

PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP EFEKTIVITAS SPIP DENGAN PENGALAMAN KERJA APIP SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA INSPEKTORAT PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Shafira Hidayah Ulya¹, Eka Nurmala Sari², Prawidya Hariani RS³

Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: shafirahidayahulya@gmail.com, ekanurmala@umsu.ac.id, prawidyahrs24@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Kompetensi,
Independensi,
Pengalaman Kerja APIP,
Efektivitas SPIP.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas SPIP, pengaruh Independensi terhadap Efektivitas SPIP, pengaruh Pengalaman Kerja APIP terhadap Efektivitas SPIP, pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas SPIP melalui Pengalaman Kerja APIP dan pengaruh Independensi terhadap Efektivitas SPIP melalui Pengalaman Kerja APIP. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat pengawas intern pemerintah yang bertugas di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berjumlah 680 orang. Metode penentuan sampel dengan metode *proportionate stratified random sampling* yang diambil secara acak dan berstrata dengan menggunakan rumus slovin. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 87 orang. Data diolah menggunakan metode SEM dengan bantuan alat analisis *Smart PLS*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas SPIP, adanya pengaruh Independensi terhadap Efektivitas SPIP, adanya pengaruh Pengalaman Kerja APIP terhadap Efektivitas SPIP, adanya pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas SPIP melalui Pengalaman Kerja APIP dan adanya pengaruh Independensi terhadap Efektivitas SPIP melalui Pengalaman Kerja APIP.

ABSTRACT

Keywords:

Competence,
Independence, APIP
Work Experience,
Effectiveness of SPIP.

The purpose of this study was to determine, test and analyze the effect of competence on the effectiveness of SPIP, the effect of independence on the effectiveness of SPIP, the effect of APIP'S work experience on the effectiveness of SPIP, the influence of competence on the effectiveness of SPIP through APIP's work experience and the influence of independence on the effectiveness of SPIP through APIP's work experience. The type of research in this study is quantitative research with an associative approach using primary data and data collection techniques through distributing questionnaires to the inspectorate of the provincial government of north sumatera, Indonesia. The population of this study were all government internal supervisory officerseho served in the inspectorate of the government of north sumatera province totaling 680 people. The method of determining the sample is the proportional stratified random sampling method which is taken randomly and stratified using the slovin formula. The sample in this study was 87 people. The data was processed using the SEM method with the help of the Smart PLS analysis tool. The results of this study prove that there is

an influence of competence on the Effectiveness of SPIP, the influence of Independence on the Effectiveness of SPIP, the influence of APIP's Work Experience on the Effectiveness of SPIP, the influence of Competence on the Effectiveness of SPIP through APIP's Work Experience and the influence of Independence on the Effectiveness of SPIP through APIP's Work Experience.

PENDAHULUAN

Suatu Negara mempunyai Pemerintahan yang berfungsi sebagai kesatuan organisasi. Pemerintah pusat dan daerah diberi amanat untuk melaksanakan pemerintahannya sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945. Amanat tersebut salah satunya adalah penyelenggaraan sistem pengendalian internal pemerintah.

Sistem pengendalian intern pemerintah menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif (Mardiasmo, 2017). Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*Outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Terdapat beberapa lembaga negara atau satuan yang terlibat dalam proses pengawasan dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara. Lembaga tersebut ialah Badan Penyelidik Keuangan (BPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat. Badan Penyelidik Keuangan merupakan auditor eksternal pemerintah yang melakukan fungsi pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara dan daerah Sedangkan yang bertugas sebagai auditor internal antara lain, yaitu Inspektorat Kementerian/Lembaga pada setiap Kementerian/Lembaga, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota di setiap Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, serta Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia yang merupakan auditor internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan selaku pembina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyusun pedoman yang mengatur pelaksanaan penilaian atas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pedoman tersebut telah ditetapkan menjadi Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan No. 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah pada tanggal 7 April 2021 yang merinci maturitas SPIP menjadi lima tingkatan sebagaimana terlihat pada Gambar. 1.

Gambar I.1. Level Maturitas SPIP



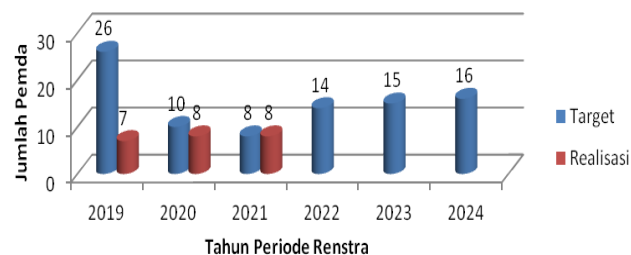
Sumber: Data laporan kinerja BPKB Perwakilan PemrovSU 2021

Setiap level terdiri dari beberapa sub unsur yang harus diimplementasikan oleh assesor dan *counter part* untuk dapat naik ke level yang lebih tinggi. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dalam hal ini membantu pemerintah daerah meningkatkan maturitas SPIP-nya melalui kegiatan bimtek, workshop, dan diklat (Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah 2021).

Hasil Penilaian Maturitas penyelenggaraan SPIP berdasarkan hasil *Quality Assurance (QA)* oleh Rendal hingga akhir Semester II Tahun 2021 (per 30 November 2021) menunjukkan bahwa tujuh Pemda di wilayah Provinsi Sumatera Utara yang telah memperoleh level 3 (terdefinisi), yaitu Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Toba, dan Kota Tebing Tinggi, sedangkan 27 Pemda telah memperoleh level 2.

