

PENGARUH KOMPETENSI APARAT INSPEKTORAT KABUPATEN TERHADAP KUALITAS AUDIT KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU

Nanik Sunartik¹, Redatin Parwadi², Isdairi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit aparat inspektorat daerah. Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah adanya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan teori-teori yang relevan dihitung menggunakan teknik analisis regresi dengan menggunakan program SPSS. Variabel penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) kompetensi (X), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah kualitas audit (Y). Hasil penelitian analisis regresi menunjukkan bahwa, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi memberikan sumbangan terhadap variabel dependen (kualitas audit) sebesar 41.8%, sedangkan sisanya 58.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti Independensi, Motivasi, dan sebagainya. Kedua, kompetensi aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berpengaruh positif terhadap kualitas keuangan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi aparat inspektorat $X = 0.759$ dan nilai $t_{hitung} 2.183$ diterima pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H_0 diterima, dan juga dilihat dari hasil uji F dimana nilai F_{hitung} sebesar 25,457 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kualitas audit atau dapat dikatakan bahwa kompetensi aparat inspektorat secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa, variabel kompetensi mempengaruhi variabel kualitas audit. Hasil konfirmasi semua hipotesis penelitian ini membawa beberapa implikasi praktis maupun teoritis bagi upaya terwujudnya audit yang berkualitas dengan melakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan mendorong arah riset selanjutnya untuk lebih spesifik meneliti hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kompetensi aparat inspektorat daerah.

Kata kunci: Auditor Internal, Kualitas Audit, Kompetensi Aparat.

¹ PNS

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Kapuas Hulu tahun anggaran 2014, terdapat 31 (tiga puluh satu) temuan. Temuan-temuan tersebut berupa ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kecurangan, serta ketidakpatuhan dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya temuan BPK tersebut, berarti kualitas audit aparat inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu masih relatif rendah.

Ada tiga hal yang menyebabkan kompetensi aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu kurang optimal. Kesatu, Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengawasan hanya diadakan di Ciawai (Bogor), Jawa Barat. Ini menjadi salah satu faktor mengapa hanya 4 dari 13 yang telah menjadi Pejabat Fungsional Auditor yang mempunyai sertifikasi (memiliki sertifikat mengikuti dan lulus diklat /pendidikan dan pelatihan pengawasan), sedangkan 9 orang Pejabat Fungsional Auditor diangkat melalui perlakuan khusus/infasing (tampa mengikuti diklat atau pendidikan dan pelatihan dibidang pengawasan) pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Kedua, masih adanya 2 orang Pejabat Struktural dibawah inspektur pembantu wilayah (irban) hal ini menyebabkan para Auditor masih berada dibawah Pejabat Struktural (Kasi), dan ketiga, terdapat 3 orang Kassubag, 4 orang P2UPD, 2 orang Auditor Kepegawaian, 9 orang Fungsional Umum yang ikut dalam kegiatan pengawasan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Kapuas Hulu, dalam hal ini tentu saja merupakan faktor yang menyebabkan mengapa aparat inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu masih dianggap kurang optimal dalam melakukan pengawasan terutama dalam melakukan pengawasan keuangan, karena dilihat dari segi kompetensi tidak ada.

Menurut Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor : KEP-971/K/SU/2005 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah, seharusnya secara simulasi perhitungan formasi Jabatan Fungsional Auditor untuk Inspektorat Kabupaten masuk dalam kelompok C3 yaitu 4 gugus tugas (52) orang Pejabat Auditor ditambah dua orang Auditor Ahli Utama.

Sebagai daerah yang ingin menuju 'WTP', akuntabilitas publik merupakan hal yang tak dapat ditawar lagi. Pemahaman akan pentingnya audit yang berkualitas bagi terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan aparat inspektorat dapat menggunakan dan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jadi, dengan pertimbangan di atas, perlu untuk diketahui pengaruh kompetensi, terhadap kualitas audit Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah, khususnya di Kabupaten Kapuas Hulu.

2. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Faktor-faktor tersebut seperti, Independensi, Kompetensi, Motivasi, Pengalaman Kerja, Lamanya Proses Audit dan Jumlah Klien. Oleh karena itu, maka dalam penelitian ini membatasi pada "*pengaruh kompetensi aparat inspektorat terhadap kualitas audit keuangan daerah Kabupaten Kapuas Hulu*".

