

Tuntutan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel dari masyarakat harus disikapi dengan serius dan sistematis oleh penyelenggara negara, baik dalam tatanan eksekutif, legislatif, dan yudikatif bersama-sama harus memiliki komitmen untuk menegakkan *good governance* dan *clean government*.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan *good governance* maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam Mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

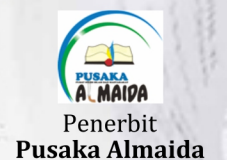
ETIKA PROFESI & KOMPETENSI AUDITOR

Perspektif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Irmayanti | Oesman Lewangka
Sukmawati Mardjuni | Andi Muhibuddin

ETIKA PROFESI & KOMPETENSI AUDITOR

Irmayanti | Oesman Lewangka | Sukmawati Mardjuni | Andi Muhibuddin



ETIKA PROFESI & KOMPETENSI AUDITOR

**Perspektif Sistem Pengendalian
Intern Pemerintah**

Irmayanti

Oesman Lewangka

Sukmawati Mardjuni

Andi Muhibuddin

ETIKA PROFESI & KOMPETENSI AUDITOR
Perspektif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
Copyright@Penulis 2021

Penulis:

Irmayanti
Oesman Lewangka
Sukmawati Mardjuni
Andi Muhibuddin

Editor:

Syamsul Bahri
Baso Madiong

Tata Letak

Mutmainnah

vi+87 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2021

Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN : 978-623-226-288-1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Pusaka Almaida
Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18
Gowa - Sulawesi Selatan - Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul **“Etika Profesi & Kompetensi Auditor Perspektif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah”**. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implemintasi akademik.

Atas rahmat, berkah dan petunjuknya pulalah sehingga berbagi pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan buku ini dan dalam masa studi di Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin...

Makassar, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	3
A. Teori Kepatuhan	3
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
C. Manajemen Mutu	9
D. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah	11
E. Laporan Hasil Pengawasan	16
BAB III ETIKA DAN KOMPETENSI PENGAWASAN	
INTERN	27
A. Etika Profesi	27
B. Kompetensi Pengawas Internal	37
C. Kerjasama Tim Pengawas	44
BAB IV ANALISIS PENGARUH ETIKA PROFESI,	
KOMPETENSI, KERJASAMA TERHADAP	
KUALITAS LAPORAN PENGAWASAN ...	53
A. Deskripsi Data	53
B. Deskripsi Variabel Penelitian	55
C. Uji Instrumen Data	66
D. Uji Asumsi Klasik	70
E. Analisis Data	74

F. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85

BAB I

PENDAHULUAN

Tuntutan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel dari masyarakat harus disikapi dengan serius dan sistematis oleh penyelenggara negara, baik dalam tatanan eksekutif, legislatif, dan yudikatif bersama-sama harus memiliki komitmen untuk menegakkan good governance dan clean government.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan good governance maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam Mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Peran APIP untuk mendorong peningkatan efektivitas manajemen risiko (risk management), pengendalian (control) dan tata kelola (governance) organisasi serta melakukan

pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Peran Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah.

Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, Inspektorat daerah mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Laporan Hasil Pengawasan APIP merupakan sarana komunikasi yang resmi dan sangat penting untuk menyampaikan informasi tentang temuan, kesimpulan, dan rekomendasi kepada auditi atau pihak-pihak yang memerlukan informasi. Laporan dibuat berdasarkan kertas kerja pengawasan dan temuan hasil yang disusun selama melaksanakan pengawasan agar informasinya akurat dan obyektif.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Teori Kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata patuh, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, patuh artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan

Terdapat dua perspektif dasar kepatuhan pada hukum sesuai yang dikemukakan Tyler (Susilowati, 1998, 2003, 2004 dalam Saleh, 2004), yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berarti individu dengan kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi.

Seseorang lebih cenderung patuh pada hukum yang dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (normative commitment through morality) berarti patuh pada hukum karena hukum dianggap suatu keharusan,

sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (normative commitment through legitimacy) berarti patuh pada peraturan karena otoritas penyusun hukum yang

memiliki hak untuk mendikte perilaku (Sudaryanti, 2008 dalam Sulisty, 2010).

Efektifitas peraturan dalam suatu sistem organisasi juga tidak terlepas dari faktor ketaatan atau kepatuhan dari tiap anggota organisasi terhadap aturan yang ada. Kelman membedakan kualitas ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Ketaatan yang bersifat compliance, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena ia takut terkena sanksi.
2. Ketaatan yang bersifat identification, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan hanya karena takut hubungan baiknya dengan seseorang menjadi rusak
3. Ketaatan yang bersifat internalisation, yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan karena benar-benar ia merasa bahwa aturan tersebut materi dan spiritnya sesuai dengan nilai-nilai intrinsik yang dianutnya.

Peraturan berjalan kurang efektif bila derajat ketaatannya hanya berkisar di compliance atau identification saja. Sebaliknya, bila derajat kepatuhannya mencapai internalisation, berarti kualitas efektifitas peraturan tersebut sudah sangat tinggi, sehingga sistem berjalan sesuai dengan aturan yang ada tanpa menekankan fungsi kontrol yang ketat. Begitupun halnya bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang dalam menjalankan roda pemerintahan berkewajiban patuh dan taat terhadap aturan.

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang memiliki kewenangan meliputi:

1. Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan.
3. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh APBN.

Asas-asas Umum Pemerintahan yang baik yang disingkat AUPB adalah prinsip yang digunakan sebagai acuan penggunaan wewenang bagi Pejabat Pemerintahan dalam mengeluarkan Keputusan dan/atau Tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan. AUPB dalam UU No 30 Tahun 2014 meliputi asas :

1. Asas Kepastian Hukum;
Asas kepastian hukum merupakan asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundangundangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan
2. Asas Kemanfaatan;
Asas kemanfaatan maksudnya manfaat yang harus diperhatikan secara seimbang antara: (1) kepentingan

individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain; (2) kepentingan individu dengan masyarakat;(3) kepentingan Warga Masyarakat dan masyarakat asing; (4) kepentingan kelompok masyarakat yang satu dan kepentingan kelompok masyarakat yang lain; (5) kepentingan pemerintah dengan Warga Masyarakat; (6) kepentingan generasi yang sekarang dan kepentingan generasi mendatang; (7) kepentingan manusia dan ekosistemnya; (8) kepentingan pria dan wanita.

3. Asas Ketidakberpihakan;

Asas ketidakberpihakan adalah asas yang mewajibkan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dengan mempertimbangkan kepentingan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif.

4. Asas Kecermatan;

Asas kecermatan dimaksudkan sebagai asas yang mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan/atau Tindakan harus didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakan sehingga Keputusan dan/atau Tindakan yang bersangkutan dipersiapkan dengan cermat sebelum Keputusan dan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan.

5. Asas tidak Menyalahgunakan Kewenangan;

Asas tidak menyalahgunakan kewenangan adalah asas yang mewajibkan setiap Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menggunakan kewenangannya

untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampurkan kewenangan.

6. Asas Keterbukaan;

Asas keterbukaan adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara

7. Asas Kepentingan Umum;

Asas kepentingan umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan dan kemanfaatan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif

8. Asas Pelayanan yang Baik.

Asas pelayanan yang baik dimaksudkan sebagai asas yang memberikan pelayanan yang tepat waktu, prosedur dan biaya yang jelas, sesuai dengan standar pelayanan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi,

lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2003) dalam (Subekhi dan Jauhar, 2012:20) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja yang disertai dengan pendelegasian wewenang. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi

Menurut Sedarmayanti (2009:94) pengukuran mengenai penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memerhatikan :

- 1) Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian;
- 2) Sistem diklat yang efektif;
- 3) Standar dan peningkatan kinerja;
- 4) Pola karier yang jelas dan terencana;
- 5) Standar kompetensi jabatan;
- 6) Klasifikasi jabatan;
- 7) Tugas, fungsi dan beban tugas proporsional;
- 8) Rekrutmen sesuai prosedur;
- 9) Penempatan pegawai sesuai keahlian;
- 10) Renumeras

Keberhasilan suatu daerah ditentukan oleh kemampuan manusia yang dapat mengelola daerah dengan

baik terlebih dalam bagi aparat pengawas daerah yang mampu dan cakap sebagai penunjang keberhasilan pengendalian intern suatu daerah.

Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing

Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/ manage yang berbeda pula untuk setiap personalnya, salah satu tanggung jawab organisasi pemerintah daerah kabupaten pinrang khususnya dibidang pengwasan adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya-sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif.

C. Manajemen Mutu

Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, derajat, atau kualitas (Qadratilah, 2011:341). Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan, mutu bukanlah benda magis atau suatu yang rumit, mutu di dasarkan pada akal sehat.

Sedangkan manajemen mutu menurut G.R. Terry adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata.

Menurut Ricky W. Griffin: Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran

(goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Ishikawa dalam M. N. Nasution (2001), manajemen mutu adalah gabungan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu merupakan semua aktifitas dari keseluruhan fungsi manajemen yang menetapkan kebijakan mutu, tujuan dan tanggung jawab perusahaan, serta melaksanakannya dengan cara seperti perencanaan mutu, pengendalian mutu, pemastian mutu dan peningkatan mutu di dalam sistem mutu.

Dalam mendukung program pemerintah yang tercermin dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik, peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) ditekankan pada konsultasi dan penjaminan mutu. Peran konsultasi dilaksanakan melalui kegiatan bimbingan teknis dan asistensi, sedangkan penjaminan mutu diwujudkan dalam kegiatan monitoring, rivi, audit, dan evaluasi.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memegang peranan sentral sebagai penjamin mutu (quality assurance) penerapan SPIP guna memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan Instansi Pemerintah telah

beroperasi secara efisien dan efektif, laporan keuangan telah disajikan secara handal, taat pada peraturan perundangan, dan pengamanan Aset. Oleh sebab itu untuk dapat menjalankan peran tersebut APIP harus memahami tiga hal yaitu; Internal Control, Risk Management, dan Good Governance berlandaskan God Spot yaitu APIP yang berintegritas, bersih, professional, melayani.

