BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era modernisasi dan keterbukaan informasi, pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel menjadi tuntutan utama masyarakat. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *(good governance)*, diperlukan sistem pengawasan yang efektif sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan di sektor publik. Pengawasan tersebut harus mampu menjamin bahwa setiap program dan kegiatan pemerintah dijalankan secara efisien, sesuai peraturan yang berlaku, serta menghasilkan manfaat optimal bagi masyarakat.

Permasalahan mengenai kualitas laporan keuangan semakin hari semakin banyak diperbincangkan di kalangan masyarakat, banyaknya kasus-kasus mengenai lemahnya kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia masih menjadi topik permasalahan yang masih harus dikaji lebih dalam. Pemerintah Daerah harus berupaya melakukan perubahan dalam segala aspek demi tercapainya kemakmuran Negara, terutama perubahan dalam mengelola laporan keuangan Negara yang andal dan transparan (Lestari dkk, 2020). Undang-undang utama yang mengatur Inspektorat, khususnya Inspektorat Daerah, adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya. UU ini menegaskan keberadaan Inspektorat sebagai salah satu Perangkat Daerah di kabupaten/kota. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (yang kemudian diubah dengan PP Nomor 72 Tahun 2019) juga mengatur tentang Inspektorat Daerah dan kedudukannya, meskipun ada kritik bahwa pengaturan tersebut belum sepenuhnya mendukung kemandirian dan efektivitas pengawasan

Birokrasi pemerintah perlu dikelola dengan berlandaskan pada prinsip tata kelola pemerintahan yang baik serta profesional. Fungsi birokrasi sepenuhnya ditujukan untuk kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang prima, transparan, akuntabel, serta terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Semangat tersebut menjadi dasar utama pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia. Reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja birokrasi, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Peningkatan kinerja hanya dapat tercapai apabila terdapat motivasi yang kuat di seluruh level pemerintahan. Motivasi tersebut akan tumbuh apabila setiap program dan kegiatan yang dijalankan mampu menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), serta manfaat (benefit) yang

semakin baik dari tahun ke tahun, dengan didukung oleh penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang konsisten dan berkesinambungan. Salah satu instrumen utama dalam sistem pengawasan tersebut adalah audit internal, yang berfungsi memberikan keyakinan kepada pimpinan instansi maupun pemangku kepentingan lainnya bahwa pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi telah berjalan sesuai standar.

Audit yang berkualitas mampu mendeteksi kelemahan sistem pengendalian internal, mencegah kecurangan, serta meningkatkan nilai akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan pemerintah daerah (Rachmawati & Arifin, 2022).

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), khususnya Inspektorat, memiliki peran strategis dalam mendukung akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. APIP bertugas melaksanakan kegiatan pengawasan intern melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, hingga konsultasi terhadap program/kegiatan instansi. Sesuai Peraturan yang diterbitkan oleh Menteri Keuangan dan mengatur mengenai Sistem Pengendalian Intern Terintegrasi di Lingkungan Kementerian Keuangan. Mencakup tinjauan terhadap unsur SPIP, penerapannya, pemanfaatan sistem informasi, hingga pengukuran efektivitasnya melalui model tiga lini terintegrasi.

Ditandatangani tanggal 18 Oktober 2024 dan mulai berlaku 31 Desember 2024. Aturan terkait Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdapat dalam beberapa peraturan, termasuk Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP, PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. APIP berperan dalam pengawasan intern, sedangkan SPIP adalah sistem yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien

Untuk mencapai kualitas audit yang baik, dua faktor utama yang sangat menentukan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pimpinan organisasi. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki pemahaman mendalam terhadap standar audit dan regulasi menjadi aset penting dalam pelaksanaan audit. Sementara itu, komitmen pimpinan yang kuat akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan fungsi audit secara optimal, termasuk dalam hal penyediaan pelatihan, sarana prasarana, serta sistem reward and punishment yang adil (Rizky, Rahmani & Supardi, 2019; Prasetyo, 2020).

Inspektorat sebagai unit kerja pengawasan di lingkungan pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin pelaksanaan pemerintahan yang akuntabel. Inspektorat tidak hanya melakukan audit terhadap perangkat daerah, tetapi juga berperan dalam menjalin kerja sama strategis dengan berbagai lembaga seperti KPK, BPK, Kemenpan RB, BPKP, dan Itjen Kemendagri dalam rangka pengawasan terpadu dan pencegahan korupsi.

Namun demikian, pada tataran implementasi, kualitas audit yang dihasilkan oleh Inspektorat di beberapa daerah belum sepenuhnya optimal. Permasalahan yang kerap dihadapi antara lain adalah keterbatasan auditor yang berkompeten, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta belum maksimalnya dukungan dan perhatian dari pimpinan terhadap pelaksanaan pengawasan.

Hal ini juga terjadi pada Inspektorat Kabupaten Enrekang, yang merupakan bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di tingkat kabupaten. Dalam menjalankan fungsi pengawasannya, Inspektorat Kabupaten Enrekang dihadapkan pada tantangan peningkatan kualitas audit di tengah keterbatasan SDM serta perlunya penguatan komitmen pimpinan dalam mendukung kegiatan pengawasan secara menyeluruh.

BPK diberi tugas dalam salah satu instruksinya untuk melakukan asistensi kepada Kementrian, Lembaga, Pemerintah

Daerah untuk meningkatkan pemahaman bagi Pejabat Pemerintah Pusat/Daerah dalam pengelolaan keuangan Negara, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan Perundang-Undangan, serta meningkatkan kualitas laporan keuangan dan tata kelola. Pemeriksaan keuangan dilakukan dalam rangka memberikan opini atas kewajaran informasi laporan keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan (Eriani dkk.,2018). Setiap tahun penyusunan laporan keuangan yang dihasilkan oleh OPD salah satu diantaranya BKAD, diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dengan memberikan opini, apabila opini yang diberikan terhadap laporan keuangan Daerah berupa wajar tanpa pengecualian (WTP), berarti laporan keuangan tersebut dapat dikatakan wajar dan berkualitas. Laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang meraih opini wajar tanpa pengecualian (WTP) selama empat tahun berturut-turut terhitung sejak tahun pelaporan 2018-2021 dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, kondisi ini menunjukkan bahwa Apatarur Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang mampu mempertahankan opini WTP selama empat tahun berturut-turut.

Opini WTP diberikan berdasarkan empat kriteria, yaitu kepatuhan pengelolaan keuangan/aset terhadap peraturan Perundang-Undangan, efektifitas pelaksanaan sistem

pengendalian internal, kesesuaian dengan SAP dan pengungkapan informasi dalam LKPD yang lengkap dan memadai (Treasury Indonesia, 2017). LKPD yang mendapat opini WTP menunjukkan secara umum tata kelola keuangannya sudah baik, namun bukan berarti LKPD yang mendapatkan WTP telah bebas dari kelemahan dan kesalahan. Laporan keuangan yang bebas dari kesalahan material merupakan karakteristik andal, namun dibalik itu menurut hasil pemeriksaan atas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Enrekang tahun anggaran 2020 mendapat perhatian atau kelemahan-kelemahan (BPK, 2020) diantaranya sebagai berikut :

a. Penyusunan dan penetapan anggaran pendapatan dan belanja Kabupaten Enrekang tahun anggaran 2020 belum sesuai ketentuan.
b. Pembayaran belanja alat tulis kantor, cetak dan penggandaan tidak sesuai ketentuan.
c. Pembayaran dan pertanggungjawaban belanja bahan baku bangunan pada kegiatan pemeliharaan rutin jalan tidak sesuai ketentuan.
d. Pengelolaan kas di kas daerah pada pemerintah Kabupaten Enrekang tidak sesuai ketentuan dan
e. Pengelolaan dan penyajian hutang belanja dalam laporan keuangan tidak diyakini kewajarannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“**Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pimpinan terhadap Kualitas Audit pada Auditor Inspektorat Kabupaten Enrekang.”