Capaian Level Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di 34 pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Utara selama tahun 2020-2024 tampak pada grafik berikut.

Grafik 1. Target dan realisasi jumlah pemda dengan tingkat maturitas SPIP Level ≥ 3



Sumber: Data laporan kinerja BPKB Perwakilan Pemrovsu 2021

Dari grafik I.1, realisasi jumlah pemda dengan tingkat maturitas SPIP level ≥ 3 telah mencapai 50% apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Tahun 2020-2024. Beberapa upaya telah dilakukan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara agar pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Utara meningkatkan level maturitas SPIP adalah melalui kegiatan bimbingan teknis, *coaching clinic*, dan *workshop on-line*. Strategi/Rencana Tindak untuk meningkatkan kinerja di Tahun 2022 antara lain (Tim Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2021):

- a. Kondisi Covid-19 yang mungkin masih akan berlangsung selama tahun 2022 maka diperlukan strategi untuk membina Pemerintah Daerah dalam meningkatkan akuntabilitas tata kelola keuangan dengan memanfaatkan secara optimal sarana teknologi informasi.
- b. Peningkatan kapabilitas PFA Bidang APD melalui kegiatan pembelajaran berkelanjutan seperti PPM, workshop dan diklat.
- c. Menjalin komunikasi yang baik dengan Pemerintah Daerah.

Adanya Perbup sistem pengendalian intern pemerintah di setiap kabupaten menjadi pedoman bagi penyelenggaraan pemerintah dalam mencapai tujuannya. Namun, dalam pelaksanaan terdapat rintangan dan hambatan yang menjadikan rencana awal berbeda dengan keadaan yang terjadi. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan pemerintah dilaporkan dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

Agar Laporan Keuangan Pemerintah Daerah berkualitas dan memenuhi karakteristik kualitatif, maka LKPD harus diperiksa oleh pihak independen. Laporan keuangan ini akan diperiksa dan diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pemeriksaan atas LKPD oleh BPK dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang dinyatakan dalam sejumlah temuan.

Hasil pemeriksaan BPK mengungkapkan 5.367 permasalahan kelemahan SPI, yang meliputi 1.699 (32%) permasalahan kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, 2.498 (46%) permasalahan kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan 1.170 (22%) permasalahan kelemahan struktur pengendalian intern (Tim Penyusun IHPS I 2021). Contoh permasalahan kelemahan SPI yang tidak memengaruhi kewajaran penyajian LKPD Tahun 2021 disajikan pada Tabel.1.

Tabel I.1
Daftar Kelompok dan Jenis Temuan Kelemahan SPI atas LKPD Tahun 2021

No	Kelompok dan Jenis Temuan	Permasalahan		Jumlah Entitas
		Jumlah	%	
I	Kelemahan Sistem Pengendalian Akuntansi dan Pelaporan	1.699	32	508
1	Pencatatan belum dilakukan atau tidak akurat	1.018		478
2	Proses penyusunan laporan tidak sesuai dengan ketentuan	477		266
3	Entitas terlambat menyampaikan laporan	6		6
4	Sistem informasi akuntansi dan pelaporan tidak memadai	180		145

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

5	Sistem informasi akuntansi dan pelaporan belum didukung dengan SDM yang memadai	16	15
6	Lain-lain	2	2
II Kelemahan Sistem Pengendalian Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja		2.498	46
1	Perencanaan kegiatan tidak memadai	601	381
2	Mekanisme pengelolaan penerimaan daerah tidak sesuai dengan ketentuan	161	129
3	Penyimpangan terhadap peraturan tentang pendapatan dan belanja	846	384
4	Pelaksanaan belanja di luar mekanisme APBD	16	15
5	Pelaksanaan kebijakan tidak tepat mengakibatkan hilangnya potensi penerimaan	471	292
6	Pelaksanaan kebijakan mengakibatkan peningkatan biaya	292	204
7	Lain-lain	111	99
III Kelemahan Struktur Pengendalian Intern		1.170	22
1	SOP/kebijakan/peraturan belum disusun/tidak lengkap	455	241
2	SOP/kebijakan/peraturan belum berjalan optimal atau tidak ditaati	564	339
3	Satuan Pengawas Intern belum ada	3	3
4	Satuan Pengawas Intern tidak optimal	142	99
5	Tidak ada pemisahan tugas dan fungsi yang memadai	5	5
6	Lain-lain	1	1
Total Kelemahan Sistem Pengendalian Intern		5.367	100

Sumber: Data laporan IHPS I BPKRI Tahun 2020

Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Inspektorat Provinsi yang paling banyak mendapatkan maturitas level 2 (berkembang) pada inspektorat kabupaten/kotanya yaitu 27 pemda. Maturitas level 2 (berkembang) memiliki karakteristik menurut TIM BPKB (2018:3) “K/L/Pemda telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu dan belum melibatkan semua unit organisasi. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai” (Tim Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2018). hal tersebut dapat kita lihat pada Gambar.2.



Gambar. 2 Peta Posisi Maturitas SPIP di Sumatera Utara

Sumber: Data laporan kinerja BPKB Perwakilan PemrovSU 2021

Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebagai pengawas internal pada inspektorat wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara yang berbunyi “pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan”. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melakukan tugas secara efektif dan efisien.