Untuk itu diperlukan penguasaan ilmu yang luas, keahlian yang mumpuni, dan integritas yang mulia. Kesemuanya itu merupakan senjata APIP dalam menghadapi tuntutan tugas, serta menghadapi perubahan paradigma. Yang antara lain meliputi penguasaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Pengelolaan Manajemen Risiko, Proses Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. Pemahaman ketiga domain tersebut dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan program pemerintah dapat berjalan secara efektif dan efisien; menjamin keandalan laporan keuangan pemerintah; pengelolaan aset secara tertib; kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; serta mengembangkan kemampuan deteksi dini (early warning) untuk mencegah terjadinya penyimpangan yang mengakibatkan timbulnya kerugian negara.

D. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah

1. Pengertian Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (disingkat APIP) adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas

dan fungsi pokok melakukan pengawasan. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) beranggotakan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat di setiap kementerian/lembaga, provinsi, dan kabupaten/kotamadya.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Peraturan Pemerintah (PP) No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Berdasarkan rekomendasi Komisi Pemberantasan Korupsi, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara, PP No 18 Tahun 2016 direvisi menjadi PP No 72 Tahun 2019 untuk memperkuat fungsi pengawasan APIP. Dalam PP terbaru, Inspektorat Daerah kabupaten/kota diangkat dan bertanggung jawab kepada gubernur (aturan lama diangkat oleh sekretaris daerah) dan inspektorat di tingkat provinsi diangkat dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern (audit intern) di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari:

- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP);
- Inspektorat jenderal kementerian, inspektorat/unit pengawasan intern pada kementerian negara, inspektorat utama/inspektorat lembaga pemerintah non

kementerian, inspektorat/unit pengawasan intern pada kesekretariatan lembaga tinggi negara dan lembaga negara;

- Inspektorat provinsi/kabupaten/kota; dan
- Unit pengawasan intern pada badan hukum pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Undang-undang 23 Tahun 2014 pasal 1 ayat 46 menyatakan bahwa APIP adalah Inspektorat Jenderal Kementerian, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

2. Tugas dan Kegiatan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Peran APIP dalam pengawasan intern sangat besar, tingkat efektivitas APIP dalam melaksanakan perannya akan sangat menunjang keberhasilan pelaksanaan pengendalian intern. Reformasi pengelolaan keuangan negara turut memperkuat eksistensi APIP, terutama terkait perannya dalam mendukung penguatan sistem pengendalian intern instansi pemerintah. Di dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah disebutkan bahwa untuk memperkuat dan menunjang efektivitas sistem pengendalian intern dilakukan pengawasan intern oleh APIP (pasal 47 dan 48). Dengan demikian pekerjaan utama APIP berdasarkan konsep PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah melakukan pengawasan intern.

Pengawasan Intern didefinisikan sebagai seluruh proses kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan

kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Dari definisi tersebut dapat dijabarkan bentuk pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP, yaitu:

- Audit: proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah.
- Reviu: penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan.
- Evaluasi: rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
- Pemantauan: proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Kegiatan pengawasan lainnya: antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, pembimbingan dan konsultasi,

pengelolaan hasil pengawasan, dan pemaparan hasil pengawasan.

Kehadiran Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan untuk menciptakan tertib penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan, menciptakan kepastian hukum, mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, menjamin akuntabilitas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, memberikan perlindungan hukum kepada Warga Masyarakat dan aparatur pemerintahan, melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menerapkan Azas-azas Umum Pemerintahan Yang Baik (AUPB), dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya

3. Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang

Inspektorat Kabupaten Pinrang merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertugas membantu kepala daerah membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah, sesuai ketentuan pasal 216 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peran utama Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) adalah melaksanakan fungsi sebagai auditor internal. Hal tersebut selaras dengan pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang menyatakan bahwa perwujudan peran APIP yang efektif sekurang-kurangnya:

1. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, serta efektifitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
2. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko, dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
3. Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan Inspektorat khususnya di daerah kabupaten Pinrang sangat strategis, karena tidak hanya menemukan penyimpangan atau penyelewengan, tetapi lebih pada upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta untuk mengevaluasi efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Pinrang.

E. Laporan Hasil Pengawasan

1. Pengertian Laporan Hasil Pengawasan

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, lapor/melapor berarti memberi tahu atau mengadu. Laporan berarti segala sesuatu yg dilaporkan, dan pelaporan berarti perihal melaporkan. Pengawasan internal pemerintah merupakan fungsi manajemen dalam penyelenggaraan pemerintahan. Standar Audit APIP menyatakan bahwa pengawasan intern meliputi audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan

tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Kode Etik APIP menyatakan bahwa hasil kerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diharapkan bermanfaat bagi pimpinan, unit-unit kerja, serta pengguna lainnya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Atas dasar pengertian-pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa laporan hasil pengawasan intern adalah media yang digunakan oleh APIP untuk mengomunikasikan hasil audit, revidu, pemantauan dan evaluasi, serta pengawasan lainnya kepada pimpinan organisasi, unit-unit kerja, serta pihak lain yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendorong pemerintahan yang baik.

2. Fungsi dan Tujuan Laporan Hasil Pemeriksaan

Pelaporan hasil pengawasan intern kepada pihak-pihak yang berkepentingan merupakan hal yang penting dari pelaksanaan tugas APIP. Nilai tambah pekerjaan APIP bukan terletak pada informasi yang dikumpulkan, tetapi pada penilaian dan penyajian informasi tersebut. Perencanaan, anggaran, kertas kerja, penilaian risiko, serta mekanisme penjaminan mutu kegiatan pengawasan intern bukan merupakan produk akhir, melainkan sekadar alat untuk menghasilkan produk akhir pengawasan yang bermutu. Penerimaan dan perhatian pihak yang berkepentingan terhadap simpulan akhir laporan hasil pengawasan, serta tindak lanjut terhadap permasalahan

yang dilaporkan merupakan ukuran kesuksesan pekerjaan APIP.

(1) Fungsi Laporan hasil Pengawasan

Laporan hasil pengawasan berfungsi sebagai media komunikasi APIP untuk menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Informasi tersebut digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan yang sangat beragam sesuai dengan kepentingan masing-masing. Selain untuk menyampaikan informasi, laporan hasil pengawasan juga berfungsi sebagai media komunikasi untuk menyampaikan rekomendasi/saran untuk membantu pihak-pihak yang berkepentingan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

Laporan hasil pengawasan intern juga berfungsi sebagai dokumen untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan kegiatan pengawasan yang telah dilaksanakan oleh APIP. Pelaksanaan kegiatan pengawasan menyerap sumber daya publik seperti anggaran, tenaga kerja, sarana prasarana dan lain-lain. APIP harus mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya tersebut dalam bentuk kinerja. Laporan hasil pengawasan dapat dijadikan sebagai indikator output kegiatan pengawasan.

Laporan hasil pengawasan dalam bentuk dokumen tertulis dapat berfungsi sebagai alat bukti dalam rangka penegakan hukum maupun dasar pelaksanaan tindak lanjut oleh manajemen lembaga pemerintah. Laporan yang disampaikan dalam bentuk dokumen tertulis dapat dibaca berulang-ulang sehingga pembaca terhindar dari

kesalahpahaman maupun kesalahan tafsir (misinterpretation)

Untuk memenuhi fungsi-fungsi tersebut, laporan hasil pengawasan intern sekurang-kurangnya harus memenuhi empat tepat, yaitu:

- Tepat isi

Laporan harus didasarkan pada hasil pelaksanaan pengawasan audit yang didokumentasikan secara baik. Isi laporan harus sesuai dengan standar /pedoman pelaporan yang berlaku.

- Tepat waktu

Agar bermanfaat secara optimal, laporan hasil pengawasan harus disampaikan tepat waktu. Keterlambatan pelaporan dapat membuat manfaat laporan berkurang bahkan tidak bermanfaat

- Tepat Saji

Laporan hasil pengawasan disajikan secara menarik sehingga mengundang minat manajemen untuk membacanya. Laporan ditulis menggunakan bahasa yang lugas dan sederhana sehingga materi laporan mudah dipahami pembaca

- Tepat alamat

Laporan hanya boleh disampaikan kepada pihak-pihak yang berwenang membaca. Laporan yang salah alamat tidak berguna, bahkan dapat disalahgunakan pihak yang tidak berwenang sehingga APIP dapat dituntut oleh pihak yang dirugikan

(2) Tujuan Laporan Hasil Pengawasan Intern

Laporan hasil pengawasan intern terutama ditujukan untuk melayani manajemen, bukan APIP itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menghasilkan laporan hasil pengawasan yang berkualitas APIP harus memahami bagaimana manajemen akan menggunakan laporan tersebut.

Manajemen berkepentingan untuk mengetahui risiko yang relevan, area yang bermasalah, serta pengendalian yang terkait. Manajemen juga ingin mengetahui tindakan yang sedang dan yang masih perlu dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam memutuskan apakah akan melaksanakan tindakan yang direkomendasikan/disarankan APIP, manajemen harus memiliki keyakinan bahwa isi laporan tersebut valid dan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, tujuan dari laporan hasil pengawasan adalah menginformasikan, meyakinkan/mengajak, serta menghasilkan (*inform, persuade, get results*).