3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut : Apakah ada pengaruh kompetensi aparat pengawasan Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu terhadap kualitas audit keuangan daerah?.

B. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompetensi

Berdasarkan kamus bahasa Indonesia, pengertian kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Menurut Boyatzis (dalam Hutapea dan Nuruana, 2009:4), disebutkan bahwa kompetensi sebagai kapabilitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam sesuatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Boyatzis (1982:2), dalam Yuniarsih dkk (2009:21) menyatakan bahwa kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu didasari oleh ciri dari pegawai tersebut seperti motif/watak, keterampilan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan peran social, atau ilmu pengetahuannya yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam bekerja.

Spencer and Spencer (1993:9), dalam Yuniarsih dkk (2009:21) menambahkan bahwa kompetensi adalah kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu yang dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Berdasarkan penjelasan diatas Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan.

Spencer and Spencer (dalam Yuniarsih dkk 2009:23) menyatakan bahwa ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Spencer dan Spencer (dalam Hutapea dan Nuriana, 2008:28), mengemukakan bahwa ada 3 komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan sikap individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif, dan mengemukakan standar kompetensi yang mencakup 3 aspek sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab, mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur dan teknik.
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan jelas secara lisan.
3. Sikap (*attitude*), memiliki kemampuan berkreaitivitas dalam bekerja, semangat yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam perencanaan.

Dalam konteks penyelenggaraan menurut dokumen Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, kompetensi dikelompokkan atas 4 jenis (SANKRI, 2003:75-76):

1. Kompetensi Teknik (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Defenisi yang sama dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.
2. Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi Sosial (*social competence*) yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Kompetensi social dapat terlihat di lingkungan internal seperti motivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja atau yang berkaitan dengan lingkungan eksternal seperti melaksanakan pola kemitraan, kalaborasi dan pengembangan jaringan kerja dengan berbagai lembaga dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja organisasi, termasuk bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggapan terhadap aspirasi dan dinamika masyarakat.
4. Kompetensi Intelektual/ strategic (*intellectual/ strategic competence*), yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategis dengan visi jauh kedepan. Kompetensi intelektual ini meliputi kemampuan merumuskan visi, misi dan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, merumuskan dan memberikan masukan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang logis dan sistematis, juga kemampuan dalam hal memahami paradigma pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan *good governance* dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara, serta kemampuan dalam menjelaskan kedudukan, tugas, fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.

Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2009:204) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan senang –tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang melakukan suatu perbuatan.

Lima karakteristik dasar kompetensi dokumen Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI), meliputi:

1. Motif (*motive*), sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan berbeda dari oranglain.
2. Sifat (*traits*), karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep Peribadi (*self concept*), perilaku, nilai dan kesan peribadi seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998) dalam Lasmawati (2002), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencukupi kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif nilai, sikap, kemampuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Menurut Mayangsari (2003), kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin. Definisi kompetensi dalam bidang auditing pun sering diukur dengan pengalaman.

Selanjutnya kompetensi menurut Thoha (1997:282) adalah kemampuan yang merupakan salah satu unsur dari kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Sebagai pedoman dalam operasionalisasi variabel kompetensi pegawai, perlu dikemukakan pandangan teoritik mengenai dimensi-dimensi konsep kompetensi, dan menurut Boydell (dalam Gani, 1986:45) terdapat 4 (empat) dimensi dalam konsep kompetensi, yaitu; pengetahuan, kecakapan melaksanakan tugas, keterampilan dan kecakapan sosial. Secara general, konsep kompetensi lebih menekankan kemampuan baik dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, yang mengarahkan individu aparatur pemerintah kecamatan dalam berfikir bertingkah laku serta berinteraksi guna menghasilkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan yang lebih baik.

2. Kualitas Audit

Pengertian atau makna atas konsep kualitas telah diberikan oleh banyak pakar dengan berbagai sudut pandang yang berbeda, sehingga menghasilkan definisi-defenisi yang berbeda pula. Menurut Tjiptono (2004:51), mengemukakan bahwa kualitas diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut Triguno (1997:76), mengungkapkan hal yang senada tentang kualitas, yang dimaksudkan dengan kualitas adalah “ Suatu standar yang harus dicapai oleh seseorang atau kelompok atau lembaga atau organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja, peoses dan hasil kerja atau produk yang berupa barang dan jasa. Pengertian kualitas tersebut menunjukkan bahwa kualitas itu berkaitan srat dengan pencapaian standar yang diharapkan.