Selain itu, Independensi juga harus dimiliki APIP. Menurut Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Independensi dijelaskan sebagai berikut: “Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. pemeriksa juga harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya”. Independensi diperlukan untuk menjaga relevannya opini atau kualitas dalam mengaudit laporan keuangan. Independensi dapat dilihat dari banyaknya APIP yang memiliki jabatan fungsional auditor (JFA). Pada inspektorat pemerintah provinsi Sumatera Utara yang memiliki sertifikat jabatan fungsional auditor berjumlah 138 orang dari jumlah seluruh APIP sebanyak 680 orang.

Pengalaman kerja seorang Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) akan mendukung kompetensi dan independensi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang (Ananda, Gusti Ayu, Indraswarawati, Sang Ayu 2021). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) nantinya akan menjadi modal tersendiri untuk mengungkapkan temuan-temuan atas proses audit (Gaol 2017). Dalam beberapa kasus, aparat inspektorat sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah tidak mendeteksi adanya temuan audit akan tetapi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai eksternal audit dapat mendeteksi temuan tersebut. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja APIP sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan independensi dengan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintahan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diukur maupun diamati.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lasando, L Gaol, 2017) yang menyatakan adanya Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Motivasi Auditor Internal terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dengan Pengalaman Kerja Auditor Internal Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan *Consumer Goods* di Sumatera Utara serta penelitian yang dilakukan oleh (Syamsul Bahri, 2020) yang menyatakan adanya Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Efektivitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba. Maka atas dasar uraian dan latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Pengalaman Kerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah sebagai variabel intervening pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”**.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012). Penelitian dengan metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat antar variabel. Adapaun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1), Independensi (X2), Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Y) dan Pengalaman Kerja APIP (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Umum Inspektorat

Penataan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Penyusunan Struktur Organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera utara pada saat ini dilakukan pada kerangka regulasi serta kebutuhan objektif dan kondisi lingkungan strategis daerah. Kerangka regulasi yang dimaksud adalah sesuai undang-undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

Dengan tersusunnya seluruh Peraturan Gubernur Struktur Organisasi Tata Kerja Dinas/ Badan dan Unit Kerja dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2017 telah ditindak lanjuti penyusunan Peraturan Gubernur Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas/ Badan/ Unit Kerja dilingkungan Provinsi Sumatera Utara dan tahun 2018 telah dilakukan evaluasi Peraturan Gubernur Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas/ Badan/ Unit Kerja dilingkungan Provinsi Sumatera Utara, guna penyempurnaan seluruh Tupoksi Organisasi Perangkat Daerah Provsu agar sesuai dengan pembagian kewenangan sebagaimana diatur pada Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta menindaklanjuti hasil rekomendasi dari Kemendagri terkait evaluasi Unit Pelaksana Teknis Dinas/ Badan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun Peraturan - peraturan Gubernur Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas/ Badan/ Unit Kerja yang telah tersusun tahun 2017, 2018 dan 2019 di distribusikan ke seluruh Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas/ Badan dan Sekretariat Provinsi Sumatera Utara adalah merupakan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Telah dilaksanakan Evaluasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Se Sumatera Utara, Memfasilitasi Pembentukan UPTD Pemerintah Kabupaten/Kota Se-Sumatera Utara, Memfasilitasi Pengukuran Kelembagaan UKPBJ Pemerintah Kabupaten/Kota-Se Sumatera Utara, Memfasilitasi Kegiatan Sekretariat Konwil Forum Sekda Seluruh Indonesia (Forsesdasi) Provinsi Sumatera Utara.

Inspektorat adalah unsur pengawasan internal LAN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama. Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan LAN.

Dalam melaksanakan, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern;
- b. pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. pelaksanaan administrasi inspektorat.

Inspektorat terdiri dari:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional.

a. Tingkat Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan independensi terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dengan Pengalaman Kerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner langsung kepada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dari jumlah sampel sebanyak 84 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 84 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

b. Demografi Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteistik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, kepemilikan sertifikat JFA, pendidikan terakhir dan lamanya bertugas.

c. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table. 2.

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	63	75%
Perempuan	21	25%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 63 orang atau 65%, sedangkan perempuan sebanyak 37 orang atau 35%.

d. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.2

Tabel. 3 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25-30	0	0
31-35	33	39%
> 40	51	61%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang usia 31-35 tahun sebanyak 33 orang sebesar 39%, usia > 40 tahun sebanyak 51 orang sebesar 61%.

e. Data Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional Auditor

Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional auditor dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional Auditor

Sertifikat	Jumlah APIP yang mempunyai Sertifikat JFA	Persentase
JFA	58	69%
Non JFA	26	31%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai sertifikat JFA sebanyak 58 orang sebesar 69% sedangkan responden yang tidak mempunyai sertifikat JFA sebanyak 26 orang sebesar 31%.

f. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional auditor dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	0	0
S1	61	73%
S2	23	27%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sebanyak 61 orang sebesar 73%, yang mempunyai pendidikan terakhir S2 sebanyak 23 orang sebesar 27%.

g. Data Responden Berdasarkan Lamanya Bertugas

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 7

Tabel. 7 Data Responden Berdasarkan Lamanya Bertugas

Lamanya Bertugas	Jumlah Responden	Persentase
5-10 Tahun	25	30%
10-15 Tahun	33	39%