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas audit pada inspektorat Enrekang.
2. Bagaimana pengaruh komitmen pimpinan terhadap kualitas audit pada inspektorat enrekang
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara sumber daya manusia dan komitmen pimpinan terhadap kualitas audit.

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Enrekang.

3. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia, komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kualitas audit pada inspektorat Enrekang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Pada penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi penulis, namun ada sisi lain yang diharapkan juga dapat bermanfaat bagi Inspektorat Kabupaten Enrekang. Dan penulis juga mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau referensi yang berkaitan dengan kualitas audit bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Inspektorat Kabupaten Enrekang:

1) Memberikan informasi dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas audit melalui pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2) Membantu dalam pengembangan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kualitas audit

b. Bagi Pemerintah Daerah:

1) Memberikan wawasan tentang pentingnya dukungan terhadap fungsi audit internal untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.

2) Dapat memberikan sumbangan informasi mengenai kualitas audit sehingga dapat menjadi bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam peningkatan kualitas audit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Pengertian sumber daya manusia

SDM adalah bagian integral dari perusahaan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, merekrut, memilih, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan Manajemen SDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, dan mengembangkan kemampuan karyawan.(**Bohlander dan Snell. 2019)**

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM dipandang sebagai aset yang harus dirawat dan dikelola dengan baik. Pemberdayaan SDM yang dilakukan secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang mumpuni serta mampu bersaing secara kompetitif. Dalam era perkembangan yang semakin pesat saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan, khususnya pada bagian Human Resource Development (HRD), perlu melakukan proses seleksi yang ketat terhadap calon pegawai.

Menurut Hamali (2019), sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis yang berhubungan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan organisasi.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

a. Ciri-ciri Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari sumber daya lainnya seperti modal atau material. Adapun ciri-ciri utama SDM antara lain:

1) Memiliki akal dan pikiran, sehingga mampu belajar, berpikir kritis, serta membuat keputusan yang rasional.
2) Dapat dikembangkan, melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang berkelanjutan.
3) Berperan aktif, dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan organisasi.
4) Memiliki perbedaan individual, dalam hal kemampuan, motivasi, kepribadian, dan gaya kerja.
5) Mampu beradaptasi, terhadap perubahan teknologi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
6) Memiliki nilai ekonomi dan sosial, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Ciri-ciri tersebut menekankan bahwa SDM adalah subjek aktif dan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, bukan sekadar objek kerja.

b. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang terlibat dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal. Tujuan utama pengelolaan SDM antara lain:

1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, melalui penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi.
2) Mengembangkan potensi individu, dengan memberikan pelatihan dan kesempatan belajar berkelanjutan.

3) Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang berdampak pada peningkatan produktivitas.
4) Membangun budaya organisasi yang positif, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
5) Menyesuaikan antara kebutuhan organisasi dan tenaga kerja, dalam hal kuantitas dan kualitas.

Tujuan-tujuan tersebut merupakan dasar dalam manajemen SDM modern yang mengedepankan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

c. Landasan Hukum Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak, kewajiban, dan pengembangan tenaga kerja. Beberapa landasan hukum penting terkait SDM antara lain:

1) UUD 1945 Pasal 27 ayat (2): Menyatakan bahwa
    a) Setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang manusiawi.
    b) Pasal 31 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan.
2) sebagai fondasi pengembangan SDM.
3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Mengatur hubungan kerja, pelatihan tenaga kerja, pengupahan, hingga perlindungan tenaga kerja.

4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu Melakukan penyederhanaan dan penguatan regulasi ketenagakerjaan untuk meningkatkan daya saing dan kualitas tenaga kerja nasional.
5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, produktif, dan bertanggung jawab.
6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Mengatur sistem merit dalam manajemen SDM di sektor publik, menekankan pada profesionalitas, kompetensi, dan integritas aparatur negara.

Dengan adanya dasar hukum yang kuat, pengelolaan SDM diharapkan tidak hanya mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga dapat mendorong terciptanya birokrasi yang bersih, transparan, dan melayani.

2. Pengertian komitmen pimpinan.

Menurut Prasetyo (2020), komitmen pimpinan adalah bentuk kesungguhan dan konsistensi pimpinan dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi, termasuk dalam hal pemberdayaan pegawai, penerapan sistem kerja yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan beretika. Komitmen ini juga tercermin dalam kesediaan pimpinan untuk mengalokasikan

sumber daya, memberikan dukungan moral, serta menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai organisasi.

Menurut Nadia Davici (2019), pimpinan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan pandangan positif serta berupaya secara konsisten untuk melaksanakan tugas dengan baik demi kepentingan organisasi.

a. Ciri-ciri Komitmen Pimpinan

Seorang pimpinan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya umumnya menunjukkan beberapa karakteristik sebagai berikut:

1) Berorientasi pada tujuan jangka panjang, bukan hanya hasil sesaat.
2) Konsisten dalam perkataan dan tindakan, mencerminkan integritas kepemimpinan.
3) Mendukung pengembangan SDM, melalui pelatihan, motivasi, dan pemberdayaan pegawai.
4) Mendorong budaya kerja yang positif, seperti kolaborasi, kedisiplinan, dan etika kerja.
5) Terlibat aktif dalam pengambilan keputusan strategis, dan bukan sekadar delegasi administratif.
6) Responsif terhadap permasalahan organisasi, serta berani mengambil tindakan perbaikan (corrective action).

Ciri-ciri ini menggambarkan bahwa pimpinan bukan hanya berperan sebagai pengarah, melainkan juga sebagai penggerak dan pelindung nilai-nilai organisasi.

b. Peran Komitmen Pimpinan dalam Organisasi

Komitmen pimpinan berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang solid, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks audit dan pengawasan, pimpinan yang memiliki komitmen kuat akan lebih mendorong terciptanya pengelolaan organisasi yang taat asas dan efisien. Peran penting komitmen pimpinan antara lain:

1) Meningkatkan kinerja organisasi, melalui dukungan dan pengambilan keputusan yang strategis.
2) Menjamin keberlanjutan program kerja, dengan memastikan program dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.
3) Mendorong penguatan pengawasan internal, dengan mendukung peran APIP dalam menjalankan fungsi audit dan kontrol internal.
4) Menumbuhkan budaya kerja yang sehat, termasuk budaya anti korupsi, transparansi, dan integritas.
5) Memfasilitasi inovasi dan perubahan, dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkembang dan berinovasi.

c. Landasan Hukum Terkait Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Pimpinan

Peran pimpinan dalam pengelolaan organisasi publik, khususnya dalam mendukung fungsi pengawasan, telah diatur dalam beberapa ketentuan perundang-undangan. Beberapa regulasi penting tersebut antara lain:

1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Menyatakan bahwa pimpinan instansi wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang baik sebagai fondasi SPIP.
2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 5 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020–2024. Menekankan pentingnya komitmen pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di setiap instansi pemerintah.
3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Menegaskan peran pimpinan sebagai manajer strategis dalam pengembangan karier dan kinerja pegawai ASN, serta pelaksanaan sistem merit.
4) PMK Nomor 155/PMK.02/2021. Mengamanatkan pimpinan unit kerja untuk memastikan evaluasi dan reviu atas pelaksanaan anggaran dilakukan secara berkualitas sebagai bagian dari pengawasan intern.