Audit pemerintahan merupakan salah satu elemen penting dalam penegakan *good government*. Namun demikian, praktiknya sering jauh dari yang diharapkan. Mardiasmo (2006) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia, di antaranya tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah dan hal tersebut umum dialami oleh organisasi publik karena *output* yang dihasilkan yang berupa pelayanan publik tidak mudah diukur. Dengan kata lain, ukuran kualitas audit masih menjadi perdebatan.

Menurut Marxen (1990), sebagaimana dikutip oleh Sososutikno (2003), buruknya kualitas audit disebabkan oleh beberapa perilaku disfungsional, yaitu: *Underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure*. *Underreporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak di ketahui. *Premature sign-off* (PMSO) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain. Sedangkan *altering / replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

Dalam sektor publik, *Government Accountability Office* (GAO) mendefinisikan kualitas audit sebagai ketaatan terhadap standar profesi dan ikatan kontrak selama melaksanakan audit (Lowenshon *et al*, 2005). Standar audit menjadi bimbingan dan ukuran kualitas kinerja aditor (Messier *et al*, 2005). Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).

Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindaklanjuti oleh *auditee*. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit antara lain kualitas proses, apakah audit dilakukan dengan cermat, sesuai prosedur, sambil terus mempertahankan sikap skeptis.

Pentingnya standar bagi pelaksanaan audit juga dikemukakan oleh Pramono (2003). Dikatakan bahwa produk audit yang berkualitas hanya dapat

dihasilkan oleh suatu proses audit yang sudah ditetapkan standarnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa proses audit dapat dikatakan telah memenuhi syarat *quality assurance* apabila proses yang dijalani tersebut telah sesuai dengan standar, antara lain: *standar for the professional practice, internal audit charter*, kode etik internal audit, kebijakan, tujuan, dan prosedur audit, serta rencana kerja audit.

3. Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut Sunarsip, (2001). Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi.

Pengelolaan keuangan daerah dibagi menjadi tiga proses besar. Tiga proses tersebut adalah perencanaan (termasuk didalamnya aktifitas penetapan APBD/penganggaran), penatausahaan (proses pelaksanaan APBD) dan pelaporan (pertanggungjawaban APBD). Proses akuntansi merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang mengharuskan setiap pengguna anggaran/pengguna barang untuk melaporkan seluruh transaksi ke dalam laporan keuangan. Struktur APBD terdiri dari penerimaan daerah yang dirinci berdasarkan urusan pemerintah daerah, organisasi, kelompok, jenis, obyek, dan rincian obyek pendapatan. Sampai sejauh ini, di Indonesia belum di atur mengenai standar akuntansi keuangan pemerintah yang merupakan acuan untuk menyusun dan membuat pelaporan keuangan pemerintah.

Menurut Boynton (dalam Rohman, 2007), fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Menurut Bodnar (dalam Afiah, 2009). Akuntansi, sebagai sistem informasi, berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses, dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu entitas kepada berbagai orang yang berkepentingan. Informasi adalah data yang telah diolah yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Sedangkan system adalah sekumpulan sumber daya yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan, dan menurut Jones (dalam Afiah, 2009), Sistem informasi akuntansi dalam sistem perencanaan dan pengendalian sektor publik mempunyai arti dan peran penting terkait pada fungsinya dalam pengukuran dan pengendalian. Dalam fungsi pengukuran, akuntansi melakukan proses pengumpulan, pencatatan realisasi pendapatan dan belanja serta transaksi-transaksi yang terjadi diluar pendapatan dan belanja, serta aktivitas pelaporan. Selanjutnya akan dapat digunakan sebagai pengukur kinerja ekonomis, efisiensi, dan efektivitas pemerintah daerah. Sistem akuntansi yang dirancang secara baik, akan menjamin dilakukannya prinsip *stewardship* dan *accountability* dengan baik pula.