15-20 Tahun	26	31%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa responden yang bertugas selama 5-10 tahun sebanyak 25 orang sebesar 30%, responden yang bertugas selama 10-15 tahun sebanyak 33 orang sebesar 39%, responden yang bertugas selama 15-20 tahun sebanyak 26 orang sebesar 31%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel. 8 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

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

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Y)

Dalam penelitian ini, variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah diukur dengan 5 indikator antara lain: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan Pengendalian Internal. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel. 9 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

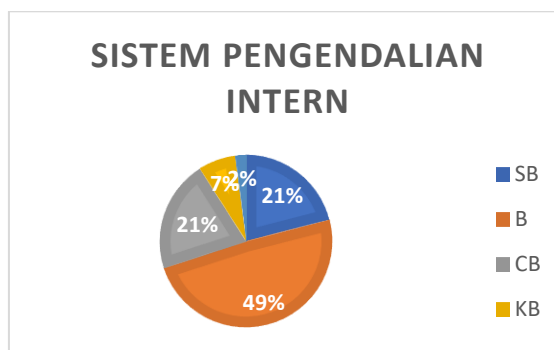
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban	Kategori
		TB	KB	CB	B	SB		
Jurnal Cahaya Mandalika (JCM) 714								

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Lingkungan Pengendalian									
1.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki.	F	18	36	21	7	2	3.73	Cukup Baik
	%		21	43	25	8	2		
2.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat memahami Struktur organisasi dan job deskripsi dengan jelas.	F	34	32	10	8	0	4.10	Baik
	%		40	38	12	10	0		
Penilaian Resiko									
3.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan pimpinan.	F	17	35	24	8	0	3.73	Baik
	%		20	42	29	10	0		
4.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mengetahui prosedur yang mengatur secara jelas mengenai penggunaan formulir-formulir atau dokumen-dokumen akuntansi.	F	12	37	27	7	1	3.62	Baik
	%		14	44	32	8	1		
Kegiatan Pengendalian									
5.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat mengetahui sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan pemerintah.	F	17	39	20	7	1	3.76	Baik
	%		20	46	24	8	1		
Informasi dan Komunikasi									
6.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya melaksanakan verifikasi terhadap akurasi dan kelengkapan dari transaksi dan melaksanakan prosedur otorisasi, sesuai dengan ketentuan intern.	F	26	34	20	2	2	3.95	Baik
	%		31	40	24	2	2		
7.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya melakukan pengendalian umum seperti mainframe, server, dan users, workstation, serta jaringan internal - eksternal.	F	24	35	16	7	2	3,86	Baik
	%		29	42	19	8	2		
Pemantauan Pengendalian Internal									
8.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya melakukan pemeriksaan atas transaksi dan diadakan pencocokan dengan catatan yang ada oleh bagian pemeriksaan Intern.	F	32	39	9	2	2	4.15	Baik
	%		38	46	11	2	2		
Total Skor Konsistensi dalam pelaksanaan program / kegiatan								3,51	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan responden cenderung memilih jawaban baik yaitu 49% namun pada pernyataan pertama, yaitu Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, responden cenderung memiliki jawaban cukup baik yaitu sebesar 21%.



Gambar 3. Diagram Pie Efektivitas SPI

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa rata-rata responden menjawab Baik, hal ini menunjukkan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berjalan dengan baik.

b. Kompetensi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi diukur dengan 5 indikator antara lain: Pengetahuan, Pemahaman, nilai, Sikap (*Attitude*), kemampuan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel. 11 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

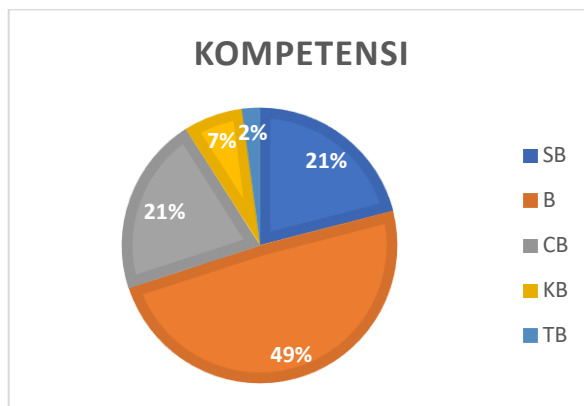
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban	Kategori
		TB	KB	CB	B	SB		
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)								
1.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mempunyai kompetensi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	0	29	46	8	3.23	Cukup Baik
		%	0	35	55	10		
2.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mempunyai kompetensi yang sangat baik sesuai sertifikasi dalam pekerjaan yang saya miliki.	F	0	31	49	4	3.32	Cukup Baik
		%	0	37	58	5		
Pemahaman (<i>Understanding</i>)								
3.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat baik dan sangat akurat dalam menafsirkan pekerjaan yang diperiksa	F	27	32	16	8	3.90	Baik
		%	32	38	19	10		
4.		F	30	31	15	7	3.98	Baik

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mempunyai pemahaman sangat baik dan cermat dalam menyimpulkan pekerjaan sesuai target.	%	36	37	18	8	1		
Nilai (Value)									
5.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat jujur dalam memeriksa pekerjaan.	F	26	36	14	3	5		
		%	31	43	17	4	6	3.89	Baik
6.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	28	39	9	7	1		
		%	33	46	11	8	1	4.02	Baik
Keterampilan (Skill)									
7.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mengikuti petunjuk teknis dengan baik sesuai dengan pekerjaan.	F	21	23	31	6	3		
		%	25	27	37	7	4	3.63	Baik
8.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya memiliki ketelitian yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	22	40	17	3	2		
		%	26	48	20	4	2	3.92	Baik
Sikap (Attitude)									
9.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat peduli dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	29	27	24	4	0		
		%	35	32	29	5	0	3.96	Baik
10.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat santun dalam memeriksa pekerjaan.	F	24	30	17	8	5		
		%	29	36	20	10	6	3.71	Baik
Total Skor Konsistensi dalam pelaksanaan program / kegiatan								3,6	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan responden cenderung memilih jawaban baik yaitu 49% namun pada pernyataan pertama, yaitu Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mempunyai kompetensi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, responden cenderung memiliki jawaban cukup baik yaitu sebesar 21%.