Berdasarkan regulasi tersebut, komitmen pimpinan bukan hanya bersifat moral, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan akuntabilitas organisasi.

3. Pengertian kualitas audit

Menurut Francis (2023) Audit quality didefinisikan sebagai suatu proses penilaian komprehensif yang mencakup kompetensi dan independensi auditor, keefektifan prosedur uji audit, serta reliability dan relevansi bukti audit yang dikumpulkan. Ini menunjukkan bahwa kualitas audit merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh input, proses, dan ekosistem regulasi.

Dalam riset tentang audit internal sektor publik di Indonesia (2019–2024), ditemukan 19 variabel yang mempengaruhi kualitas audit. Definisi kualitas audit dalam studi ini merujuk pada kemampuan menghasilkan audit yang andal dan akurat, dipengaruhi oleh kompetensi, independensi, profesionalisme, motivasi, serta etika auditor. Sebagian faktor eksternal seperti manajemen, supervisi, dan kontrol intern juga turut mempengaruhi.

a. Dimensi Kualitas Audit

Kualitas audit dalam praktiknya dapat diukur melalui beberapa dimensi atau indikator. Adapun dimensi yang sering digunakan dalam penelitian dan standar audit antara lain:

1) Kompetensi Auditor

   Auditor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan untuk melakukan audit secara profesional.

2) Independensi Auditor

   Auditor harus bebas dari pengaruh pihak lain dalam melaksanakan audit agar hasilnya objektif dan tidak memihak.

3) Kepatuhan terhadap Standar Audit

   Audit harus dilaksanakan sesuai dengan standar audit yang berlaku (seperti SPKN atau ISA) untuk menjamin mutu proses dan hasilnya.

4) Ketepatan Temuan dan Rekomendasi

   Kualitas audit tercermin dari ketepatan identifikasi masalah dan relevansi rekomendasi yang diberikan untuk perbaikan organisasi.

5) Kelengkapan Bukti Audit

   Audit yang berkualitas ditunjukkan dengan pengumpulan bukti yang memadai dan tepat untuk mendukung kesimpulan auditor.

6) Efektivitas Pelaksanaan Audit

   Pelaksanaan audit dilakukan tepat waktu, efisien dalam

penggunaan sumber daya, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. (Rachmawati & Arifin, 2022)

b. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas audit, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam konteks pemerintahan daerah, beberapa faktor utama yang mempengaruhi kualitas audit antara lain:

1) Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM yang kompeten dan memiliki integritas tinggi akan mendorong pelaksanaan audit yang profesional dan akurat.

2) Komitmen Pimpinan

Dukungan dan perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan fungsi audit sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengawasan.

3) Pelatihan dan Pengembangan Auditor

Proses peningkatan kapasitas auditor melalui pelatihan berkelanjutan akan memperkuat kemampuan teknis dan analitis mereka.

4) Sarana dan Prasarana

Ketersediaan teknologi, data, dan alat bantu audit yang memadai akan menunjang efektivitas pelaksanaan tugas audit.

5) Etika dan Moralitas Auditor

Nilai-nilai integritas, objektivitas, dan profesionalisme sangat menentukan kualitas hasil audit.

c. Standar dan Landasan Hukum Audit Pemerintah

Pelaksanaan audit, khususnya di sektor publik, diatur oleh berbagai ketentuan hukum dan standar profesional yang berlaku. Beberapa di antaranya adalah:

1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Mengatur peran pengawasan intern, termasuk pelaksanaan audit dalam menjamin efektivitas pengendalian intern pemerintah.
2) Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 155/PMK.02/2021. Mengatur reviu dan evaluasi pelaksanaan anggaran, serta menjadikan audit sebagai bagian dari sistem evaluasi kinerja.
3) Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) oleh BPK. Menjadi acuan dalam pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara oleh lembaga pemeriksa eksternal maupun internal.
4) Standar Audit Intern Pemerintah (SAIP) oleh APIP Merupakan pedoman bagi auditor internal pemerintah dalam melaksanakan audit yang efektif dan akuntabel.

Dengan landasan hukum dan standar tersebut, pelaksanaan audit diharapkan tidak hanya menjadi kegiatan administratif, tetapi mampu memberikan nilai tambah dalam perbaikan tata kelola dan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

B. Penelitian terdahulu

Fadilah & Mahmudin (2020), penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus seluruh APIP di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, arah pengaruh dari variabel profesionalisme terhadap kualitas audit adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor maka akan semakin baik kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten, kompetensi auditor pada Inspektorat Provinsi Banten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit internal Pemerintah Daerah, arah pengaruh dari kompetensi terhadap kualitas audit adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor maka akan

semakin baik kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten.

Menurut Widayati, Ery (2022), penelitian dengan judul Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Pimpinan, Gender, Insentif Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Propinsi Kepulauaan Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non probability sampling yang berupa sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor dan P2UPD Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 47 responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakanprogram SPSS versi 22. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis penelitian ini terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia, komitmen pimpinan, insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit secara

parsial sedangkan gender berpengaruh negatif siginifikan terhadap

kualitas audit secara parsial. Secara simultan sumber daya manusia, komitmen pimpinan, gender, insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

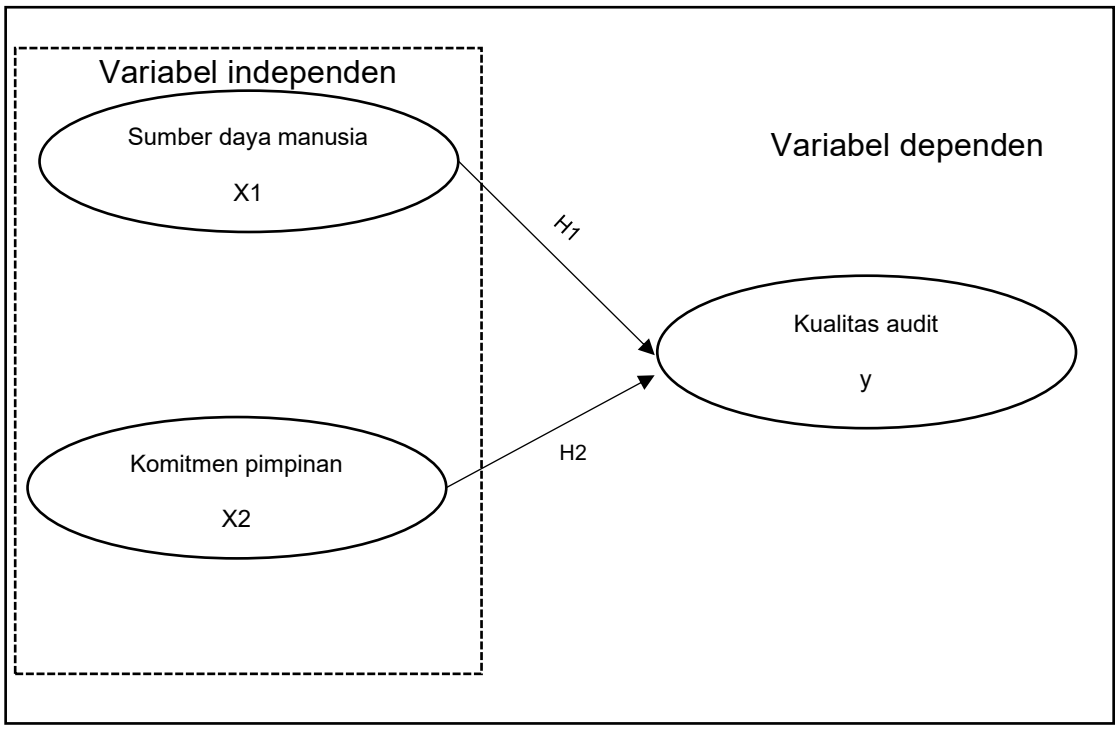
Humaira et al (2021), penelitian dengan judul Pengaruh Latar Belakang, Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, Dan Insentif Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan instrument kuisioner. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 44 responden. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software pengolah data SPSS versi 22.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, gender, pengalaman kerja dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Menurut Suarno et al. (2023), dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan Sistem Akuntansi Desa, dan Komitmen Pimpinan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Desa"*, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi desa, serta komitmen pimpinan terhadap kualitas laporan keuangan desa. Objek penelitian adalah desa-desa yang berada di Kecamatan Ciawi, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan **cluster sampling**, sehingga diperoleh 12 desa dari

13 desa sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM, penerapan sistem akuntansi desa, dan komitmen pimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan desa.