1) Menginformasikan

Manajemen ingin mengetahui hasil pekerjaan APIP dan memperoleh informasi berupa simpulan hasil pengawasan. Laporan hasil pengawasan harus menyajikan informasi penting yang dapat dengan cepat dan mudah dipahami manajemen

2) Meyakinkan/Mengajak/*to persuade*

Laporan hasil pengawasan harus dapat meyakinkan manajemen bahwa informasi yang disajikan bersifat andal dan berpengaruh signifikan bagi organisasi. Oleh karena itu, laporan hasil pengawasan harus memuat fakta yang

didukung dengan data dan argumentasi yang meyakinkan

3) Menghasilkan/*to get results*

Tujuan akhir laporan hasil pengawasan adalah mendorong manajemen untuk melaksanakan tindakan yang memiliki nilai tambah bagi organisasi. Pelaksanaan tindak lanjut oleh manajemen terhadap rekomendasi/saran APIP untuk mengurangi risiko, mencegah masalah, serta memperbaiki kesalahan merupakan hasil yang diharapkan dari laporan pengawasan. Agar dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi, laporan hasil pengawasan harus memuat rekomendasi yang benar-benar dapat mengatasi sebab dan akibat, menghasilkan manfaat yang lebih besar dari biaya, serta dapat dilaksanakan oleh manajemen

3. Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan

Setiap pihak yang berkepentingan dan setiap jenjang manajemen sebagai pengguna laporan hasil pengawasan APIP memiliki tuntutan yang spesifik terhadap isi, bentuk, dan frekuensi laporan hasil pengawasan. Walaupun setiap pengguna memiliki kebutuhan spesifik, namun secara umum mereka menuntut laporan yang memenuhi delapan karakteristik standar kualitas berikut ini.

a) Langsung

Pembaca laporan menghendaki penyajian hasil pengawasan yang terus terang dan faktual. Oleh karena itu, kalimat yang bertele-tele akan menjengkelkan pembaca yang ingin segera mengetahui simpulan dan rekomendasi. Laporan langsung dapat menggunakan:

kalimat pembuka yang konklusif, judul yang informatif, serta lebih dahulu menyajikan poin utama

b) Ringkas

Laporan yang ringkas tetapi mengemas ide pokok lebih banyak berbicara daripada penjelasan yang panjang lebar yang menjelaskan seluruh pemikiran secara detail. Pembaca, yang pada umumnya sibuk, menginginkan laporan yang singkat tetapi padat. Laporan ringkas yang berkualitas dihasilkan dari pembatasan detail, pemilihan masalah yang signifikan, serta pengikhtisaran data pendukung.

c) Tepat

Setiap laporan harus menggunakan tekanan dan strategi yang tepat untuk menegaskan informasi yang disajikan. Bahasa laporan harus kreatif. Pemilihan dan penyusunan kata harus mencerminkan berbagai tingkatan untuk menunjukkan signifikansi di antara informasi yang disajikan. Untuk menyusun laporan yang tepat, penulis harus memahami minat pembaca, memilih penekanan yang sesuai, serta menyajikan informasi yang relevan dan valid.

d) Meyakinkan/*Persuasive*

Pembaca harus peduli/tertarik terhadap informasi yang disajikan sebelum mereka terdorong untuk melaksanakan tindak lanjut. Laporan hasil pengawasan harus relevan dengan kegiatan organisasi, menjelaskan risiko dari temuan, serta manfaat dari rekomendasi yang disampaikan. Laporan yang meyakinkan mencakup: argumentasi pendukung simpulan yang terpercaya,

penjelasan yang memadai, akibat dari kondisi yang diungkapkan, serta kuantifikasi akibat dari kondisi yang ditemukan.

e) Membangun/*Constructive*

Laporan yang berisi kritik akan menimbulkan perlawanan, bukan kerja sama. Isi dan bahasa laporan harus dipilih agar menunjukkan manfaat positif dan memperoleh komitmen dari pembaca. Laporan yang konstruktif meyakini sebab (bukan gejala) dari suatu permasalahan, menyampaikan aspek positif dan negatif secara seimbang, serta menghargai tindakan manajemen.

f) Orientasi Hasil/*Results-oriented*

Pimpinan instansi tidak hanya sekedar membaca untuk mengetahui masalah, tetapi berusaha untuk menemukan solusinya. Laporan yang efektif menekankan pada hasil dengan cara: menyampaikan rekomendasi yang spesifik dan terukur, bersifat praktik dan berorientasi pada solusi, serta menjelaskan tindakan yang telah dilakukan manajemen.

g) Menarik/*Inviting*

Laporan yang menarik akan memperoleh perhatian pembaca daripada laporan yang bersifat ancaman (intimidasi). Laporan yang menarik pembaca memuat: ringkasan eksekutif, menggunakan format yang profesional, serta menggunakan judul yang jelas untuk setiap bagian

h) Tepat waktu/*Timely*

Manfaat dari laporan terkait langsung dengan ketepatan waktu penyajian. APIP perlu menjaga ketepatan waktu

dengan: penyampaian segera kepada manajemen, penyampaian laporan interim untuk masalah yang serius, serta penegakan standar ketepatan waktu secara tegas.

Untuk menjaga mutu hasil audit intern yang dilaksanakan oleh Auditor Intern Pemerintah, Auditor dan pimpinan APIP wajib mempedomani standar audit intern pemerintah Indonesia yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah.

Standar Audit berfungsi sebagai ukuran mutu minimal bagi para auditor dan pimpinan APIP dalam:

- a) pelaksanaan tugas dan fungsi yang dapat merepresentasikan praktik- praktik audit intern yang seharusnya, menyediakan kerangka kerja pelaksanaan dan peningkatan kegiatan audit intern yang memiliki nilai tambah, serta menetapkan dasar-dasar pengukuran kinerja audit intern;
- b) Pelaksanaan koordinasi audit intern oleh pimpinan APIP;
- c) Pelaksanaan perencanaan audit intern oleh pimpinan APIP; dan
- d) penilaian efektivitas tindak lanjut hasil audit intern dan konsistensi penyajian aporan hasil audit intern.

Kegiatan audit menambah nilai organisasi (auditi) dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) ketika memberikan jaminan objektif dan relevan, dan berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi proses tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian.

Standar Audit terdiri dari dua bagian utama, sebagai berikut:

- a) Standar Atribut (*Attribute Standards*)

Standar Atribut mengatur mengenai karakteristik umum yang meliputi tanggung jawab, sikap, dan tindakan dari penugasan audit intern serta organisasi dan pihakpihak yang melakukan kegiatan audit intern, dan berlaku umum untuk semua penugasan audit intern. Standar Atribut dibagi menjadi Prinsip-Prinsip Dasar dan Standar Umum

b) Standar Pelaksanaan (*Performance Standards*)

Standar Pelaksanaan menggambarkan sifat khusus kegiatan audit intern dan menyediakan kriteria untuk menilai kinerja audit intern. Standar Pelaksanaan dibagi menjadi Standar Pelaksanaan Audit Intern dan Standar Komunikasi Audit Intern. Lingkup kegiatan yang diatur dalam Standar Pelaksanaan ini meliputi Kegiatan Pemberian Jaminan Kualitas (*Quality Assurance Activities*) dan Pemberian Jasa Konsultansi (*Consulting Activities*).

4. Indikator Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Adapun Indikator Kualitas Laporan Hasil Pengawasan yaitu:

- 1) Kesesuaian Pengawasan dengan Standar Audit yang berlaku di Indonesia.
- 2) Kualitas Laporan Hasil Pengawasan: (a) Langsung; (b) Ringkas; (c) Tepat; (d) Meyakinkan; (e) Membangun; (f) Orientasi hasil; (g) Menarik; dan (h) Tepat Waktu.

BAB III

ETIKA DAN KOMPETENSI PENGAWASAN INTERN

A. Etika Profesi

1. Pengertian Etika Profesi

Etika profesi adalah suatu sikap hidup yang bertujuan untuk dapat memberikan suatu pelayanan yang bersifat profesional terhadap masyarakat. Hal ini bisa dilakukan dengan adanya keahlian atau keterampilan atau bahkan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga orang tersebut dapat memberikan pelayanan pada masyarakat. Segala pekerjaannya juga dapat dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Jika Anda memiliki etika dalam menjalankan tugas dari jabatan Anda maka hal ini berarti bahwa Anda telah menyadari etika dari profesionalitas Anda. Sikap etis ini memang haruslah dimiliki oleh seorang profesional dalam bekerja. Bahkan sikap etis ini sudah seharusnya menjadi semacam prinsip dalam hidup seorang profesional.

Menurut Muchtar (2016), etika profesi merupakan aturan perilaku yang memiliki kekuatan mengikat bagi setiap pemegang profesi.

Sementara itu, Lubis (1994) berpendapat etika profesi merupakan sikap hidup berupa kesediaan untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat

dengan keterlibatan penuh dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas.

Prinsip perilaku profesional mensyaratkan Aparat Pengawas Inten Pemerintah untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa yurisdiksi mungkin memiliki ketentuan yang berbeda atau melampaui ketentuan yang ditetapkan dalam Kode Etik. APIP harus menyadari perbedaan tersebut dan mematuhi ketentuan yang lebih ketat kecuali dilarang oleh peraturan perundang-undangan.

2. Manfaat dan Tujuan Etika Profesi

Etika adalah salah satu unsur utama dari profesi yang menjadi landasan bagi akuntan dan aparat pengawas dalam menjalankan kegiatan profesionalitasnya, aparat pengawas memiliki tanggungjawab untuk bertindak sesuai dengan kepetingan public.

Manfaat Etika Profesi adalah:

- a) Meningkatkan tanggung jawab, Setiap orang yang bekerja secara profesional tentu akan memperhatikan dengan benar bagaimana caranya bekerja. Seorang profesional sudah seharusnya bekerja dengan memegang teguh etika yang menyangkut profesionalitas diri. Hal ini secara tidak langsung menjadi tanggung jawab APIP sehingga segala hal yang dilakukan berkaitan dengan pekerjaan akan dinilai baik dan berkualitas.
- b) Menekankan prinsip profesionalitas, Setiap profesi di dalam suatu perusahaan juga sudah tentu berjalan sesuai

dengan pedoman dan aturannya masing-masing. Oleh karena itu etika yang dipegang oleh seorang profesionalitas sudah seharusnya selalu dihargai dan dilakukan serta semakin dikembangkan

- c) Menciptakan ketertiban, Adanya kode etik profesi yang ada sebuah organisasi sudah seharusnya dipegang teguh dan dijalankan oleh para profesionalitas. Dengan menjalankan kode etik ini maka setiap tenaga kerja akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Hal ini akan memperkecil peluang terjadinya penyimpangan di sebuah organisasi karena pekerjaan dari masing-masing tenaga kerja dapat berjalan dengan baik dan tertib.
- d) Mencegah campur tangan dari pihak lain, Sebuah organisasi memang sebaiknya memberikan rincian tugas kepada pekerja yang menjadi kewajibannya. Rincian tugas haruslah jelas sehingga setiap pegawai bisa memahami peran dan fungsinya di dalam suatu organisasi. Selain itu adanya rincian tugas yang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai bekerja secara lebih baik tanpa adanya campur tangan dari pihak lain.
- e) Melindungi hak pekerja, setiap etika yang diberlakukan di suatu organisasi secara tidak langsung akan membantu pekerja untuk bisa melindungi berbagai hak sebagai pekerja. Perlindungan hak pegawai memang merupakan hal yang penting bagi tenaga kerja terutama menyangkut kesejahteraan hidupnya
- f) Membantu penyelesaian masalah, Setiap permasalahan tentu pernah terjadi di sebuah organisasi. Namun setiap masalah yang ada haruslah diselesaikan secara terbuka.