Gambar 4 Diagram Pie Kompetensi

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator mempunyai kompetensi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan APIP di Inspektorat Provsu sudah memiliki kompetensi untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan.

h. Independensi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel Independensi diukur dengan 3 indikator antara lain: Program audit, verifikasi dan pelaporan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Independensi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel. 12 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Independensi

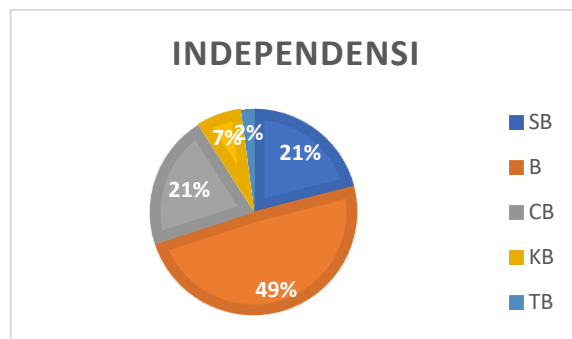
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
		TB	KB	CB	B	SB		
Independensi Dalam Program Audit								
1.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam penentuan sasaran dan ruang lingkup audit yang digunakan.	F	24	30	17	8	3.71	Baik
		%	29	36	20	10		
2.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari kendali pihak manapun dalam penentuan prosedur audit, serta teknik audit yang digunakan.	F	17	40	18	8	3.76	Baik
		%	20	48	21	10		
Independensi dalam Verifikasi								
3.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam melakukan aktivitas pembuktian, akses sumber data.	F	20	30	19	13	3.63	Baik
		%	24	36	23	15		
4.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam melakukan dukungan teknis pengujian fisik.	F	33	30	11	9	4.01	Baik
		%	39	36	13	11		
Independensi dalam Pelaporan								
5.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh	F	23	28	27	3	3.77	Baik
		%	27	33	32	4		

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

	pihak manapun dalam mengemukakan fakta hasil pengujian dan kesimpulan dalam suatu laporan.								
6.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	24	28	25	6	1		
		%	29	33	30	7	1	3.81	Baik
7.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat independen dalam menyampaikan keterbatasan suatu audit laporan keuangan.	F	29	27	24	4	0		
		%	35	32	29	5	0	3.96	Baik
8.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam mengemukakan opini dan rekomendasi hasil audit.	F	25	30	23	5	1		
		%	30	36	27	6	1	3.87	Baik
Total Skor Konsistensi dalam pelaksanaan program / kegiatan								3,51	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan responden cenderung memilih jawaban baik yaitu 49% namun pada pernyataan pertama, yaitu Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam penentuan sasaran dan ruang lingkup audit yang digunakan., responden cenderung memiliki jawaban cukup baik yaitu sebesar 21%.



Gambar 5 Diagram Pie Independensi

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator sangat bebas dari pengaruh pihak manapun dalam penentuan sasaran dan ruang lingkup audit yang digunakan, hal ini menunjukkan bahwa APIP di inspektorat Provsu sudah memiliki independensi yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

i. Pengalaman Kerja APIP (Z)

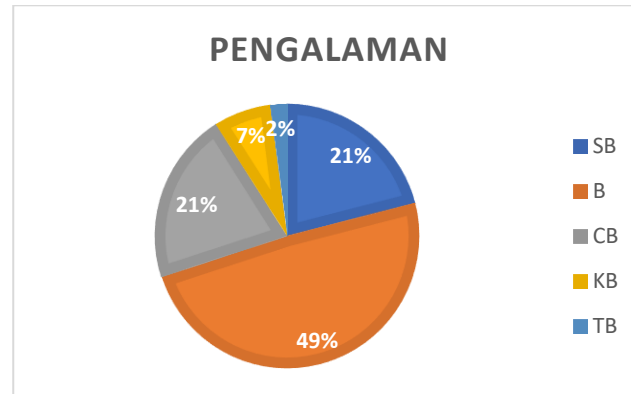
Dalam penelitian ini, variabel pengalaman kerja APIP diukur dengan 3 indikator antara lain: Lamanya Waktu Bekerja, Peningkatan Potensi Kerja, Banyaknya Tugas. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pengalaman kerja APIP yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 13 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja APIP