C. Kerangka konseptual

Gambar 2.1 kerangka konseptual



Keterangan **gambar 2.1**

X1= sumber daya manusia

X2= komitmen pimpinan

Y= kualitas audit

Model penelitian yang dikembangkan dalam studi ini disajikan dalam diagram di atas yang menggambarkan hubungan teoritis antara variabel-variabel utama yang diteliti. Kerangka konseptual ini dirancang untuk menganalisis bagaimana sumber daya manusia, komitmen pimpinan, dan gender secara individu maupun simultan mempengaruhi kualitas audit. Penelitian ini berfokus pada auditor yang bertugas di Inspektorat Enrekang, dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis yang dapat disimpulkan pada

penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas audit maka hipotesis penelitian ini adalah :

   H1 : Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

2. Diduga Pengaruh komitmen pimpinan terhadap kualitas audit Maka hipotesis penelitian ini adalah :

   H2 : Komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

3. Diduga Pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan terhadap kualitas audit

Hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : sumber daya manusia, komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Menurut Sampoerna University (2022) Fokus pada proses pengukuran yang menghubungkan pengamatan empiris dengan ekspresi matematika atas relasi kuantitatif serta menggunakan data statistik untuk menghasilkan hasil yang dapat digeneralisasi ke populasi lebih luas. Penelitian kuantitatif bermanfaat untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan sebagai variabel independen terhadap kualitas audit sebagai variabel dependen.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

   Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat di Kabupaten Enrekang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keberadaan auditor di Inspektorat yang memiliki pengalaman dalam melakukan audit di lingkungan pemerintah daerah, tepatnya di jalan sultan hasanuddin No. 444. Kabupaten Enrekang.

2. Waktu penelitian

   Waktu yang digunakan dalam penelitian mulai dari observasi lapangan, penyusunan rancangan penelitian dan analisis data hasil penelitian sekitar 2 bulan yang akan dimulai dari bulan juni – Agustus 2025.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

   Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini merupakan auditor yang bekerja di inspektorat kabupaten enrekang.

2. Sampel

   Creswell Pengambilan sampel secara sengaja (purposive sampling) berarti bahwa untuk mempelajari atau memahami fenomena penting, seorang peneliti memilih individu dan lokasi secara sengaja. Dalam penelitian tentang pengaruh sumber daya manusia, komitmen pimpinan terhadap kualitas audit pada inspektorat kabupaten enrekang, pemilihan sampel merupakan langkah penting untuk mendapatkan data yang valid dan relevan. Sampel pada penelitian ini adalah auditor di inspektorat enrekang.

3. Teknik pengambilan sampel

   Menurut Unaradjan (2019), metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data, seperti melalui angket, wawancara, observasi, tes, maupun dokumentasi. Dengan demikian, teknik pengumpulan data dapat dipahami sebagai prosedur yang digunakan dalam memperoleh informasi penelitian. Pada penelitian ini, teknik yang

digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Siyoto & Sodik (2020), angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang penamaannya sesuai dengan instrumen yang digunakan. Angket disusun dalam bentuk pertanyaan tertulis dengan tujuan memperoleh informasi dari responden terkait pengalaman dan pengetahuan mereka. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, di mana responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan, mirip dengan bentuk pilihan ganda.

Menurut Unaradjan (2019), angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (*responden*) sesuai dengan permintaan pengguna. Jadi kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner disebarkan secara langsung pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada Auditor inspektorat enrekang

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Siyoto dan Sodik (2020), variabel merupakan suatu besaran yang sifatnya dapat berubah maupun diubah, sehingga mampu memengaruhi suatu peristiwa maupun hasil penelitian. Keberadaan variabel memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi

serta memahami permasalahan penelitian. Sementara itu, Nurdin dan Hartati (2019) menjelaskan bahwa secara umum variabel adalah objek penelitian yang dapat bersifat abstrak maupun nyata, dengan pelaksanaannya harus dilakukan secara sistematis serta mengikuti kaidah ilmiah. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang berfungsi memengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lain sehingga menimbulkan perubahan pada variabel terikat. Adapun variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain, namun tidak memiliki kemampuan untuk memengaruhi variabel lainnya. Dengan definisi operasional maka dapat ditentukan cara yang di pakai untuk mengukur variabel, tidak terdapat arti dan istilah-istilah ganda yang akan menimbulkan tafsiran yang berbeda.

Menurut Suryono (dalam Nurdin & Hartati, 2019), definisi operasional sebaiknya mencakup batasan mengenai variabel bebas maupun variabel terikat, serta istilah-istilah yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Definisi operasional variabel berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan pengukuran maupun manipulasi terhadap variabel yang diteliti, sehingga variabel tersebut dapat diukur secara jelas, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan teori dalam setiap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka definisi dan indikator setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (X1)

   Pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia Butir Pertanyaan Pengukuran Skala Likert Merupakan potensi atau kekuatan yang melekat dalam diri manusia, yang mencerminkan kompetensi untuk bergerak secara dinamis, sehingga mampu berkembang secara positif dalam setiap aspek kegiatan di suatu lembaga. (Idris, 2019)

   Adapun indikator dari variabel ini adalah:

   1. Pemahaman
   2. Pengetahuan
   3. Kemampuan

2. Komitmen Pimpinan (X2)

   Komitemen Pemimpin adalah loyalitas pemimpin terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin diraih oleh organisasi (Suwatno., 2019)

   Adapun indikator dari variabel ini adalah:

   1. Pendelegasian wewenang
   2. Implementasi kebijakan

3. Kualitas Audit (Y)

Kualitas audit sebagai probabilitas, di mana seorang auditor menemukan melaporkan pelanggaran sistem dan adanya dalam 1. Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar Skala Likert akuntansi kliennya. (Junaidi & Nurdiono, 2019)

Adapun indikator dari variabel ini adalah:

1. Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar audit.
2. Kualitas Laporan Hasil Audit

E. Jenis dan sumber data

1. Data Primer

Menurut Siyoto & Sodik (2020), data merupakan fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti dan digunakan untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data primer, data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Berdasarkan bentuk dan sifatnya, data penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Jadi data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan

pertama oleh peneliti. Sedangkan sumber data primer bisa berupa responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisioner disebarkan melalui internet

2. Data Sekunder

Menurut Siyoto & Sodik (2020), data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pengertian terhadap kedua jenis data di atas diperlukan sebagai landasan dalam menentukan teknik serta langkah-langkah pengumpulan data penelitian

F. Teknik pengumpulan data

1. kuesioner

Menurut Siyoto dan Sodik (2020), angket atau kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang penamaannya disesuaikan dengan instrumen yang digunakan. Angket berbentuk sejumlah pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pengalaman maupun pengetahuan yang dimilikinya. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup, di mana responden hanya perlu memilih jawaban yang telah tersedia, serupa dengan bentuk soal pilihan ganda.