Menurut Mardiasmo (2002). Akuntansi sektor publik pada awalnya merupakan aktivitas yang terspesialisasi dari suatu profesi yang relatif kecil. Namun demikian saat ini akuntansi sektor publik sedang mengalami proses untuk menjadi disiplin ilmu yang lebih dibutuhkan dan substansial keberadaannya, sedangkan dalam beberapa hal, menurut Haryanto, (2007), akuntansi sektor publik berbeda dengan akuntansi padasektor swasta.Perbedaan sifat dan karakteristik akuntansi sektor publik dan sektor swasta disebabkan karena adanya perbedaan lingkungan yang mempengaruhinya.Perbedaan sifat dan karakteristik sektor publik dengan sektor swasta dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu: tujuan organisasi, sumber pembiayaan, pola pertanggungjawaban, struktur kelembagaan, karakteristik anggaran, *stakeholder*, sistem manajemen/akuntansi.

4. Pengawasan Keuangan Daerah

Menurut Griffin (2004:44), Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada dalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (Planing), fungsi pengorganisasian (Organizing), fungsi pelaksana (Actualiting), dan fungsi pengawasan (Controlling).Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang mamajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan oeganisasi.Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut, dan menurut Harahap (2001:14), pengawasan adalah keseluruhan system, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marigan (2004:61), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan,kebijakan yang telah ditentukan. Pelaksanaan kegiatan untukmencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik.Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khlaf.Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

Menurut Marigan (2004:62), pengawasan terbagi 4 yaitu:

- a. Pengawasan dari dalam perusahaan, pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh perusahaan untuk menilai kemajuan dan kemunduran perusahaan.
- b. Pengawasan dari luar perusahaan, pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar perusahaan. Ini untuk kepentingan tertentu.
- c. Pengawasan Preventif, pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan,dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan/kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

- d. Pengawasan Represif, pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Ernie dan Saefulah (2005:12), fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditentukan.
- c. Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Mulyadi (2007:770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan sebagai berikut:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

M. Manullang (2004:184), mengemukakan urutan pelaksanaan atau proses pengawasan yang sekaligus dapat menjadi tolak ukur dilakukan melalui beberapa langkah yang terdiri dari:

- a. Menetapkan alat ukur (*standard*), yaitu sebagai alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan, agar alat penilaian itu diketahui benar oleh bawahan. Dengan demikian, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi hasil standar pekerjaan bawahan tersebut;
- b. Mengadakan penilaian (*evaluate*), yaitu dengan membandingkan hasil pekerjaan bawahan dengan alat pengukur (*standard*) yang sudah ditentukan. Jadi pimpinan membandingkan hasil pekerjaan bawahan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tindakan penyimpangan;
- c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*), yaitu tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

C. Hipotesis Penelitian

Dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- Hi : Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah
- Ho : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah

D. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu pada bulan April 2016. Pemilihan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa masih diperlukannya upaya peningkatankualitas audit Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Rancangan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas

Audit Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah” adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatory / confirmatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu sebagai responden dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu yang ikut dalam tugas pemeriksaan, yaitu sebanyak 38 orang. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen, variabel independen. Variabel dependen (variabel terikat) berupa kualitas audit, variabel independen (variabel bebas) berupa kompetensi auditor. Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas, dan uji reliabilitas.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Statistik deskriptif memberikan gambaran data dengan kriteria nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*.

E. HASIL PENELITIAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variable kualitas audit (Y), kompetensi (X) signifikan pada tingkat signifikansi 0,01. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji Validitas instrumen dimana koefisien korelasi terhadap 6 (enam) butir pertanyaan tentang kompetensi dan 8 (delapan) butir pertanyaan tentang kualitas audit para aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variable kualitas audit (Y) yaitu sekitar 6.264, dan kompetensi (X) sebesar 4.645 signifikan pada tingkat signifikansi 0,01. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasi item butir dengan skor total signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 dan 0,02.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk variabel kompetensi adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-

masing variabel adalah reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas secara rinci ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha based on Standardized Items	N of Items
Kompetensi	0,868	6
Kualitas Audit	0,910	8

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji Realibilitas pada tabel 5.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha kompetensi sebesar 0.868 dan nilai koefisien alpha kualitas audit sebesar 0.910. Dengan demikian dapat diinterpretasikan dengan nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliable. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliable.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel kompetensi dan kualitas audit aparat inspektorat daerah. Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti yang tampak pada table 2.