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
		TB	KB	CB	B	SB			
Lamanya Waktu Bekerja									
1.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.	F	31	39	12	2	0	3,32	Cukup Baik
		%	37	46	14	2	0		
2.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya mengetahui kemampuan seorang aparat pengawasan intern ditentukan oleh pengalaman kerjanya.	F	40	31	9	4	0	3,48	Baik
		%	48	37	11	5	0		
Peningkatan Potensi Kerja									
3.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara semakin lama saya menjadi aparat pengawasan intern, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek.	F	36	33	10	5	0	3,42	Baik
		%	43	39	12	6	0		
4.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya sudah pernah mengaudit pada organisasi pemerintahan, sehingga saya dapat mengaudit laporan keuangan pemerintah daerah lebih baik.	F	34	37	10	3	0	3,86	Baik
		%	40	44	12	4	0		
Banyaknya Tugas									
5.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara melaksanakan kegiatan audit selalu mempertimbangkan berbagai tenaga yang diperlakukan untuk melaksanakan audit meliputi: jumlah dan tingkat pengalaman staf aparat pengawasan intern, pertimbangan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu.	F	38	35	8	2	1	3,48	Baik
		%	45	42	10	2	1		
6.	Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara hasil pengawasan intern yang saya lakukan selalu lebih baik.	F	44	30	9	0	1	3,44	Baik
		%	52	36	11	0	1		
Total Skor Konsistensi dalam pelaksanaan program / kegiatan							3,51	Baik	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan responden cenderung memilih jawaban baik yaitu 49% namun pada pernyataan pertama, yaitu Sebagai APIP pada Inspektorat Pemerintah Sumatera Utara saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik, responden cenderung memiliki jawaban cukup baik yaitu sebesar 21%.



Gambar 6 Diagram Pie Pengalaman Kerja APIP

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa APIP di inspektorat Provsu sudah dapat melakukan audit lebih baik.

3. Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

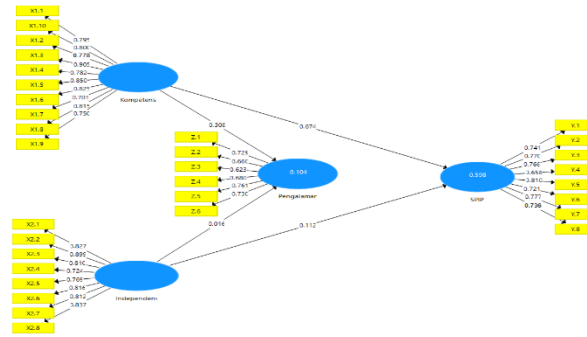
Analisis Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2019). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengukuran model pada indikator yang bersifat reflektif. Dimana dilihat dari skor butir pertanyaan dengan skor kontruknya atau melalui *loading factor* pada masing-masing indikator konstruk. Adapun parameter dalam menetapkan bahwa nilai *convergent validity* layak/terpenuhi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *rule of thumb*, dimana nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 - 0,70, namun dapat juga diterima rentang *loading factor* lebih besar dari 0,50 - 0,60 (Ghozali dan Latan, 2012:74). Berdasarkan hasil analisis data pada *convergent validity*. Berikut adalah nilai *validity item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara



Gambar 7 Hasil Analisis SEM-PLS

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 1,98 dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel. 14 T-Statistics dan P-Values

	T (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	4,414	0.000
Independensi -> Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	5,811	0.000
Pengalaman Kerja -> Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	3,210	0.000
Kompetensi -> Pengalaman Kerja APIP	4,697	0.000
Independensi -> Pengalaman Kerja APIP	5,421	0.000
Kompetensi -> Efektivitas Sistem Pengendalian Internal melalui -> Pengalaman Kerja APIP	3,240	0.000
Independensi -> Efektivitas Sistem Pengendalian Internal melalui -> Pengalaman Kerja APIP	4,065	0.000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

1. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 4,414 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, maka hipotesis pertama “diterima”.
2. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 5,811 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, maka hipotesis kedua “diterima”.
3. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3.210 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengalaman kerja APIP berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, maka hipotesis ketiga “diterima”.
4. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 4,697 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja APIP, maka hipotesis keempat “diterima”.

5. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 5,421 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja APIP, maka hipotesis kelima “diterima”.
6. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3,240 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah melalui pengalaman kerja APIP, maka hipotesis keenam “diterima”.
7. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 4,065 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah melalui pengalaman kerja APIP maka hipotesis ketujuh “diterima”.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,397 dengan Nilai *t-statistic* sebesar $4,414 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern dengan arah yang positif, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator kemampuan dengan pernyataan dalam penyusunan perencanaan anggaran instansi saya menggunakan instrumen seperti capaian kinerja, indikator kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal dengan total skor jawaban sebesar 51 responden (49%), hal ini menunjukkan bahwa kemampuan APIP di Inspektorat Provsu sudah memiliki kompetensi untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan.

Berdasarkan pada tabel IV.15 cross loading nilai variabel kompetensi dengan indikator tertinggi terdapat pada indikator sangat akurat dalam menafsirkan pekerjaan yang diperiksa, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sudah berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis cross loading maka terdapat nilai terendah dari nilai indikator Kompetensi yaitu sebesar 0.588 dengan item pernyataan mempunyai kompetensi yang baik sesuai sertifikasi dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pengetahuan APIP dalam mengelola anggaran tercermin dari banyaknya pengalaman atau lamanya menjabat, mungkin saja APIP memiliki pengetahuan dalam menyusun anggaran diperoleh dari APIP yang sering