Menurut Unaradjan (2019), angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Jadi kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner disebarkan secara langsung pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada Auditor inspektorat kabupaten enrekang.

2. Dokumentasi

Menurut Unaradjan (2019), dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, Peraturanperaturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan dengan penelitian. Jadi dokumentasi adalah data yang langsung diperoleh dari tempat penelitian. Dalam hal ini diperoleh data yang relevan diantaranya berupa struktur organisasi dan daftar jumlah fungsional auditor pada inspektorat enrekang.

G. Tehnik analisis data

Menurut Siyoto & Sodik (2020), analisis data merupakan rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verivikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai

sosial, akademis dan ilmiah. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif bermanfaat untuk mengklasifikasikan data suatu variabel ke dalam kelompok-kelompok tertentu sehingga data yang semula tidak teratur menjadi lebih terstruktur serta mudah dipahami oleh pihak yang membutuhkan informasi mengenai kondisi variabel tersebut. Sementara itu, statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari sampel penelitian guna menggambarkan kondisi populasi yang lebih luas. Kesimpulan tersebut umumnya dituangkan dalam bentuk hipotesis, sehingga analisis statistik inferensial juga sering disebut sebagai analisis uji hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Puspitaningtyas (2019), uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan—dalam menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen—telah memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Pemenuhan asumsi klasik ini penting agar model regresi yang diperoleh dapat berfungsi sebagai

alat prediksi yang andal, tidak bias, serta memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Jadi uji asumsi klasik dilakukan hanya pada analisis regresi linier berganda sedangkan analisis regresi linier sederhana tidak ada prasyarat uji asumsi klasik. Jika data penelitian adalah data cross section (penelitian hanya satu periode) maka uji asumsi klasik yang digunakan adalah

2. Uji Normalitas

Menurut Puspitaningtyas (2019), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual (e) dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mengharapkan data residual menyebar mengikuti distribusi normal dengan rata-rata (mean) sebesar 0 (nol).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov test dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data residual tidak terdistribusi normal.
b. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data residual terdistribusi normal.

3. Uji multikolinieritas

Menurut Puspitaningtyas (2019), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan yang signifikan atau korelasi tinggi antar variabel independen dalam suatu

model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada collinearity statistics. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

a. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
b. Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Puspitaningtyas (2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan residual (e). Model regresi yang baik diharapkan bebas dari heteroskedastisitas, karena jika gejala tersebut muncul, berarti variabel independen justru lebih banyak menjelaskan residual dibandingkan variabel dependen.

Berdasarkan uji korelasi Rank Spearman, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Analisis Linear Berganda

Menurut Ghodang & Hantono (2020), regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Dalam Bahasa Inggris istilah ini disebut dengan multiple linear regression. Dikatakan regresi linear berganda jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Model regresi linear berganda : Y = a + b1x1 + b2x2 + e Keterangan :

Y : Kualitas Audit

X1 : Sumber Daya Manusia

X2 : Komitmen Pimpinan

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Linier Sumber Daya Manusia

b2 : Koefisien Regresi Linier Komitmen Pimpinan

e : Error

Jadi teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas lebih dari satu terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan analisis maka harus dilakukan uji prasyarat analisis regresi linier berganda. Tahapan dalam antara lain: menganalisis data penelitian ini**.** Pengujian hipotesis penelitian. Menurut Fatihudin (2015) hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah

penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Terdiri dari:

6. Uji t (parsial)

   Menurut Fatihudin (2019), uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

   a. Jika nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
   b. Jika nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

   Jadi uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

7. Uji F (simultan)

   Menurut Fatihudin (2019), uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dipakai dalam pengujian hipotesis kelima (H5). Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 dan F hitung < F tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Jadi untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

8. Koefisien Determinasi

Menurut Purnomo (2019), koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi : koefisien determinasi biasa (R Square) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R square). Pada regresi berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat seberapa baik model dibandingkan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square) merupakan hasil penyesuaian koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi. Hal ini melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan

karena kenaikan dari jumlah variabel independen dan kenaikan dari jumlah sampel.

Jadi analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R square*).

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. Peraturan bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, serta tata kerja inspektorat daerah

1. KETENTUAN UMUM Pasal 1

   Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

   a. Daerah adalah Kabupaten Enrekang.
   b. Pemerintahan Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
   c. Menteri adalah Menteri Dalam Negeri'
   d. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Enrekang
   e. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Enrekang.
   f. Inspektorat Daerair adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Enrekang.
   g. Inspektur adatah Inspektur Daerah Kabupaten Enrekang.
   h. Pencegahan adalah tindakan atau usaha untuk menghalangi, menghentikan, atau mengurangi terjadinya tindak pidana korupsi;
   i. Investigasi adalah upaya pencarian dan pengumpulan data, informasi, dan temuan lainnya untuk mengetahui dan mengungkap kebenaran sebuah fakta mengenai ada/tidaknya penyimpangan/kecurangan yang dilakukan oleh seseorang a+-au sekelompok orang.

j. Sistem Akuntabilitas Kineda Instansi Pemerintah, yallg selanjutnya disingkat sAKIP, adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran,dan pelaporan kine.rja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertangungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

k. Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

l. Tugas adalah Ikhtisar dari fungsi dan uraian tugas.

m. Fungsi adalah pekerjaan yang merupakan penjabaran dari uraian tugas.

n. Uraian tugas adalah paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok yang dilakukan pemegang jabatan.

Inspektur memiliki tugas untuk membantu Bupati dalam melakukan pembinaan serta pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, termasuk tugas pembantuan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur menjalankan fungsi sebagai berikut:

a. merumuskan kebijakan teknis di bidang pengawasan serta memberikan fasilitasi terkait kegiatan pengawasan;

b. melaksanakan pengawasan internal atas kinerja dan pengelolaan keuangan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, maupun bentuk pengawasan lainnya
c. melaksanakan pengawasan dengan tujuan tertentu berdasarkan penugasan dari Bupati.

2. **Tugas Inspektorat Daerah**
   a. Melaksanakan penyusunan laporan hasil pengawasan.
   b. Melakukan koordinasi dalam rangka pencegahan tindak pidana korupsi.
   c. Melaksanakan pengawasan terhadap jalannya program reformasi birokrasi.
   d. Menyelenggarakan administrasi inspektorat daerah.
   e. Menjalankan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
3. **Uraian Tugas Inspektorat Daerah**
   a. Menyusun rencana kegiatan inspektorat sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
   b. Mendistribusikan serta memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas.
   c. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Inspektorat Daerah untuk mengetahui perkembangan kinerja.

d. Menyusun, memeriksa, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
e. Menghadiri rapat sesuai dengan bidang tugas yang diemban.
f. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang pengawasan.
g. melaksanakan perumusan dan penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang pengawasan serta fasilitasi pengawasan
h. melakukan pengawasan internal terhadap kinerja dan pengelolaan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, serta bentuk pengawasan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
i. melaksanakan pengawasan tertentu berdasarkan penugasan dari Bupati
j. menyusun dan menyajikan laporan hasil pengawasan
k. melakukan koordinasi dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi
l. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi
m. menyelenggarakan administrasi di lingkungan Inspektorat Daerah
n. memberikan pembinaan dan pelayanan umum terkait penyelenggaraan pengawasan

o. melaksanakan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pengaduan masyarakat
p. mengoordinasikan serta memperbarui dan menyajikan data hasil pemeriksaan
q. menyelenggarakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengawasan.
r. melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi pemerintah maupun nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan pengawasan serta fasilitasi pengawasan
s. melakukan penilaian kinerja aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
t. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Inspektur serta memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan dalam perumusan kebijakan
u. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. **Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pembinaan teknis maupun administratif terhadap seluruh unsur di lingkungan Inspektorat Daerah. Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris memiliki fungsi sebagai berikut:

a. **Fungsi Sekretariat**

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat berfungsi untuk:

1) mengoordinasikan perumusan program kerja dan anggaran pengawasan, penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan, serta administrasi kerja sama;
2) melaksanakan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan, analisis, dan penyajian laporan hasil pengawasan;
3) mengelola keuangan Inspektorat Daerah;
4) mengelola kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, serta rumah tangga;
5) melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan bidang tugasnya.

b. **Uraian Tugas Sekretariat**

1) Menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2) Mendistribusikan serta memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas.
3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan kerja.
4) Menyusun, memeriksa, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.