Tabel 2
Tanggapan Responden

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Teoritis	Rata-rata Aktual	Standar Deviasi
Kompetensi	6-30	8-27	20,23	18	5,208
Kualitas Audit	8-40	12-39	28,71	24	5,993

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 2 tersebut dapat diketahui informasi tentang standar deviasi, rata-rata, serta rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual dari masing-masing responden. Secara rinci akan dijelaskan berikut ini.

1) Kompetensi

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 6 pertanyaan. Seperti terlihat pada table bahwa dari 35 responden dihasilkan rentang aktual 8 – 27, artinya tingkat kompetensi aparat yang kurang berada pada

kisaran 8 dan tingkat kompetensi aparat yang lebih tinggi berada pada kisaran 27. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 6 (menunjukkan kompetensi yang paling rendah) sampai 30 (menunjukkan kompetensi yang paling tinggi). Rata-rata actual (*mean*) tingkat kompetensi untuk seluruh responden adalah 18 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 20,23. Karena rata-rata aktual lebih rendah daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa aparat cenderung kurang memiliki kompetensi yang tinggi. Standar deviasi menunjukkan ukuran variasi data terhadap mean (jarak rata-rata data terhadap *mean*). Standar deviasi untuk variabel kompetensi adalah sebesar 5,208. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari *mean*.

2) Kualitas Audit

Variabel kualitas audit diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 8 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel bahwa, dari 35 responden dihasilkan rentang aktual 12 – 29, artinya tingkat kualitas audit aparat yang kurang berada pada kisaran 12 dan tingkat kualitas audit aparat yang lebih tinggi berada pada kisaran 39. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 8 (menunjukkan kualitas audit yang paling rendah) sampai 40 (menunjukkan kualitas audit yang paling tinggi). Rata-rata aktual (*mean*) tingkat kualitas audit untuk seluruh responden adalah 24 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 28,71. Karena rata-rata aktual lebih rendah daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa aparat cenderung kurang memiliki kualitas audit yang tinggi. Standar deviasi menunjukkan ukuran variasi data terhadap mean (jarak rata-rata data terhadap *mean*). Standar deviasi untuk variabel kualitas audit adalah sebesar 5,993. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

3. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

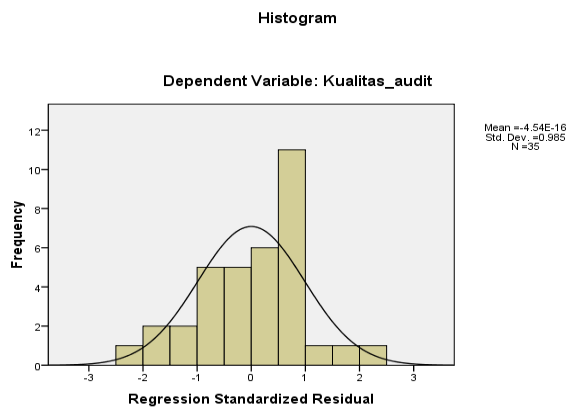
	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters (a,b)	<i>Mean</i> 0,000000
Std. Deviation	4,50279143
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i> 0,110
Positive	0,083
Negative	-0,110
Kolmogorov Z	0,649
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,794

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil uji normalitas di atas didapatkan nilai KS sebesar 1,001. Nilai ini tidak signifikan pada 0,05 (karena nilai $P = 0,794$, lebih besar dari 0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebaran data tidak menunjukkan penyimpangan dari kurva normalnya, yang berarti bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-plot . Dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2006) yaitu :

- Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

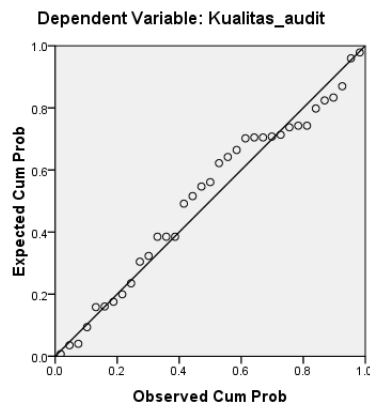
Gambar 1
Grafik Histogram



Sumber : Data primer diolah, 2016

Gambar 2
Grafik Normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer diolah, 2016

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya (Ghozali, 2006). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	1,000	1.000	Tidak ada multikolinieritas