mengikuti seminar-seminar dan membaca literature atau peraturan pemerintah tentang Pengalaman Kerja belanja dan pendapatan daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Nilai *t-statistic* sebesar $5,811 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengendalian Internal dengan arah yang positif, maka hipotesis kedua “diterima”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Independensi yang dimiliki setiap APIP di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara maka penyerapan dari anggaran yang sudah disusun dapat berjalan dengan baik untuk program-program yang akan dijalankan. Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan Kepedulian pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi meningkatkan pelayanan publik dengan total skor jawaban sebesar 49 responden (47%), hal ini menunjukkan bahwa APIP di Inspektorat Provsu sudah memiliki Independensi yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pada tabel cross loading nilai variabel Independensi dengan indikator tertinggi terdapat pada indikator Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan pernyataan Kepedulian pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi meningkatkan pelayanan publik, seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Independensi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis cross loading nilai terendah ada pada indikator Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi yaitu sebesar 0.728 dengan item pernyataan kecintaan terhadap organisasi diwujudkan melalui keputusan untuk tetap bekerja didalam organisasi, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua APIP mencintai pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukannya tidak berdampak pada diri dan karirnya kedepan dan ini mengakibatkan APIP tersebut untuk berniat berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain (mutasi) ke Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja APIP Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan dari Tabel 4.21 Nilai *t-statistic* sebesar $3,210 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengendalian Internal dengan arah yang positif, maka hipotesis ketiga “diterima”. Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator Keterlibatan dalam Pengalaman Kerja dengan pernyataan apabila terdapat hal-hal yang janggal dalam Pengalaman

Kerja saya akan bertanya dengan total skor jawaban sebesar 54 responden (52%), hal ini menunjukkan bahwa APIP di Inspektorat Provsu sudah dapat menyusun anggaran sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing Inspektorat dan dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan pada tabel cross loading nilai variabel Pengalaman Kerja dengan indikator tertinggi terdapat pada indikator Pengaruh dalam Pengalaman Kerja dengan pernyataan Saya berpartisipasi aktif dan memberikan usulan dalam penyusunan anggaran, proses Pengalaman Kerja diawali dengan penetapan tujuan, target, dan kebijakan. Kesamaan persepsi antar berbagai pihak tentang apa yang akan dicapai dan keterkaitan tujuan dengan berbagai program yang akan dilakukan, sangat krusial bagi kesuksesan anggaran. Di tahap ini proses distribusi sumber daya mulai dilakukan. Pencapaian konsensus alokasi sumber daya menjadi pintu pembuka bagi pelaksanaan anggaran. Proses panjang dari penentuan tujuan ke pelaksanaan anggaran seringkali melewati tahap yang melelahkan, sehingga perhatian terhadap tahap penilaian dan evaluasi sering diabaikan. Kondisi inilah yang tampaknya secara praktis sering terjadi.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengalaman Kerja APIP

Nilai *t-statistic* sebesar $4,697 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengalaman Kerja APIP dengan arah yang positif, maka hipotesis keempat “diterima”. Ketersediaan sumber daya manusia yang cukup yaitu tersedianya sarana dan prasarana peningkatan kualitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga sumber daya manusia yang tersedia mampu menjalankan tugas pokok dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik (Lastanti, 2018). Terbinanya sumber daya manusia yang kompeten mampu memberikan keputusan terbaik dalam proses penyusunan Pengalaman Kerja APIP.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Fajar dan Arfan (2019) yang menyatakan bahwa proses kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses Pengalaman Kerja APIP.

5. Pengaruh Independensi Terhadap Pengalaman Kerja APIP

Nilai *t-statistic* sebesar $5,421 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Pengalaman Kerja APIP, maka hipotesis kelima “diterima”. Menurut Hariyadi (2015) Independensi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta bernia untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Independensi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowday dan Sutton, 1993). Independensi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap proses Pengalaman Kerja APIP.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Melalui Pengalaman Kerja APIP

Nilai *t-statistic* sebesar $3,240 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengalaman Kerja dengan arah yang positif, maka hipotesis keenam “diterima”.

Ketersedianya sumber daya manusia yang cukup yaitu tersedianya sarana dan prasarana peningkatan kualitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga sumber daya manusia yang tersedia mampu menjalankan tugas pokok dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik (Lastanti, 2018). Terbinanya sumber daya manusia yang kompeten mampu memberikan keputusan terbaik dalam proses penyusunan Pengalaman Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Fajar dan Arfan (2019) yang menyatakan bahwa proses kompetensi berpengaruh terhadap proses Pengalaman Kerja..

7. Pengaruh Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Melalui Pengalaman Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $4,065 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Pengalaman Kerja, maka hipotesis ketujuh “diterima”. Menurut Hariyadi (2015) Independensi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta bernia untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Independensi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowday dan Sutton, 1993). Independensi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap proses Pengalaman Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah: Pertama, Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Semakin baik kompetensi para APIP maka semakin meningkatkan Sistem Pengendalian Internal. Kedua, Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi tingkat Sistem Pengendalian Internalnya. Ketiga, Pengalaman Kerja APIP berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Semakin tinggi proses Pengalaman Kerja terhadap semakin tinggi tingkat Sistem Pengendalian Internalnya.