5) Menghadiri rapat sesuai dengan bidang tugas.
6) Mengoordinasikan kegiatan di lingkungan Inspektorat agar tercipta koordinasi, sinkronisasi, dan integrasi, serta menyiapkan bahan penyusunan program kerja Inspektorat Daerah.
7) Mengoordinasikan perumusan rencana program kerja dan anggaran pengawasan.
8) Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan.
9) Mengoordinasikan administrasi kerja sama.
10) Melaksanakan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan, analisis, serta penyajian laporan hasil pengawasan, termasuk monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja.
11) Mengelola keuangan, kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, dan rumah tangga.
12) Mengoordinasikan pelayanan administrasi, pengkajian, serta penyusunan produk hukum di lingkungan Inspektorat Daerah.
13) Mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana di Inspektorat Daerah.
14) Mengoordinasikan pengelolaan arsip.
15) Mengoordinasikan kegiatan kehumasan dan keprotokolan.

16) Mengoordinasikan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data serta informasi, termasuk pelayanan informasi.
17) Mengelola sistem pengendalian intern pemerintah.
18) Melaksanakan pengelolaan dan penilaian mandiri atas reformasi birokrasi.
19) Memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaporan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
20) Mengelola penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).
21) Melaksanakan *self improvement* dalam peningkatan kapabilitas APIP.
22) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah maupun nonpemerintah terkait pelaksanaan tugas dan fungsi.
23) Menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang bertugas membantu Sekretaris dalam:

a. menyiapkan bahan penyusunan serta pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;

b. menghimpun serta menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan;
c. mengelola kerja sama di bidang pengawasan;
d. melaksanakan kegiatan dokumentasi terkait pelaksanaan tugas Inspektorat Daerah.

6. Subbagian Analisis, Evaluasi, dan Tindak Lanjut Pasal 7 (1)

Subbagian Analisis, Evaluasi, dan Tindak Lanjut dipimpin Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melakukan administrasi inventarisasi, analisis, evaluasi, tindak lanjut, pendokumentasian dan menyajikan hasil pengawasarl serta pendokumentasian pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

a. menyusun rencana kegiatan Subbagian Anatisis, Evaluasi dan Tindak Lanjut sebagai pedoman dalam pelaksanaart tugas;
b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Analisis, Evaluasi dan Tindak Lanjut untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/ atau menandatangani naskah dinas;
e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
f. melakukan penginventarisasian hasil pengawasan;

g. melakukan koordinasi evaluasi laporan hasil pengawasan;
h. melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian hasil analisis dan evaluasi pengawasan;
i. melakukan pendokumentasian hasil pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan;
j. menyiapkan bahan, mengoordinasikan dan melakukan evaluasi kegiatan dan penyusunan laporan kinerja Inspektorat Daerah;
k. melakukan pengelolaan sistem pengendalian intern pemerintah;
l. melakukan pengelolaan dan penilaian mandiri atas reformasi birokrasi;
m. melakukan pengelolaan atas evaluasi SAKIP;
n. memfasilitasi dan melakukan koordinasi atas pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
o. melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;
p. menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
q. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbagian Analisis, Evaluasi dan Tindak l"anjut, serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;

r. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang memiliki tugas membantu Sekretaris dalam mengelola urusan kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, serta rumah tangga Inspektorat Daerah.

a. **Uraian Tugas:**

1) menyusun rencana kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas
2) mendistribusikan serta memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
3) memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Subbagian Umum dan Kepegawaian untuk mengetahui perkembangan kinerja
4) menyusun, memeriksa, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas
5) menghadiri rapat sesuai dengan bidang tugasnya
6) melaksanakan administrasi kepegawaian
7) melakukan *self improvement* dalam rangka peningkatan kapabilitas APIP
8) menyelenggarakan tata usaha dan pembinaan tata usaha di lingkungan Inspektorat Daerah
9) mengelola urusan perlengkapan

10) mengelola urusan rumah tangga
11) melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi pemerintah maupun nonpemerintah dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi
12) menilai kinerja aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
13) menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
14) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

8. Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV Pasal 9 (1)

Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV dipimpin oleh seorang Inspektur Pembantu Wilayah yang bertugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja, serta penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada perangkat daerah.

a. **Fungsi Inspektur Pembantu Wilayah**

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV memiliki fungsi sebagai berikut:

1) menyiapkan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan perangkat daerah
2) menyusun rencana program pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan tugas serta fungsi perangkat daerah
3) mengoordinasikan pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah
4) melaksanakan pengawasan atas keuangan dan kinerja perangkat daerah
5) mengawasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah sesuai bidang tugas perangkat daerah
6) menyiapkan perumusan kebijakan serta memberikan fasilitasi pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah
7) menjalin kerja sama pengawasan dengan aparat pengawas internal lainnya
8) melakukan pemantauan serta pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan.

b. **Uraian tugas pokok meliputi:**

1) Menyusun rencana kegiatan kerja sebagai pedoman pelaksanaan.
2) Membagi tugas serta memberi petunjuk pelaksanaan.
3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

4) Menyusun dan menandatangani naskah dinas.
5) Mengikuti rapat sesuai bidangnya.
6) Menyiapkan kebijakan, program, dan koordinasi pengawasan.
7) Melaksanakan pengawasan keuangan, kinerja, serta urusan pemerintahan.
8) Melakukan pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan.
9) Menyusun laporan hasil pengawasan serta memberikan pertimbangan kepada pimpinan.
10) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait.
11) Menilai kinerja ASN sesuai aturan.
12) Melaksanakan tugas tambahan dari atasan sesuai bidangnya.

---

9. Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi

Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan Investigasi bertugas membantu Inspektur dalam pembinaan dan pengawasan fungsional pengelolaan keuangan, kinerja, serta urusan pemerintahan daerah khusus di bidang pencegahan dan investigasi.

a. **Fungsi utama meliputi:**
   1) Menyiapkan kebijakan pembinaan dan pengawasan di bidang pencegahan dan investigasi.
   2) Merencanakan program pengawasan pencegahan dan investigasi.

3) Mengkoordinasikan pengawasan fungsional urusan pemerintahan.
4) Melaksanakan pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah.
5) Mengawasi urusan pemerintahan terkait pencegahan dan investigasi.
6) Menyusun kebijakan serta fasilitasi pengawasan di bidang pencegahan dan investigasi.
7) Bekerja sama dengan APIP lain dalam pelaksanaan pengawasan.
8) Melakukan pemantauan serta tindak lanjut hasil pengawasan.
9) Menjalankan pengawasan tertentu atas penugasan Bupati.
10) Menyusun laporan hasil pengawasan pencegahan dan investigasi.

b. **Uraian tugas pokok meliputi:**

1) Menyusun rencana kerja bidang pencegahan dan investigasi.
2) Membagi tugas dan memberi arahan pelaksanaan.
3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
4) Menyusun, mengoreksi, dan menandatangani naskah dinas.
5) Mengikuti rapat sesuai bidangnya.
6) Menjalankan perencanaan, koordinasi, dan pengawasan pencegahan serta investigasi.