Pekerja dapat mengeluarkan pendapat untuk orang lain atau organisasi yang sedang menghadapi masalah. Tentu saja penyelesaian yang ditawarkan biasanya berkaitan dengan profesionalitas sebagai seorang pegawai di organisasi.

Tujuan Etika Profesi adalah :

- a) Etika profesi bertujuan untuk menjunjung tinggi martabat suatu profesi
- b) Etika profesi bertujuan menjaga dan mengelola kesejahteraan anggota profesi
- c) Bertujuan meningkatkan pengabdian para anggota profesi
- d) Etika profesi bertujuan membantu meningkatkan mutu suatu profesi
- e) Etika profesi membantu meningkatkan pelayanan suatu profesi diatas kepentingan pribadi profesi itu sendiri
- f) Bertujuan untuk menentukan standar baku bagi suatu profesi
- g) Bertujuan meningkatkan kualitas organisasi agar menjadi lebih professional dan hubungannya terjalin dengan erat

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa etika profesi bertujuan agar setiap orang tetap berada dalam nilai-nilai profesional, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi profesi yang dipegangnya.

3. Prinsip-prinsip dasar Etika Profesi

Prinsip dasar etika menetapkan standar perilaku yang diharapkan dari seorang APIP. Kerangka kerja konseptual

menetapkan pendekatan yang perlu diterapkan oleh seorang APIP, yang membantunya dalam mematuhi prinsip dasar etika tersebut.

Prinsip dasar etika untuk Seorang APIP adalah:

a) Integritas

Bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis. APIP tidak boleh secara sengaja dikaitkan dengan laporan, komunikasi, atau informasi lain ketika APIP percaya bahwa informasi tersebut:

- Berisi kesalahan atau pernyataan yang menyesatkan secara material;
- Berisi pernyataan atau informasi yang dibuat secara tidak hati-hati; atau
- Terdapat penghilangan atau pengaburan informasi yang seharusnya diungkapkan, sehingga akan menyesatkan.

b) Objektivitas

Tidak mengompromikan pertimbangan profesional atau bisnis karena adanya bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain.

c) Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Seorang APIP harus patuh terhadap prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional yang mensyaratkan untuk:

- Mencapai dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa klien atau organisasi tempatnya bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten, berdasarkan standar profesional dan standar teknis

terkini serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan

- Bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan standar professional dan standar teknis yang berlaku.

Menjaga kompetensi professional mensyaratkan suatu kesadaran yang berkelanjutan dan pemahaman atas perkembangan teknis, professional, serta bisnis yang relevan. Pengembangan profesional berkelanjutan memungkinkan Aparat Pengawas Intern pemerintah untuk mengembangkan dan mempertahankan kemampuan bekerja secara kompeten dalam lingkungan professional.

Serta, Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mengambil langkah-langkah yang memadai untuk memastikan bahwa mereka yang bekerja profesional di bawah pengawasannya telah memperoleh pelatihan dan supervisi yang tepat.

d) Kerahasiaan

Dalam menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis, seorang APIP seharusnya:

- 1) Mewaspadaai terhadap kemungkinan pengungkapan yang tidak disengaja, termasuk dalam lingkungan sosial, dan khususnya kepada rekan bisnis dekat, anggota keluarga inti, atau keluarga dekat;
- 2) Menjaga kerahasiaan informasi di dalam Kantor atau organisasi tempatnya bekerja;
- 3) Menjaga kerahasiaan informasi yang diungkapkan oleh calon klien atau organisasi tempatnya bekerja;

- 4) Tidak mengungkapkan informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan bisnis di luar Kantor atau organisasi tempatnya bekerja tanpa kewenangan yang memadai dan spesifik, kecuali jika terdapat hak atau kewajiban hukum atau profesional untuk mengungkapkannya;
- 5) Tidak menggunakan informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga;
- 6) Tidak menggunakan atau mengungkapkan informasi rahasia apa pun, baik yang diperoleh atau diterima sebagai hasil dari hubungan profesional atau bisnis maupun setelah hubungan tersebut berakhir; dan
- 7) Melakukan langkah-langkah yang memadai untuk memastikan bahwa personel yang berada dibawah pengawasannya, serta individu yang memberi advis dan bantuan profesional, untuk menghormati kewajiban Akuntan guna menjaga kerahasiaan informasi.

Prinsip ini merupakan bentuk perlindungan kepentingan publik karena memfasilitasi aliran informasi yang bebas dari klien atau organisasi tempatnya bekerja kepada APIP dengan pemahaman bahwa informasi tersebut tidak akan diungkapkan kepada pihak ketiga. Namun demikian, berikut ini adalah keadaan ketika APIP harus mengungkapkan atau mungkin disyaratkan untuk mengungkapkan informasi rahasia atau ketika pengungkapan tersebut mungkin layak diungkap:

- (1) Pengungkapan disyaratkan oleh hukum, misalnya:
 - Pembuatan dokumen atau ketentuan lainnya atas bukti dalam proses hukum; atau
 - Pengungkapan kepada otoritas publik yang berwenang atas terjadinya indikasi pelanggaran hukum;
- (2) Pengungkapan diizinkan oleh hukum dan diperkenankan oleh klien atau organisasi tempatnya bekerja;
- (3) Terdapat kewajiban atau hak profesional untuk mengungkapkan, jika tidak dilarang oleh hukum:
 - Untuk mematuhi penelaahan mutu oleh asosiasi profesi;
 - Untuk merespons pertanyaan atau investigasi oleh asosiasi profesi atau badan regulator;
 - Untuk melindungi kepentingan profesional APIP dalam proses hukum; atau
 - Untuk mematuhi standar profesional dan standar teknis, termasuk persyaratan etika.

Dalam memutuskan untuk mengungkapkan atau tidak mengungkapkan informasi rahasia, APIP mempertimbangkan keadaan yang relevan termasuk:

- (1) kepentingan semua pihak dirugikan, termasuk pihak ketiga yang kepentingannya terpengaruh, jika klien atau organisasi tempatnya bekerja menyetujuinya pengungkapan informasi tersebut
- (2) Apakah semua informasi yang relevan diketahui dan didukung bukti yang kuat, sepanjang praktis. Faktor-

faktor yang memengaruhi keputusan untuk mengungkapkan meliputi:

- Fakta tidak didukung bukti yang kuat
- Informasi yang lengkap
- Kesimpulan yang tidak didukung bukti yang kuat

(3) Komunikasi yang digunakan untuk pihak yang dituju dalam komunikasi tersebut

(4) Apakah pihak-pihak yang dituju dalam komunikasi tersebut merupakan penerima yang tepat.

e) Perilaku Profesional

APIP wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apa pun yang diketahui oleh APIP mungkin akan mendiskreditkan profesi. APIP tidak boleh terlibat dalam bisnis, pekerjaan, atau aktivitas apa pun yang diketahui merusak atau mungkin merusak integritas, objektivitas, atau reputasi baik dari profesi, dan hasilnya tidak sesuai dengan prinsip dasar etika.

Ketika melakukan aktivitas pemasaran atau promosi, Akuntan dilarang mencemarkan nama baik profesi. Akuntan harus bersikap jujur dan mengatakan yang sebenarnya, serta dalam tindakannya tidak:

- 1) Membuat pernyataan yang berlebihan mengenai jasa profesional yang dapat diberikan, kualifikasi yang dimiliki, atau pengalaman yang telah diperoleh;
- 2) Membuat pernyataan yang merendahkan atau melakukan perbandingan yang tidak didukung bukti terhadap hasil pekerjaan pihak lain.

Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) mungkin menghadapi suatu situasi ketika mematuhi salah satu prinsip dasar etika, akan bertentangan dengan mematuhi satu atau lebih prinsip dasar etika lainnya. Dalam situasi demikian, APIP mungkin mempertimbangkan untuk berkonsultasi, secara anonim jika diperlukan, dengan:

- 1) Pihak lain dalam Kantor atau organisasi tempatnya bekerja.
 - 2) Pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola.
 - 3) Asosiasi profesi
 - 4) Regulator.
 - 5) Penasihat hukum
4. Indikator Etika Profesi

Auditor dalam melaksanakan jasa profesionalnya diwajibkan mengacu kepada pedoman kode etik profesi akuntan publik, dikarenakan apabila penerapan suatu kode etik profesi akuntan publik dilaksanakan dengan baik maka akan menghasilkan suatu kualitas audit yang baik juga (Nandari & Latrini, 2015).

Indikator Etika Profesi yang digunakan menurut Kode Etik Akuntan Indonesia (2020) adalah sebagai berikut

- a. Integritas;
- b. Objektivitas;
- c. Kompetensi dan kehati-hatian;
- d. Kerahasiaan;
- e. Perilaku professional;

B. Kompetensi Pengawas Internal

1. Pengertian Kompetensi

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian kompetensi kerja adalah kapabilitas kerja dari setiap individu yang melingkupi aspek keterampilan, sikap kerja, dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang telah diatur oleh perusahaan.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2014, hal 308), “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”

Menurut Wibowo (2012, hal 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara professional dan berkualitas.

2. Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Manfaat dan tujuan kompetensi penting bagi suatu organisasi yang memiliki dan mengelolah sumber daya manusia, guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Ruky (2016, hal 107) menyatakan terdapat manfaat kompetensi yakni :

- a. Memperjelas standard kerja dan arahan yang ingin dicapai
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Alat seleksi karyawan
Penggunaan Kopetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
- c. Memaksimalkan produktivitas
Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi
Untuk mengembangkan sistim remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

- e. Memudahkan adaptasai terhadap perubahan.
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
- g. Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2010, hal 16) mengatakan bahwa kompetensi di dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan yakni:

- a. Pembentukan Pekerjaan
- b. Evaluasi Pekerjaan
- c. Rekrutmen dan Seleksi
- d. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- f. Pembelajaran Organisasi
- g. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
- h. Sistem Imbal Jas

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi suatu keahlian dan kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wibowo (2012, hal 102) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya yaitu:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Isu Emosion

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

f. Kemampuan Intelektual

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

Sedangkan menurut Kunandar, kompetensi dapat dibagi menjadi 5 faktor, yaitu;

- a. Faktor Kompetensi Intelektual: yaitu sekumpulan ilmu yang dimiliki oleh individu yang dituntut untuk melakukan pekerjaan
- b. Faktor Kompetensi Spiritual: adalah kemampuan seorang individu untuk menyerap dan mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan.
- c. Faktor Kompetensi Fisik: yaitu kapabilitas fisik yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaannya.
- d. Faktor Kompetensi Sosial: yaitu satu set perilaku yang dijadikan dasar pemahaman diri di dalam konteks sosial.
- e. Faktor Kompetensi Pribadi: yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam memahami, mewujudkan dan mengetahui identitas dirinya, serta melakukan transformasi diri.

4. Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2010, hal 28) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai 3 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (Knowledge)
- b. Keterampilan (Skill)
- c. Sikap (Attitude)

Dapat dijelaskan dibawah ini:

- a. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu:

- 1) Tahu (know) Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
- 2) Memahami (omprehensive) Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
- 3) Aplikasi (application) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya)
- 4) Analisis (analysis) Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen- komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain
- 5) Sintesis (synthesis) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau

menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

- 6) Evaluasi (evaluation) Evaluasi adalah kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.

b. Keterampilan (Skill)

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui:

- 1) Menjalankan tugas, kriterianya adalah bekal pengetahuan, memberikan pekerjaan lebih, membangkitkan minat pegawai, mengembangkan pemikiran kerja, memberikan pengarah berpikir, memberikan petunjuk teknis.
- 2) Memberikan penguatan, kriterianya adalah meningkatkan perhatian pegawai, memberikan motivasi kerja.
- 3) Mengadakan variasi, kriterianya adalah meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan prinsip kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan pemahaman moral kerja, pengarah tugas pokok dan fungsi dari pimpinan, perencanaan kerja.

c. Sikap (Attitude)

Sikap secara umum diartikan sebagai kesediaan bereaksi individu terhadap suatu hal. Sikap adalah kemampuan mental yang berperan selalu dalam pengambilan tindakan, lebih-lebih jika terbuka kemungkinan untuk bertindak

C. Kerjasama Tim Pengawas

1. Pengertian Kerjasama Tim

Keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan organisasai dapat diwujudkan dengan melakukan kerjasama tim. Kerjasama tim akan menjadi suatu dorongan bagi individu-individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang baik. Dengan adanya kerjasama tim dapat memunculkan ide-ide atau gagasan yang baru agar terciptanya wawasan yang baru demi mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Bull (2010, hal 24), kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Sedangkan menurut Sarwono (2011, hal 139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerja secara Bersama-sama dan memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

2. Tugas dan Tanggungjawab Tim Audit

Berdasarkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 11 Tahun 2016 tentang Penugasan Auditor di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pada

pelaksanaannya pengawasan dilakukan secara tim terdiri beberapa dari:

- a. Auditor Utama berperan sebagai pengendali mutu
 - 1) Menyiapkan perumusan kebijakan pengawasan.
 - 2) Menyiapkan rencana induk pengawasan.
 - 3) Menyiapkan kebijakan pengawasan tahunan.
 - 4) Menyiapkan Rencana Kerja Pengawasan Tahunan.
 - 5) Menyiapkan Program Kerja Pengawasan Tahunan.
 - 6) Menyusun pedoman dan atau sistem pengawasan.
 - 7) Memutakhirkan pedoman dan atau sistem pengawasan.
 - 8) Menyusun petunjuk pelaksanaan dan atau petunjuk teknis pengawasan.
 - 9) Memutakhirkan petunjuk pelaksanaan dan atau petunjuk teknis pengawasan.
 - 10) Mengkaji diklat pengawasan
- b. Auditor Madya berperan sebagai pengendali Teknis
 - 1) Mengkaji hasil pengawasan
 - 2) Mengkaji kinerja obyek pemeriksaan.
 - 3) Mengkaji hasil audit (peer review)
 - 4) Memantau tindak lanjut hasil pengawasan.
 - 5) Memproses penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan / Tuntutan Ganti Rugi.
 - 6) Memberikan kesaksian dalam peradilan kasus hasil pengawasan.
 - 7) Menyiapkan kebijakan pengawasan tahunan.
 - 8) Menyiapkan Rencana Kerja Pengawasan Tahunan.
 - 9) Menyiapkan Program Kerja Pengawasan Tahunan.
 - 10) Menyusun pedoman dan atau sistem pengawasan.

- 11) Memutakhirkan pedoman dan atau sistem pengawasan.
 - 12) Menyusun petunjuk pelaksanaan dan atau petunjuk teknis.
 - 13) Mengkaji laporan hasil pengawasan.
- c. Auditor Muda berperan sebagai Ketua Tim
- 1) Melaksanakan pemeriksaan akuntan.
 - 2) Melaksanakan audit keuangan dan atau ketaatan.
 - 3) Melaksanakan audit operasional.
 - 4) Melaksanakan audit khusus.
 - 5) Melaksanakan audit akuntabilitas.
 - 6) Menguji dan menilai dokumen.
 - 7) Melaksanakan penelitian di bidang pengawasan.
 - 8) Mengkaji hasil penelitian.
 - 9) Mengkompilasi hasil pengawasan.
 - 10) Meringkas hasil pengawasan untuk pihak yang berkompeten.
 - 11) Mengkaji kinerja obyek pengawasan.
 - 12) Mengkaji sistem pengendalian manajemen obyek pengawasan.
 - 13) Mengkaji hasil audit (peer review)
 - 14) Memantau tindak lanjut hasil pengawasan.
 - 15) Memproses penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan/ Tuntutan Ganti Rugi.
 - 16) Memberikan kesaksian dalam peradilan kasus hasil pengawasan.
 - 17) Menyiapkan program kerja pengawasan tahunan.
 - 18) Membina dan menggerakkan Aparat Pengawasan Fungsional (APF).

- 19) Melaksanakan asistensi dan konsultasi di bidang pengawasan.
 - 20) Melaksanakan penyuluhan di bidang pengawasan.
 - 21) Membuat laporan akuntabilitas.
 - 22) Mengkaji laporan hasil audit akuntabilitas.
 - 23) Membuat laporan hasil pengawasan.
 - 24) Mengkaji laporan hasil pengawasan.
 - 25) Memaparkan hasil pengawasan.
- d. Auditor Pertama/ Auditor Penyelia/Auditor Pelaksana Lanjutan/Auditor Pelaksana berperan sebagai Anggota Tim.
- 1) Melaksanakan pemeriksaan akuntan.
 - 2) Melaksanakan audit keuangan dan atau ketaatan.
 - 3) Mengkompilasi laporan.
 - 4) Menguji dan menilai dokumen.
 - 5) Melaksanakan audit operasional.
 - 6) Mengkaji sistem pengendalian manajemen obyek pengawasan.
 - 7) Mengkaji hasil pengawasan.
 - 8) Memantau tindak lanjut hasil pengawasan.
 - 9) Meringkas hasil pengawasan untuk pihak yang berkompeten.
 - 10) Melaksanakan audit khusus.
 - 11) Melaksanakan audit akuntabilitas.
 - 12) Mengumpulkan data dan atau informasi intelijen.
 - 13) Mengkaji hasil audit (per review).
 - 14) Mengkaji kinerja obyek pengawasan.
 - 15) Melaksanakan penelitian di bidang pengawasan.

- 16) Memproses penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan/
Tuntutan Ganti Rugi.
- 17) Memberikan kesaksian dalam peradilan kasus hasil pengawasan.

3. Manfaat dan Tujuan Kerjasama Tim

Kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi setiap individu didalamnya. Menurut Schermerhorn (2010, hal 378) menjelaskan bahwa jika sebuah kerja sama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya:

- a. Terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah
- b. Meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota
- c. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan
- d. Mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja
- e. Memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama
- f. kontrol dan disiplin yang lebih baik dalam bekerja
- g. Serta adanya kepuasan diri yang meningkat

Efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota- anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Ada beberpa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman (2017, hal 152), terdapat

lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi kerjasama tim yang sukses yakni:

a. Tujuan dan arah yang jelas.

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

b. Pimpinan yang baik.

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

c. Tugas yang sesuai dengan teamwork.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

e. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2010, hal 114) Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim sebagai berikut:

a. Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran

b. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

c. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

d. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik

Suksesnya kerjasama tim tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang selalu diperhatikan dalam menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Organisasi harus selalu memperhatikan hal tersebut agar dapat terlaksanakan tujuan organisasi yang diharapkan

5. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sharma dan Mani (2012, hal 11) ada beberapa dimensi dan indikator dalam mengukur kerjasama tim yakni sebagai berikut:

- a. Dimensi Tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu: Penetapan dan Visi misi
- b. Dimensi Terbuka dan jujur dalam komunikasi dapat diukur dengan dua indikator yaitu: Kemampuan berinteraksi dan Kejujuran bekerja.
- c. Dimensi pengambilan keputusan kooperatif dapat diukur dengan dua indikator yaitu: Kemampuan berpikir dan Menimbang dan menilai.
- d. Dimensi suasana kepercayaan dapat diukur dengan dua indikator yaitu: Kejujuran dan Perilaku kooperatif.
- e. Dimensi rasa memiliki dapat diukur dengan satu indikator yaitu, Ekspresi jiwa.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator kerjasama tim, maka dapat disimpulkan kerjasama tim memiliki indikator diantaranya:

1. Tujuan yang jelas;
2. saling berkontribusi
3. Saling menerima;
4. saling percaya;
5. Masing-masing bertanggung jawab;
6. Berkomunikasi dan mengerahkan segala kemampuan.

