	Kegiatan Pengendalian					
5.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan melakukan tanda tangan atas setiap transaksi yang dilakukan					
6.	Saya berusaha untuk melakukan setiap catatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian					
	Informasi dan Komunikasi					
7.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam waktu yang cepat.					
8.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan dapat berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan					
	Pemantauan					
9.	Pimpinan pemerintahan OPD Kota Medan wajib melakukan pengawasan sistem pengendalian intern					
10.	Pengawasan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya					

No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	Penilaian				
	Kepemimpinan Otoriter	5	4	3	2	1
1.	Pimpinan memberikan pekerjaan secara instruktif					
2.	Pimpinan menetapkan semua yang harus dilakukan pegawai					
3.	Pimpinan selalu mengawasi pegawai yang sedang bekerja					
	Kepemimpinan Kendali Bebas					
4.	Pimpinan memberikan saran kepada pegawai di setiap tugas.					
5.	Pimpinan mengungkapkan keinginan dalam bekerja dengan cara sederhana					
6.	Pimpinan menetapkan kebijakan bersama					
	Kepemimpinan Demokratis					
7.	Pimpinan memberikan pandangan di setiap memberikan tugas					
8.	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai.					
9.	Pimpinan menanamkan sikap selalu berinisiatif kepada pegawai					

No	PERNYATAAN KOMPETENSI	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)					
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal bidang pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan					
	Kemampuan (<i>Skill</i>)					
3.	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja dengan baik					
	Konsep Diri (<i>Self concept</i>)					
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
6.	Saya berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun					
	Motif (<i>Motives</i>)					
7.	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas					
8.	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					

No	PERNYATAAN KUALITAS AUDIT	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Melaporkan semua kesalahan klien					
1.	Saya menjamin temuan audit saya akurat. Saya bisa menemukan sekecil apapun kesalahan atau penyimpangan yang ada.					
2.	Saya tidak pernah melakukan rekayasa. Temuan apapun saya laporkan apa adanya.					
	Pemahaman terhadap sistem informasi klien					
3.	Laporan hasil audit saya dapat dipahami oleh auditee					
4.	Audit yang saya lakukan dapat menurunkan tingkat kesalahan/ penyimpangan yang selama ini terjadi.					
	Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit					
5.	Saat menerima penugasan, auditor menetapkan sasaran, ruang lingkup, metodologi pemeriksaan.					
6.	Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait..					
	Berpedoman pada prinsip auditing					
7.	Dalam melaksanakan audit, auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan.					
8.	Dalam melaksanakan tugas, auditor merencanakan materialitas atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing yang berlaku umum di Indonesia					
	Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien					
9.	Laporan hasil audit memuat temuan dan simpulan hasil audit secara obyektif, serta rekomendasi yang konstruktif					
10.	Laporan harus mengemukakan penjelasan atau tanggapan pejabat/pihak obyek audit tentang hasil audit.					