7) Menginventarisasi data dan melakukan pemeriksaan terkait pengaduan masyarakat.
8) Melakukan pemeriksaan kerugian negara/daerah bersama aparat penegak hukum.
9) Melaksanakan monitoring dan evaluasi strategi nasional maupun rencana aksi pencegahan korupsi.
10) Membangun zona integritas.
11) Menyusun laporan pengawasan serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan.
12) Menilai kinerja ASN sesuai peraturan.
13) Melaksanakan tugas tambahan sesuai arahan pimpinan.

---

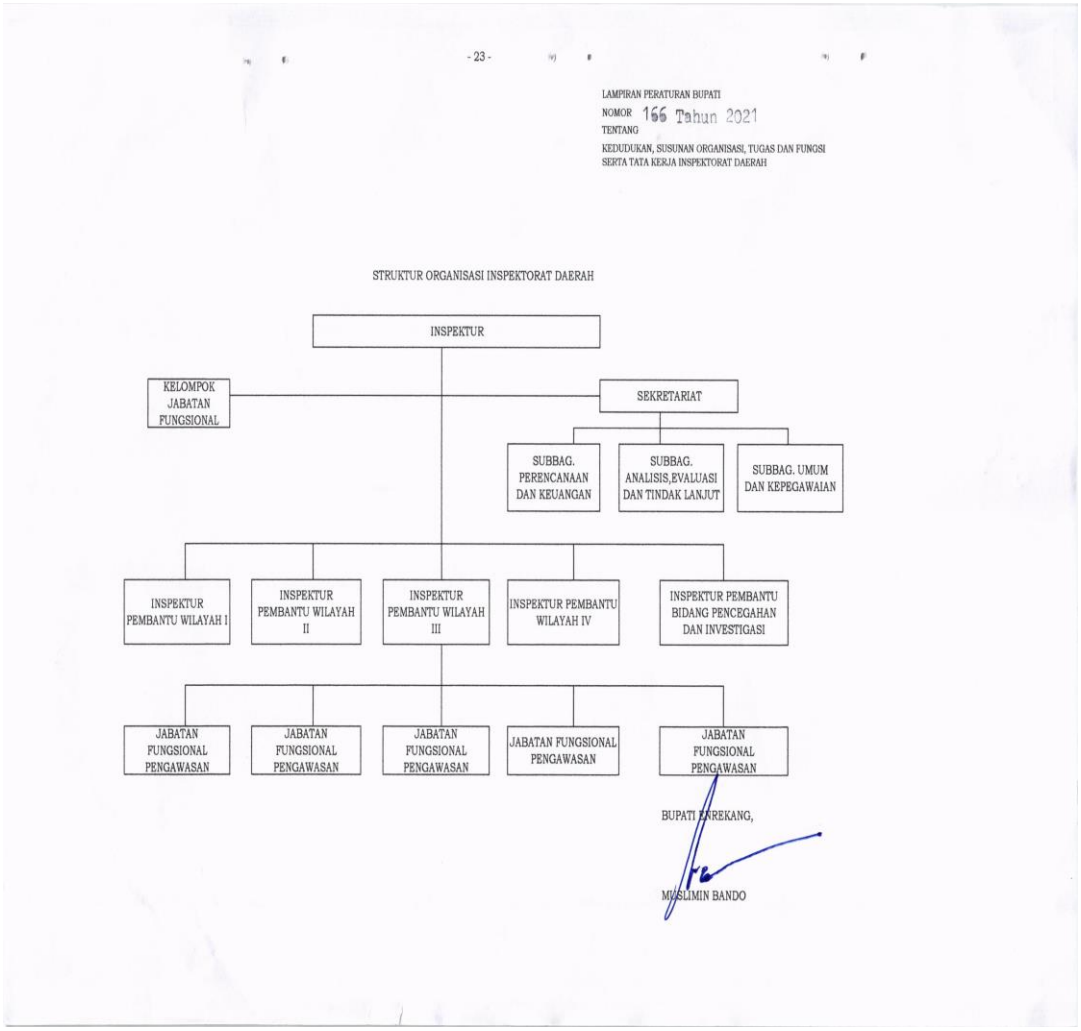
10. Jabatan Fungsional Pengawasan (Pasal 11)

Jabatan Fungsional Pengawasan terdiri atas:

a. Auditor.
b. Pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.
c. Auditor kepegawaian.
d. Jabatan fungsional pengawasan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Tugas dan fungsi dilaksanakan sesuai bidang keahlian masing-masing berdasarkan peraturan perundangan, dengan tanggung jawab kepada Inspektur melalui Inspektur Pembantu Wilayah. Jumlah dan jenjang jabatan ditetapkan sesuai kebutuhan

dan beban kerja, serta ditempatkan di bawah Inspektur Pembantu Wilayah melalui keputusan Inspektur.



- 23 -

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
NOMOR 166 Tahun 2021
TENTANG
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA INSPEKTORAT DAERAH

STRUKTUR ORGANISASI INSPEKTORAT DAERAH

BUPATI ENREKANG,

MUSLIMIN BANDO

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 5. 1

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	69,6	69,6	69,6
	Perempuan	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Berdasarkan data yang diperoleh, responden dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari total 23 responden, mayoritas merupakan laki-laki, yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 69,6% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 7 orang atau sekitar 30,4%. Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi responden laki-laki dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan. Perbedaan jumlah ini dapat menjadi pertimbangan dalam analisis data, terutama jika terdapat variabel-variabel yang dipengaruhi oleh faktor gender.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Gambar 5.2

jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ahli Madya	1	4,3	4,3	4,3
	auditor	1	4,3	4,3	8,7
	Auditor	3	13,0	13,0	21,7
	Auditor madya	4	17,4	17,4	39,1
	Auditor Madya	2	8,7	8,7	47,8
	Auditor Muda	2	8,7	8,7	56,5
	Inspektur Pembantu	1	4,3	4,3	60,9
	IRWIL IV	1	4,3	4,3	65,2
	PPUPD	3	13,0	13,0	78,3
	PPUPD Ahli Madya	1	4,3	4,3	82,6
	PPUPD Madya	1	4,3	4,3	87,0
	PPUPD Muda	1	4,3	4,3	91,3
	Sekretaris	1	4,3	4,3	95,7
	Staf inspektorat	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai jabatan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Enrekang. Jumlah responden sebanyak 23 orang yang terdiri dari berbagai posisi struktural dan fungsional. Mayoritas responden berasal dari jabatan Auditor Madya sebanyak 7 orang, diikuti oleh Auditor sebanyak 4 orang, dan Auditor Muda sebanyak 2 orang. Selain itu, terdapat 3 orang dari jabatan P2UPD (Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah), masing-masing 1 orang dari P2UPD Ahli Madya, P2UPD Madya, dan P2UPD Muda. Dari jajaran struktural, terdapat masing-masing 1 orang yang menjabat sebagai Inspektur Pembantu, Inspektur Wilayah IV, dan

Sekretaris. Sedangkan dari unsur pelaksana, terdapat 1 orang Staf Inspektorat.