Auditor dituntut untuk bekerja sesuai standart audit yang telah ditetapkan. Tidak boleh dipengaruhi oleh klien atau pendapat praktisi lain (Suraida 2005). Auditor disarankan meminta pendapat auditor senior jika pemahaman auditor belum cukup atas suatu kasus. Tanggung jawab auditor kepada publik untuk mendapatkan kualitas laporan hasil Pengawasan yang baik meskipun

harus mengorbankan kepentingan pribadi (Pratiwi dan Nuryantoro 2015).

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

Menurut Kreitner dan Angelo (2014, hal 45), kerjasama adalah orang-orang yang bekerjasama saat usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian Melinawati, dkk (2020) menyatakan bahwa etika auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, Etika auditor membuktikan sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai auditor, semakin baik etika auditor maka hasil yang didapat audit semakin berkualitas

BAB IV

ANALISIS PENGARUH ETIKA PROFESI, KOMPETENSI, KERJASAMA TERHADAP KUALITAS LAPORAN PENGAWASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang sudah ditetapkan yakni sebanyak 63 Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini yakni berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

Umur (Usia)	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	8	13%
30 - 40 Tahun	31	49%
> 40 Tahun	24	38%
Total	63	100%

Sumber : Data Pegawai Kantor Inspektorat Daerah kab. Pinrang

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa APIP di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang yang paling dominan berusia rata-rata mulai dari 30-40 tahun, yang menandakan

APIP memiliki cukup pengalaman untuk melaksanakan tugas yang diberikan, yang bermakna kualitas Pengawasan dalam keadaan baik

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	29	46%
Perempuan	34	54%
Total	63	100%

Sumber : Data Pegawai Kantor Inspektorat Daerah kab. Pinrang

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa APIP di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang yang paling dominan adalah APIP yang memiliki jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dimungkinkan karena disaat perekrutan jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

3. Karakteristik Pendidikan Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	1	2%
S1	46	73%
S2	16	25%
Total	63	100%

Sumber : Data Pegawai Kantor Inspektorat Daerah kab. Pinrang

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa APIP di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang yang paling dominan adalah APIP yang memiliki pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan organisasi memiliki personel yang cukup berkompeten dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan

4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Karakteristik Masa Kerja responden dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
< 10 Tahun	24	38%
10 - 20 Tahun	35	56%
> 20 Tahun	4	6%
Total	63	100%

Sumber : Data Pegawai Kantor Inspektorat Daerah kab. Pinrang

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa APIP di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang yang paling dominan adalah APIP yang memiliki masa kerja mulai dari 10-20 Tahun. Hal ini menandakan bahwa APIP di Kantor Inspektorat Daerah cukup memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Data angket variabel Y (Kualitas Laporan Hasil Pengawasan)

Data angket atau kuisioner yang disebar di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk mengetahui Kualitas laporan Hasil pengawasan melalui 13 item

pernyataan. Dibawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel Y yakni Kualitas Laporan Hasil pengawasan;

Tabel 4.5 Tabulasi Angket Kualitas laporan Hasil Pengawasan

No	Angket Kualitas laporan Hasil Pengawasan											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.0	1	1.6	8	12.7	28	44.4	26	41.3	63	100
2	0	0.0	0	0.0	2	3.2	26	41.3	35	55.6	63	100
3	0	0.0	0	0.0	4	6.3	21	33.3	38	60.3	63	100
4	0	0.0	0	0.0	3	4.8	34	54.0	26	41.3	63	100
5	0	0.0	0	0.0	5	7.9	19	30.2	39	61.9	63	100
6	0	0.0	0	0.0	1	1.6	26	41.3	36	57.1	63	100
7	0	0.0	1	1.6	5	7.9	32	50.8	25	39.7	63	100
8	0	0.0	0	0.0	3	4.8	26	41.3	34	54.0	63	100
9	0	0.0	1	1.6	11	17.5	29	46.0	22	34.9	63	100
10	0	0.0	3	4.8	7	11.1	30	47.6	23	36.5	63	100
11	0	0.0	0	0.0	9	14.3	34	54.0	20	31.7	63	100
12	0	0.0	0	0.0	17	27.0	23	36.5	23	36.5	63	100
13	0	0.0	15	23.8	9	14.3	12	19.0	27	42.9	63	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket Lapora Hasil Pengawasan yakni sebagai berikut :

- a. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 28 (44,4%) Menyatakan setuju dan 26 (41,3%) Menyatakan sangat setuju bahwa Saat menerima penugasan, APIP Inspektorat menetapkan sasaran, ruang lingkup, metodologi pemeriksaan.
- b. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 26 (41,3%) menyatakan setuju dan 35 (55.6%) menyatakan sangat setuju bahwa Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait.

- c. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 21 (33,3%) menyatakan setuju dan 38 (60,3%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam melaksanakan audit, APIP Inspektorat harus mematuhi kode etik yang ditetapkan.
- d. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 34 (54%) menyatakan setuju dan 26 (41,3%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, APIP Inspektorat merencanakan materialitas atas laporan hasil pengawasan berdasarkan standar auditing yang berlaku umum di Indonesia
- e. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 19 (30,2%) menyatakan setuju dan 39 (61,9%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam semua pekerjaan APIP Inspektorat harus direview oleh atasan secara berjenjang sebelum laporan hasil pengawasan dibuat.
- f. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 26 (41,3%) menyatakan setuju dan 36 (57,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Laporan hasil pengawasan memuat Uraian temuan hasil pengawasan, simpulan hasil audit secara obyektif, serta rekomendasi yang konstruktif.
- g. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 32 (50,8%) menyatakan setuju dan 25 (39,7%) menyatakan sangat setuju bahwa laporan harus mengemukakan tanggapan pejabat/pihak obyek audit tentang hasil audit.

- h. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 26 (41,3%) menyatakan setuju dan 34 (54%) menyatakan sangat setuju bahwa laporan yang dihasilkan harus akurat, lengkap, obyektif, meyakinkan, jelas, ringkas, serta tepat waktu agar informasi yang diberikan bermanfaat secara maksimal.
- i. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 29 (46%) menyatakan setuju dan 22 (34,9%) menyatakan sangat setuju bahwa laporan harus mengungkapkan hal-hal yang Merupakan masalah yang belum dapat diselesaikan sampai berakhirnya audit.
- j. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 30 (47,6%) menyatakan setuju dan 23 (36,5%) menyatakan sangat setuju bahwa laporan mengemukakan pengakuan atas suatu prestasi keberhasilan atau suatu tindakan perbaikan yang
- k. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 34 (54%) menyatakan setuju dan 20 (31,7%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan audit saya melakukan pengujian tambahan jika diperlukan untuk tujuan penyajian dan pengungkapan.
- l. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 23 (36,5%) menyatakan setuju dan 23 (36,5%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam menerbitkan laporan audit APIP Inspektorat mengkomunikasikan pengendalian eksternal klien kepada komite audit atau manajemen.
- m. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 12 (19%) menyatakan setuju dan 27 (42,9%)

menyatakan sangat setuju bahwa dilaksanakan telaahan sejawat hasil audit APIP

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan hasil pengawasan di Kantor Inspektorat kabupaten Pinrang dapat nyatakan baik.

2. Data angket variabel X1 (Etika Profesi)

Data angket atau kuisisioner yang disebarakan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk mengetahui Etika Profesi melalui 10 item pernyataan. Dibawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X1 yakni Etika Profesi;

Tabel 4.6 Tabulasi Angket Etika Profesi

No	Angket Etika Profesi											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.0	0	0.0	9	14.3	24	38.1	30	47.6	63	100
2	0	0.0	6	9.5	5	7.9	24	38.1	28	44.4	63	100
3	0	0.0	4	6.3	1	1.6	14	22.2	44	69.8	63	100
4	0	0.0	0	0.0	5	7.9	17	27.0	41	65.1	63	100
5	0	0.0	0	0.0	4	6.3	17	27.0	42	66.7	63	100
6	0	0.0	2	3.2	2	3.2	30	47.6	29	46.0	63	100
7	0	0.0	0	0.0	3	4.8	17	27.0	43	68.3	63	100
8	0	0.0	0	0.0	3	4.8	10	15.9	50	79.4	63	100
9	0	0.0	0	0.0	1	1.6	16	25.4	46	73.0	63	100
10	0	0.0	0	0.0	3	4.8	14	22.2	46	73.0	63	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket Etika Profesi yakni sebagai berikut :

- a. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 24 (38,1%) menyatakan setuju dan 30 (47,6%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan.

- b. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 24 (38,1%) menyatakan setuju dan 28 (44,4%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus menerima setiap penugasan yang diberikan, meskipun tidak sesuai dengan kecakapan keilmuannya.
- c. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 14 (22,2%) menyatakan setuju dan 30 (47,6%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat menolak menerima penugasan audit bila pada saat bersamaan sedang mempunyai hubungan kerjasama dengan pihak yang diperiksa.
- d. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 41 (65,1%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat selalu bekerja untuk kepentingan publik agar lebih baik dan tidak memiliki kepentingan sendiri untuk kepuasan dirinya.
- e. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 42 (66,7%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam bertugas APIP Inspektorat harus dapat menghindari dari situasi-situasi yang dapat membuat posisi profesionalnya ternoda
- f. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 30 (47,6%) menyatakan setuju dan 29 (46%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat memakai sikap skeptisme dalam melihat bukti audit.
- g. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 43 (68,3%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus

- menghindari pemanfaatan rahasia yang diketahui untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain
- h. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 10 (15,9%) menyatakan setuju dan 50 (79,4%) menyatakan sangat setuju bahwa Kewajiban menjaga informasi rahasia pihak/objek audit juga berlaku bagi staf yang membantu, dan pihak lain yang dimintai pendapat atas bantuannya.
 - i. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 16 (25,4%) menyatakan setuju dan 46 (73%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus berperilaku yang konsisten sebagai perwujudan dari tanggung jawab kepada klien, manajemen, dan negara.
 - j. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 14 (22,2%) menyatakan setuju dan 46 (73%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat yang melaksanakan jasa auditing, attestasi, review, kompilasi, konsultan manajemen, perpajakan atau jasa profesional lainnya wajib mematuhi standar yang ditetapkan oleh IAI.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Etika Profesi di Kantor Inspektorat kabupaten Pinrang dapat nyatakan baik.