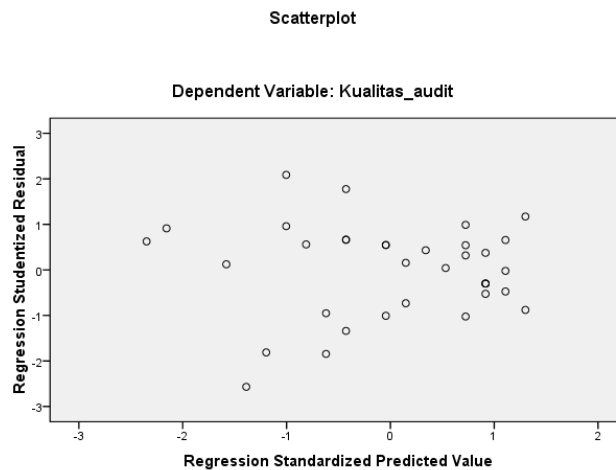
Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen kompetensi dan independensi mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian variabel independen X terhadap variabel terikat (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas. Deteksi terhadap masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.3
Grafik Scatterplot



Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil ini dipertegas dengan uji statistik berupa uji *Glesjer*. Hasil uji yang ditampilkan pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi semua variabel independen di atas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Dengan kata lain pada model regresi ini variasi data homogen, terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6
Hasil Uji Glesjer
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,826	1,697		4,613	0,000
KOMPETENSI	-0,710	0,081	-,0410	-2,585	0,014

Sumber : Data primer diolah, 2016

4. Analisis Regresi

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan *output table* pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16,0 dalam bentuk *output model summary*, ANOVA (uji F), serta *coefficient* (uji t) seperti pada tabel 5. 8, 5.9, dan tabel 5.10 sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan *output model summary* pada tabel, besarnya *adjusted R2* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,418. Nilai ini menunjukkan bahwa 41,8% variasi kualitas audit dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu

kompetensi sedangkan sisanya 68,2% dijelaskan oleh sebab lain di luar model, misalnya faktor Independensi, Motifasi, dan lain-lain. *Standard Error of Estimate* (SEE) 4,571 apabila dibandingkan dengan *standard deviation* variabel dependen kualitas audit 5,993 adalah lebih kecil. Hal ini mengindikasikan variabel-variabel independen lebih baik dalam memprediksi variasi dependen kualitas audit daripada rata-rata kualitas audit itu sendiri.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary (b)

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,660 (a)	0,435	0,418	4,571	1,829

Sumber : Data primer diolah, 2016

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini diperoleh nilai *F* hitung sebesar 25,457 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kualitas audit atau dapat dikatakan bahwa kompetensi aparat inspektorat secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
<i>Regression</i>	531.788	3	531.788	25,457	0,000(a)
<i>Residual</i>	689.354	33	20.890		
Total	1221.143	34			

Sumber : Data primer diolah, 2016

Secara lebih tepat, nilai *F* hitung dibandingkan dengan *F* tabel dimana jika *F* hitung > *F* tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 ($k = 1$) (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1 = 33$), diperoleh nilai *F* tabel 5,14. Dengan demikian, nilai *F* hitung 30,381 lebih besar dari nilai *F* tabel. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi variabel kualitas audit.

c. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis (H_a) yang menyebutkan bahwa kompetensi aparat inspektorat berpengaruh positif terhadap kualitas audit dikonfirmasi pada tabel 5.10. Tabel 5.10 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi aparat inspektorat (X) adalah 0,759 dan nilai *t* hitung 2,183. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,000.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.535	3.141		4.251	0.000
	KOMPETENSI	0.759	0.151	0.660	5.046	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai terhitung dan tabel. Nilai tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 33$ adalah 5,14. Dengan demikian, nilai thitung $5,046 > t$ tabel. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompetensi aparat inspektorat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H_a diterima.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten dalam pengawasan keuangan daerah, hal ini dikarenakan aparat yang melakukan pengawasan belum memiliki kompetensi atau spesialisasi pendidikan formal sesuai dengan Jabatan Fungsional itu sendiri.
- b. Kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu masih kurang, karena banyak temuan audit yang tidak terdeteksi akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal (BPK).
- c. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya.