Keempat, Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah melalui Pengalaman Kerja APIP. Semakin baik kompetensi, maka semakin meningkatkan Pengalaman Kerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah juga terlaksana dengan baik. Kelima, Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah melalui Pengalaman Kerja APIP. Semakin baik kompetensi, maka semakin meningkatkan proses Pengalaman Kerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah juga terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Gusti Ayu, Indraswarawati, Sang Ayu, dkk. 2021. "*Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Kecamatan Gianyar.*" Hita Akuntansi dan Keuangan: 297–309.
- Arafat, Zulfikar Ali, Aniek Wijayanti, and Dewi Darmastuti. 2021. "*Analisis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Bantuan Sosial Covid-19 Provinsi DKI Jakarta.*" Korelasi 2(60): 82–96.
- Ariesty, Ria Nelly Sari, dkk. 2021. "*Analisis Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Pemerintah Kota Pekanbaru.*" Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini 2(1): 143–65.
- Astuty, Widia. 2016. "*Behavioral Accounting Issues In South East Asia*". Proceeding ICAF UMY.
- Atos, Antonius. 2014. "*Time Management : Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien.*" Humaniora 5(2): 777–85.
- Azis, N A. 2021. "*Model Interaksi Independensi Auditor.*" Penerbit NEM.
- Bachri, Syamsul. 2020. "*Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Di Kabupaten Bulukumba.*" STIE Nobel Indonesia.
- Bukit, Dr.Ir Benjamin, Dr.Tasman Malusa, dkk. 2017. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia.*" COSO. 2013. "*2013 COSO Framework.*" the committee of Sponsoring Organizatins of the Treadway Commission.
- Dahlan, Ahmad. 2013. "*Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor Dan Kualitas Audit.*" Tesis, Universitas Hasanuddin (13–23):
- Darmayanti, Ni Luh. 2021. "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara Daerah Kota Denpasar).*" Hita Akuntansi dan Keuangan (1): 93–119.
- Gaol, Lasando L. 2017. "*Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Motivasi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pengalaman Kerja Auditor Internal Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Consumer Goods Di Sumatera Utara.*" Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam Dan Latan, Hengky. (2015). "*Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (2nd Edition).*" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jasman, Andi Mattulada Amir, Dkk. 2016. "*Pengaruh Kompetensi , Independensi Dan Etika Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.*" EJurnal Katalogis Volume 4: 14–24.

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

- Kariyoto. 2017. "Implementasi Value For Money, Input Output Outcome Dan Best Value Sebagai Alat Pengukuran." JIBEKA 11(1): 72–82.
- Lathifah, N. 2021. "Konsep dan Praktik Sistem Pengendalian Internal." Insan Cendekia.
- Limonu, Abdul Aziz, Lintje Kalangi, dkk. 2021. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Kota Gorontalo". Riset Akuntansi 16(4): 375–86.
- Peraturan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementrian/Lembaga/Pemerintah Daerah. 2021.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Pratiwi, Ericha Windhiyana, Riski Tri, dkk. 2019. "Kinerja Berbasis Kompetensi." : 3.
- Putra, I Putu, N T Herawati, and dkk. 2017. "Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Ruang Lingkup Pekerjaan Pengawas Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Bum Desa Se-Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng." e-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha 8(1).
- Rachmat, Alvita Aulia. 2020. "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal." Jurnal riset akuntansi dan perbankan 14(1): 301–11.
- Sari, Eka nurmala dan Joppie Immanuel. 2021. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara". Jurnal Kajian Akuntansi 22(2): 175-205.
- Sari, Eka Nurmala. 2016. "Peranan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dalam Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi: Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Di Sumatera Utara". Prosiding Seminar Nasional Ekonomi IV: 378-391.
- Sari, Eka Nurmala. 2020. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pemerintah Provinsi Dan Kabupaten/Kota Sumatera Utara". Jurnal Akuntansi UIB 21(2):168-197.
- Sari, Maya. 2015. "Peran Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Dalam Melaksanakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara." Proceeding SNEMA UNP:370.
- Segah, Bobby. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Auditor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah." Anterior Jurnal 17(2): 86–99.
- Singarimbun, M & Effendi,S.2011. *Metode Penelitian Survei*.Jakarta:L3PS.
- Sugiarto. 2011. "Raih WTP Dengan SPIP. Kenapa Tidak?" JAMSWAP 3(April): 79.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B." Bandung:Alfabeta.
- Suharti, Sri, and Entin Tini Rumsari. 2021. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Pemerintah Desa." Competitive 16: 95–104.
- Sumartono, Muhammad Yamin Noch, dkk. 2021. "Tekanan Anggaran Waktu, Kompetensi, Independensi, Dan Sistem Pengendalian Internal Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit

Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Spip Dengan Pengalaman Kerja Apip Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

- Yang Di Moderasi Etika Profesi.*” *Accounting Journal Universitas Yapis Papua* 2: 88–100.
- Theresia, Paulina, Rahayu Jumri, and dkk. 2017. “*Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Etika, Dan Supervisi Audi Terhadap Kualitas Hasil Audit Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Sulawesi Utara.*” *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*: 1–11.
- Tim Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2018. *Penilaian Dan Strategi Peningkatan Maturitas SPIP*. 2021. Laporan Kinerja BPKB.
- Tim Penyusun IHPS I. 2021. “*Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I.*” : 62.
- Trisnani, Emy Dwi. 2017. “*Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Laporan Keuangan Dengan Mediasi Penatausahaan Aset Tetap Pemerintahan Kabupaten Bondowoso.*”
- Usmar. 2021. “*Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (Survei Pada Pemda DKI Jakarta).*” 2: 50–61.
- Zamzami, F, I A Faiz, U G M Press, and G M U Press. 2018. *Audit Internal: Konsep Dan Praktik*. UGM PRESS.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License