3. Data angket variabel X2 (Kompetensi)

Data angket atau kuisisioner yang disebar di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk mengetahui Kompetensi melalui 11 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X2 yakni kompetensi;

Tabel 4.7 Tabulasi Angket Kompetensi

No	Angket Kompetensi											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	24	38.1	35	55.6	63	100
2	0	0.0	0	0.0	3	4.8	16	25.4	44	69.8	63	100
3	0	0.0	0	0.0	2	3.2	19	30.2	42	66.7	63	100
4	0	0.0	0	0.0	4	6.3	26	41.3	33	52.4	63	100
5	0	0.0	0	0.0	6	9.5	27	42.9	30	47.6	63	100
6	0	0.0	0	0.0	3	4.8	34	54.0	26	41.3	63	100
7	0	0.0	0	0.0	2	3.2	30	47.6	31	49.2	63	100
8	0	0.0	0	0.0	6	9.5	17	27.0	40	63.5	63	100
9	0	0.0	0	0.0	2	3.2	28	44.4	33	52.4	63	100
10	0	0.0	0	0.0	3	4.8	30	47.6	30	47.6	63	100
11	0	0.0	0	0.0	1	1.6	26	41.3	36	57.1	63	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kompetensi yakni sebagai berikut :

- a. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 24 (38,1%) menyatakan setuju dan 35 (55,6%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat wajib menerapkan prosedur- prosedur standar audit (AAIPI)
- b. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 16 (25,4%) menyatakan setuju dan 44 (69,8%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus memperoleh pengetahuan dari pendidikan formal dan juga pelatihan khusus dibidang audit, untuk dapat melakukan audit dengan baik
- c. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 19 (30,2%) menyatakan setuju dan 42 (66,7%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat wajib mengetahui tentang fakta- fakta apa saja yang akan diaudit.

- d. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 26 (41,3%) menyatakan setuju dan 33 (52,4%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat bisa membedakan prosedur audit mana yang penting dan/atau kurang penting.
- e. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 27 (42,9%) menyatakan setuju dan 30 (47,6%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat mampu membuat laporan hasil pengawasan dan mempresentasikannya dengan baik.
- f. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 34 (54%) menyatakan setuju dan 26 (41,3%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat memiliki keahlian yang cukup dibidang sistem informasi yang dikomputerisasi
- g. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 30 (47,6%) menyatakan setuju dan 31 (49,2%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat dapat mengoperasikan komputer dengan baik dalam menunjang penugasan audit.
- h. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 40 (63,5%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP sebaiknya memiliki keahlian dalam berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan.
- i. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 28 (44,4%) menyatakan setuju dan 33 (52,4%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus mengetahui prinsip akuntansi, perpajakan, dan hukum.

- j. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 30 (37,6%) menyatakan setuju dan 30 (37,6%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat mampu memanfaatkan waktu audit sehingga menghasilkan laporan yang andal
- k. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 26 (41,3%) menyatakan setuju dan 36 (57,1%) menyatakan sangat setuju bahwa APIP Inspektorat harus mampu mengambil sikap tegas terhadap pihak/objek yang diperiksa sesuai dengan aturan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi di Kantor Inspektorat kabupaten Pinrang dapat dinyatakan baik.

4. Data angket variabel X3 (Kerjasama Tim)

Data angket atau kuisioner yang disebarakan APIP di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk mengetahui Kerjasama Tim melalui 9 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X3 yakni kerjasama tim :

Tabel 4.8 Tabulasi Angket Kerjasama Tim

No	Angket Kualitas Kerjasama Tim											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.0	0	0.0	4	6.3	23	36.5	36	57.1	63	100
2	0	0.0	0	0.0	3	4.8	17	27.0	43	68.3	63	100
3	0	0.0	0	0.0	3	4.8	17	27.0	43	68.3	63	100
4	0	0.0	0	0.0	3	4.8	29	46.0	31	49.2	63	100
5	0	0.0	11	17.5	9	14.3	19	30.2	24	38.1	63	100
6	0	0.0	0	0.0	3	4.8	21	33.3	39	61.9	63	100
7	0	0.0	1	1.6	2	3.2	19	30.2	41	65.1	63	100
8	0	0.0	0	0.0	4	6.3	22	34.9	37	58.7	63	100
9	0	0.0	2	3.2	11	17.5	25	39.7	25	39.7	63	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket Kerjasama Tim yakni sebagai berikut :

- a. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 23 (36,5%) menyatakan setuju dan 36 (57,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Tim Audit paham akan jenis tugas yang akan dilakukan
- b. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 43 (68,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Tim Audit secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja.
- c. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 17 (27%) menyatakan setuju dan 43 (68,3%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam Menjalankan tugas, masing-masing anggota tim memiliki kontribusi
- d. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 29 (46%) menyatakan setuju dan 31 (49,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Tim Audit diberikan tugas atas dasar kepercayaan akan kemampuan masing-masing
- e. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 19 (30,2%) menyatakan setuju dan 24 (38,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Tim Audit Inspektorat diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat
- f. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 21 (33,3%) menyatakan setuju dan 39 (61,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Kerja tim yang

dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai

- g. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 19 (30,2%) menyatakan setuju dan 41 (65,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Hasil kerja Tim Audit bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual
- h. Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 22 (34,9%) menyatakan setuju dan 37 (58,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Apabila menemui permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, APIP Inspektorat akan mengkonsultasikan kepada atasan langsung.
- b. 9 Dari 63 APIP Inspektorat yang dijadikan sampel, terdapat 25 (39,7%) menyatakan setuju dan 25 (39,7%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam menjalankan tugas Tim Audit memiliki sikap saling tergantung susai dengan posisi masing-masing.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim di Kantor Inspektorat kabupaten Pinrang dapat dinyatakan baik.

C. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing- masing variabel,

menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap instrument variabel, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Etika Profesi

Butir Pertanyaan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	EP.1	0.3173	0,000	Valid
	EP.2		0,000	Valid
	EP.3		0,000	Valid
	EP. 4		0,000	Valid
	EP. 5		0,000	Valid
	EP. 6		0,000	Valid
	EP. 7		0,000	Valid
	EP. 8		0,000	Valid
	EP. 9		0,000	Valid
	EP. 10		0,000	Valid

Sumber :Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat uji validitas Etika Profesi menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikan < 0,05.. Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kompetensi dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig (2- Tailed)	Keterangan
X2	K.1	0.3173	0,000	Valid
	K.2		0,000	Valid
	K.3		0,000	Valid
	K. 4		0,000	Valid
	K. 5		0,000	Valid
	K. 6		0,000	Valid
	K. 7		0,000	Valid
	K. 8		0,000	Valid
	K. 9		0,000	Valid
	K.10		0,000	Valid
	K. 11		0,000	Valid

Sumber :Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat uji validitas Kompetensi menunjukkan dari 11 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikan < 0,05.. Dengan demikian 11 item pernyataan dari variabel kompetensi dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Sig (2- Tailed)	Keterangan
X3	KT.1	0.3173	0,000	Valid
	KT..2		0,000	Valid
	KT..3		0,000	Valid
	KT .4		0,000	Valid
	KT..5		0,000	Valid
	KT..6		0,000	Valid
	KT.7		0,000	Valid
	KT.8		0,000	Valid
	KT.9		0,000	Valid

Sumber :Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat uji validitas Kerjasama Tim menunjukkan dari 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikan < 0,05. Dengan demikian 9 item pernyataan dari variabel Kerjasama Tim dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Butir Pertanyaan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y	KHLP.1	0.3173	0,000	Valid
	KHLP.2		0,000	Valid
	KHLP.3		0,000	Valid
	KHLP.4		0,000	Valid
	KHLP.5		0,000	Valid
	KHLP.6		0,000	Valid
	KHLP.7		0,000	Valid
	KHLP.8		0,000	Valid
	KHLP.9		0,000	Valid
	KHLP.10		0,000	Valid
	KHLP.11		0,000	Valid
	KHLP.12		0,000	Valid
	KHLP.13		0,000	Valid

Sumber :Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat uji validitas Kualitas Laporan Hasil Pengawasan menunjukkan dari 13 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikan < 0,05. Dengan demikian 13 item pernyataan dari variabel Kualitas Laporan Hasil Pengawasan dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Etika profesi (X1)	0.847	0,60	Reliabel
kompetensi (X2)	0.883	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0.802	0,60	Reliabel
Kualitas Hasil Laporan Pengawasan (Y)	0.783	0,60	Reliabel

Sumber :Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan one sample Kolmogorov-smirnov yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

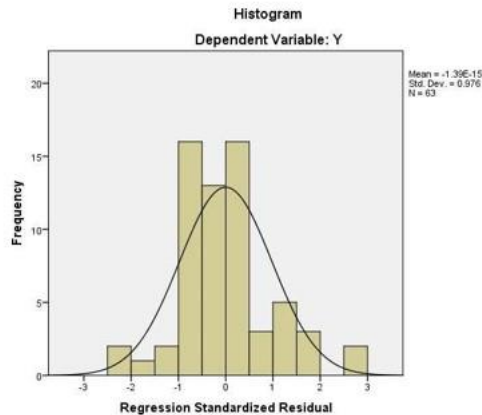
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25073175
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.812
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data yang diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai sig yang diperoleh lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas (Sunjoyo, dkk, 2013). Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolonieritas

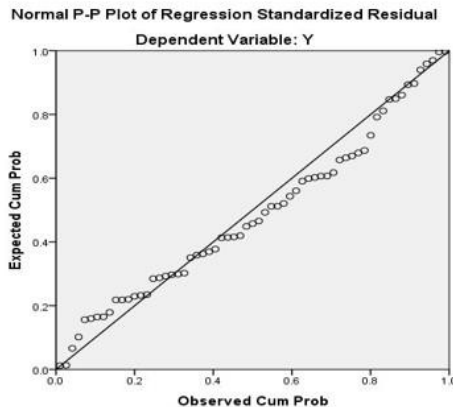
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	Etika Profesi	.640 1.564
	Kualitas	.855 1.169
	Kompetensi	
	Kerjasama Tim	.708 1.412