2. Saran

- a. Sebagai langkah peningkatan kompetensi dalam melakukan pengawasan, para aparat yang melakukan kegiatan pengawasan, perlu terlebih dahulu mengikuti pendidikan dan pelatihan dibidang pengawasan.
- b. Kualitas audit bisa tercapai, agar sebaiknya yang melakukan pemeriksaan /pengawasan adalah aparat pengawasan yang sudah mempunyai kompetensi dalam bidang pengawasan.
- c. Pada penelitian ini, variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel kualitas audit sebesar 41,8%, berarti bahwa ada pengaruh sebesar 58,2% dari variabel-variabel lain di luar model atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Afiah, Nunuy Nur. 2009. Pengaruh Kompetensi Anggota DPRD dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. *October 2009 Research Days*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran.
- Alim, M.N., T. Hapsari, dan L. Purwanti. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- BPKP. 1998. *Modul Diklat Peningkatan Kemampuan APFP Provinsi DI Yogyakarta*. Unit Pengelola Pendidikan dan Latihan Pengawasan Perwakilan BPKP DI Yogyakarta.
- Cahyat, A. 2004. Sistem Pengawasan terhadap Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten. Pembahasan Peraturan Perundangan di Bidang Pengawasan. *Governance Brief Number 3*.
- Elfarini, E.C. 2005. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Negeri Semarang.
- Falah, S. 2005. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gani, Darwis, 1986. *Hubungan Karakteristik dan Persepsi terhadap Peranan dari Pejabat Administrasi di Institut Ilmu Keguruan*. Bogor.
- Griffin, Michael, 2004. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Ghalia Ilmu Jakarta.
- Harahap, Sopyan Syafitri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Pustaka Quantum.
- Harhinto, T. 2004. Pengaruh Keahlian dan Independensi terhadap Kualitas Audit, Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur.
- Haryanto, Sahmuddin, dan Arifuddin. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi pertama. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pemanfaatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hutapea, Parulian, Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia.
- Irianto, Yusuf, 2001, *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Surabaya.
- Lowenshon, S., Johnson E.L., dan Elder J.R. 2005. *Auditor Specialization and Perceived Audit Quality, Auditee Satisfaction, and Audit Fees in the Local Government Audit Market*.
- Mardiasmo, 2002, *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maringan Gultom. 2004. *Teknik-Teknik Pengawasan*, Jakarta: UI Prees.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mardiasmo. 2006. Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Vol. 2, No. 1.
- Manulang M. 2004. *Dasar –Dasar Manajemen*. Universitas Gajahmada Press. Yogyakarta.

- Mayangsari, S. 2003. Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi terhadap Pendapat Auditor: Suatu Kuasieksperimen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6 No. 1. Januari.
- Messier, F.W. V.S. Glover, dan F.D. Prawitt. 2005. *Jasa Audit dan Assurance: Suatu Pendekatan Sistematis*. Diterjemahkan oleh Nuri Hinduan. Edisi 4 Buku 1 & 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit : Salemba Jakarta.
- Pramono, E.S. 2003. Transformasi Peran Internal Auditor dan Pengaruhnya bagi Organisasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* Vol. 3 No.2 Agustus.
- Robbins, S.P., T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. 2007. Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol. 7 No. 2. Januari.
- Saifuddin. 2004. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). Semarang. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Samelson, D., Lowenshon, S., and Johnson, L. 2006. *The Determinants of Perceived Audit Quality and Auditee Satisfaction in Local Government*. *Journal of Public Budgeting, Accounting, & Financial Management*, Vol. 18, No. 2.
- Saefullah dan Ernie, 2005. *Manajemen Organisasi*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Spencer and Spencer. 1993. *Competency at Work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Sosoutikno, C. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Lastanti Sri, Hexana. 2005. Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi* Vol.5 No.1 April 2005.
- Sunarsip. 2001. Cooperat Governance Audit : Paradigma Baru Profesi Akuntansidalam Mewujudkan Good Cooperate Gvernance, *Media Akuntansi*, No.17/Th. VII. pp. II-VII.
- Susmanto, Bintang. 2008. Pengawasan Intern pada Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat. Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat diakses dari <http://www.menkokesra.go.id/content/view/117/323>.
- Tampubolon, R. 2005. *Risk and Systems-Based Internal Audit*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 1997. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Yuniarsih Tjutju dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Tjiptono Pandy. 2004. *Riset Pemasaran*, Jakarta : PT. Elexmetia Komputindo.

Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Golden Terayon Press.

Dokumen Pemerintah :

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 tentang Model Pengembangan Karir Pegawai.

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008. *Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*. Jakarta.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 36 Tahun 2008. *Fungsi dan Tugas Pokok Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu*.