Sumber :Data yang diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15, terlihat bahwa variabel etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Diagram *Scatterplot*

Sumber Data Primer (Kuesioner). Diolah (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kualitas laporan hasil pengawasan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.481	.486			
1	Etika Profesi	.272	.099	.308	2.739	.008
	Kualitas Kompetensi	.272	.092	.287	2.949	.005
	Kerjasama Tim	.307	.095	.345	3.224	.002

Sumber: Data Primer (Kuesioner). Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,481 + 0,272 X_1 + 0,272 X_2 + 0,307 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 0,481 ini menunjukkan bahwa, jika variabel etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim, bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kualitas laporan hasil pengawasan) sebesar 0,481 satuan.
- Koefisien regresi etika profesi (X_1) adalah 0,272 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,272 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda

positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etika profesi (X1) dengan variabel kualitas laporan hasil pengawasan (Y). Semakin tinggi etika profesi maka kualitas laporan hasil pengawasan akan semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi kompetensi (X2) adalah 0,272 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,272 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompetensi (X2) dengan variabel kualitas laporan hasil pengawasan (Y). Semakin tinggi kompetensi, maka kualitas laporan hasil pengawasan akan semakin meningkat.
- d. Koefisien regresi Kerjasama tim (X3) adalah 0,307 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kerjasama tim (X3) dengan variabel kualitas laporan hasil pengawasan (Y). Semakin tinggi Kerjasama tim, maka kualitas laporan hasil pengawasan akan semakin meningkat

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pula jika tingkat signifikannya jika $<(0,05)$, maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai t , maka dapat diketahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T _{hitung}	T _{Tabel}	Sig.
Etika profesi (X1)	2.739	1.691	.019
kompetensi (X2)	2.949	1.691	.048
Kerjasama tim (X3)	3.224	1.691	.019

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Etika profesi (X1), kompetensi (X2), dan Kerjasama tim (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kualitas laporan hasil pengawasan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari

F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.18
 Hasil Uji F (Simultan), ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.266	3	1.422	21.527	.000 ^b
1 Residual	3.898	59	.066		
Total	8.164	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kualitas laporan hasil pengawasan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kualitas laporan hasil pengawasan.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi (R²), model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.498	.25703	1.635

a. Predictors: (Constant), etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim

b. Dependent Variable: kualitas laporan hasil pengawasan

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.18 terdapat angka R sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas laporan hasil pengawasan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diatas 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,523 atau 52,3% ini menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan hasil pengawasan dapat dijelaskan oleh variabel etika profesi, kompetensi, Kerjasama tim sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel Etika Profesi (X1) terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan (Y) thitung = 2.739 > t tabel = 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Etika Profesi yang meningkat akan

berdampak pada peningkatan Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia (disingkat KE- AIPI) disusun dengan tujuan untuk mendorong sebuah budaya etis dalam profesi pengawasan intern pemerintah, untuk memastikan bahwa seorang profesional akan berperilaku pada tingkat lebih tinggi dibandingkan pegawai negeri sipil lainnya, untuk mewujudkan auditor intern pemerintah terpercaya, berintegritas, objektif, akuntabel, transparan, dan memegang teguh rahasia, serta memotivasi pengembangan profesi secara berkelanjutan; dan untuk mencegah terjadinya tingkah laku tidak etis, agar dipenuhi prinsip-prinsip kerja akuntabel dan terlaksananya pengendalian pengawasan sehingga terwujud auditor kredibel dengan kinerja optimal dalam pelaksanaan pengawasan.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Indonesia (APIP) yang menjalankan etika profesi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, akan sangat mempengaruhi kualitas hasil laporan pengawasan. Hal itu dikarenakan sikap tanggungjawab dan profesionalitas yang terbangun sehingga APIP akan meningkatkan kualitas diri maupun laporan hasil pengawasannya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel kompetensi (X2) terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan (Y) $t_{hitung} = 2.949 > t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai

signifikansi sebesar $= 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

Setiap organisasi pasti memiliki visi misi dan tujuan yang ingin dicapai, dimana jika telah tercapai barulah dapat disebut keberhasilan bagi suatu organisasi tersebut. Untuk mendapatkan keberhasilan itu maka diperlukan landasan yang berupa kompetensi yang dimiliki setiap pegawai di dalam suatu organisasi. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat

Hal ini mendukung teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kompetensi sebagai salah satu faktor yang berasal dari dalam diri APIP akan sangat mempengaruhi cara APIP dalam melaksanakan setiap tahapan pengawasan, sehingga secara langsung maupun tidak langsung kompetensi akan mempengaruhi kualitas laporan hasil pengawasan yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Laporan Hasil

Pengawasan (Y) thitung = 3.224 > t tabel = 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,001

< 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Kerjasama Tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

Hal ini menandakan bahwa kerjasama tim yang tinggi akan dapat menghasilkan laporan yang andal dan dapat mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

Kerjasama tim (teamwork) adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

4. Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada Etika Profesi, Kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan, F hitung sebesar = 21.527 > F tabel = 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Profesi, Kompetensi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan.

Dengan begitu dapat diartikan bahwa Etika Profesi, Kompetensi dan Kerjasama Tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia yang menjadi pedoman APIP dalam menjalankan tugasnya merupakan kriteria atau ukuran mutu kegiatan pengawasan APIP.

APIP yang menerapkan etika profesi, meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam hal pengawasan serta mampu membangun kerjasama tim pengawasan dengan baik, hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas serta mutu laporan hasil pengawasan APIP.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang telah didapat mengenai Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi dan Kerjasama Tim, terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan 63 Aparan Pengawas Intern yang menjadi responden penelitian, kemudian dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan begitu penerapan kode etik/ etika profesi yang meningkat akan berdampak pada Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan begitu peningkatan pengetahuan serta keterampilan APIP akan berdampak pada Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Kerjasama Tim Audit yang saling bersinergi dan berkontribusi pada masing-masing posisi akan berdampak pada Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

4. Etika Profesi, Kompetensi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pengawasan di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Seorang APIP yang professional akan terus menjaga etika, meningkatkan kompetensi serta membangun kerjasama tim dalam pengawasan yang berdampak positif terhadap laporan hasil pengawasannya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Aparan Pengawas Intern Pemerintah di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk menjalankan kode etik sebagai aparat pengawas dengan bersikap jujur, objektif, nerhati0hati, ampu menjaga kerahasiaan serta berperilaku professional.
2. Diharapkan kepada Inspektur di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk perlu memperhatikan peningkatan kompetensi melalui pelatihanpelatihan, meningkatkan pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan.
3. Diharapkan kepada Aparan Pengawas Intern Pemerintah di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang untuk membangun kerjasama , menjaga komunikasi serta saling percaya terhadap kemampuan aparat masing-masing dalam organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. Nizarul, Trisni Hapsari dan Liliek. Purwanti. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. SNA Makassar. AUEP08. 2007.
- Ashari, Ruslan. Pengaruh Keahlian, Independensi, dan Etika Terhadap Kualitas Auditor pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. Skripsi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi. Makassar, 2011.
- Darmayanti.2020.web." Makna Sebuah Integritas" dalam <https://kkm.go.id/brsdm/bdasukamandi/artikel/19129-makna-sebuah-integritas> (Diakses pada 03 Agustus 2021 pukul 03.55)
- Dosen Pendidikan 2. 2021."Integritas Adalah" dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/integritas-adalah/> (Diakses pada 03 Agustus 2021 pukul 11.06)
- Dhee mas. 2020 web." Pengertian Teori dan Kedudukannya dalam Penelitian".dalam https://ometlit.com/pengertian-teori/#kriteria_teor (Diakses pada 10 Agustus 2021 pukul 20.06)
- Efendy Muh Taufiq. Pengaruh Kompetensi Independensi dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo). Semarang, 2010.

- Ghozali, Imam. "Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS". BP Undip. 2005. Harhinto, Teguh. Pengaruh Keahlian dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur. Tesis Maksi. Universitas Diponegoro. 2004.
- Hidayat, Rahmad. 2020.web."APIP (Aparan Pengawasan Intern Pemerintah)" dalam <https://www.kitapunya.net/arti-kata/apip/> (Diakses pada 03 Agustus 2021 pukul 07.10)
- Hernadianto. "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi Mengenai Kekeliruan (Pada KAP di Jateng dan DIY)". Semarang. Tesis Maksi : Universitas Diponegoro. 2002.
- Kusharyanti. "Temuan penelitian mengenai kualitas audit dan kemungkinan topik penelitian di masa datang". Jurnal Akuntansi dan Manajemen. 2003
- Hadi, Marmah Ak., MM dan Drs Akmal, Ak., MM. EDP AUDIT Praktek Teknik Audit Berbantuan Komputer dengan Aplikasi MS Excel dan ACL. Erlangga. .2010.
- Lastanti, Sri Hexana. Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5 No.1 April 2005.
- Nanik Sunartik, Redatin Parwadi, Isdairi 2015. Pengaruh Kompetensi aparat inspektorat Kabupaten terhadap kualitas Audit Keuangan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.Tesis tidak dipublikasikan.Universitas Tanjung Pura Pontianak "Aparat Pengawasan Intern Pemerintah". Wikipedia. ensiklopedia bebas. 11 Maret 2020.Web. 04 Agustus 2021.

https://id.wikipedia.org/wiki/Aparat_Pengawasan_Intern_Pemerintah

Murtanto dan Gundono. Identifikasi Karakteristik-karakteristik Keahlian Audit: Profesi Akuntan Publik di Indonesia. Jurnal Riset Akuntansi. Vol.2 No.1 Januari. 1999.

Prabowo Novi Cahyo. Juni 2 2016 "Uraian Tugas Auitor Inspektorat" dalam <https://jabatanfungsionalauditor.wordpress.com/2016/06/22/uraian-tugas-auditor-inspektorat/comment-page-1/> (Diakses pada 11 Agustus 2021)

Solechan. 2019. "Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Pelayanan Publik". *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 3, August 2019.

Yunus. nurfaizi. 2015. "Manajemen Mutu" dalam <http://nurfaizinyunus.blogspot.com/2015/03/manajemen-mutu.html> diakses pada 11 agustus 2021 pukul 13.09)