Komposisi jabatan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada jabatan fungsional yang terlibat langsung dalam proses pengawasan dan audit internal pemerintah daerah. Hal ini menjadi nilai tambah dalam penelitian ini karena data diperoleh dari individu yang memiliki pengalaman teknis dan pemahaman yang mendalam terkait kualitas audit. Dengan latar belakang jabatan yang beragam, informasi yang diberikan responden diharapkan dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan secara lebih objektif dan komprehensif.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses penting dalam penelitian yang dilakukan untuk mengecek apakah alat ukur yang digunakan, seperti kuesioner atau skala pengukuran, sudah valid dan reliabel. Uji ini penting supaya data yang didapat nantinya benar-benar sesuai dengan kenyataan dan bisa dipercaya saat dianalisis. Dengan melakukan uji instrumen, peneliti memastikan bahwa hasil penelitian tidak salah kaprah dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk menentukan sejauh mana sebuah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Rika Rahma & Chairiyaton Chairiyaton, 2024). Validitas adalah salah satu syarat mutlak dalam penelitian kuantitatif agar data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan hasilnya dapat digunakan untuk analisis serta pengambilan kesimpulan yang tepat

Gambar 5.3

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,835**	,836**	,843**	,898**	,957**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X1.2	Pearson Correlation	,835**	1	,660**	,672**	,724**	,856**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X1.3	Pearson Correlation	,836**	,660**	1	,884**	,882**	,905**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X1.4	Pearson Correlation	,843**	,672**	,884**	1	,979**	,941**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X1.5	Pearson Correlation	,898**	,724**	,882**	,979**	1	,966**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23
TOTAL	Pearson Correlation	,957**	,856**	,905**	,941**	,966**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,984**	,849**	,943**	,935**	,975**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X2.2	Pearson Correlation	,984**	1	,868**	,931**	,983**	,986**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X2.3	Pearson Correlation	,849**	,868**	1	,905**	,859**	,932**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X2.4	Pearson Correlation	,943**	,931**	,905**	1	,889**	,969**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X2.5	Pearson Correlation	,935**	,983**	,859**	,889**	1	,965**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23
TOTAL	Pearson Correlation	,975**	,986**	,932**	,969**	,965**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,988**	,984**	,969**	,955**	,991**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X3.2	Pearson Correlation	,988**	1	,971**	,955**	,941**	,982**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X3.3	Pearson Correlation	,984**	,971**	1	,984**	,968**	,994**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X3.4	Pearson Correlation	,969**	,955**	,984**	1	,983**	,991**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23
X3.5	Pearson Correlation	,955**	,941**	,968**	,983**	1	,982**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23
TOTAL	Pearson Correlation	,991**	,982**	,994**	,991**	,982**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Salah satu metode uji validitas yang umum digunakan adalah uji korelasi Pearson, yaitu mengukur hubungan antara skor item dengan skor total instrumen. Jika nilai korelasi item dengan total skor signifikan dan melebihi nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu, maka item tersebut dianggap valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Sumber Daya Manusia (X1**)**, Komitmen Pimpinan (X2), dan Kualitas Audit (Y) memiliki nilai korelasi > 0,3 dan signifikan pada taraf 5% ($p < 0,05$), yang berarti setiap item pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten ketika diukur dalam kondisi yang serupa. Dalam proses ini, digunakan metode perhitungan Cronbach's Alpha untuk melihat tingkat konsistensi antar item dalam satu variabel. Jika nilai Cronbach's Alpha berada di atas angka 0,70, maka instrumen tersebut dianggap cukup andal atau reliabel. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner saling berkaitan dan mampu mengukur hal yang sama secara konsisten.

Gambar 5.4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,993	5

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Sumber Daya Manusia: α = 0,869
- Komitmen Pimpinan: α = 0,822
- Kualitas Audit: α = 0,873

Karena seluruh nilai > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, yang menunjukkan konsistensi internal antar item dalam satu variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Normalitas data sangat penting karena banyak analisis statistik, seperti regresi linier, mengharuskan data residual berdistribusi normal agar hasilnya valid dan dapat dipercaya.

Gambar 5.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			23
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,35937825
Most Extreme Differences	Absolute		,315
	Positive		,315
	Negative		-,187
Test Statistic			,315
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		<,001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang memenuhi salah satu asumsi dasar dalam regresi linier.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan masalah dalam mengestimasi koefisien regresi, sehingga hasil analisis menjadi tidak valid.

Gambar 5.6

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,014	1,577		,009	,993		
	X1	,355	,165	,286	2,149	,044	,169	5,913
	X2	,673	,127	,702	5,283	<,001	,169	5,913

a. Dependent Variable: Y

Nilai tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel adalah:

- Sumber Daya Manusia: Tolerance = 0,734; VIF = 1,363
- Komitmen Pimpinan: Tolerance = 0,734; VIF = 1,363

Karena nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediktor dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansi dari hasil regresi antara

residual absolut (ABS_RES) sebagai variabel dependen, dan variabel independen X1 dan X2 sebagai prediktor.

Gambar 5.7

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,014	1,577		,009	,993		
	X1	,355	,165	,286	2,149	,044	,169	5,913
	X2	,673	,127	,702	5,283	<,001	,169	5,913

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual adalah konstan pada berbagai nilai prediktor.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini berguna untuk memahami hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat, serta untuk memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen yang terlibat. Di bawah ini disajikan tabel hasil analisis regresi linear berganda.

Gambar 5.8

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,014	1,577		,009	,993		
	X1	,355	,165	,286	2,149	,044	,169	5,913
	X2	,673	,127	,702	5,283	<,001	,169	5,913

a. Dependent Variable: Y

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 4{,}247 + 0{,}468X_1 + 0{,}402X_2$

Interpretasi:

- Koefisien X_1 (SDM) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,468 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X_2 (Komitmen Pimpinan) sebesar 0,402 berarti setiap peningkatan komitmen pimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,402 satuan.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk menilai apakah data dalam suatu sampel memberikan bukti yang memadai untuk menerima atau menolak suatu dugaan mengenai populasi. Dalam penelitian regresi, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

a. Uji Statistik t

Uji t merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen. Uji ini menilai kontribusi setiap variabel bebas dalam model regresi tanpa mempertimbangkan variabel lainnya.

Gambar 5.9

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,014	1,577		,009	,993		
	X1	,355	,165	,286	2,149	,044	,169	5,913
	X2	,673	,127	,702	5,283	<,001	,169	5,913

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan:

Variabel	t hitung	t tabel (df=20, α=0,05)	Sig.	Keterangan
SDM (X_1)	2,969	2,080	0,007	Signifikan
Komitmen (X_2)	2,552	2,080	0,019	Signifikan

Dengan nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan metode statistik yang dipakai untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Rika Rahma & Chairiyaton Chairiyaton, 2024).

Gambar 5.10

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,781	2	319,890	157,372	<,001[b]
	Residual	40,654	20	2,033		
	Total	680,435	22			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F hitung sebesar 15,388, F tabel sebesar 3,47, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, variabel Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut sangat efektif dalam menjelaskan variabel dependen. Misalnya, jika nilai R^2 adalah 75%, maka artinya 75% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model, sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut.

Gambar 5.11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970[a]	,940	,934	1,426	2,152

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai Adjusted R Square = 0,580, yang berarti 58% variabilitas kualitas audit dapat dijelaskan oleh variabel sumber daya manusia dan komitmen pimpinan, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi dan kemampuan auditor sangat menentukan kualitas dari proses audit yang dilakukan. Auditor yang memiliki pemahaman, keterampilan, dan pengalaman yang memadai akan lebih mampu menjalankan prosedur audit secara tepat dan profesional.

Selanjutnya, komitmen pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan dukungan, arahan, dan pengawasan yang memadai terhadap kegiatan pengawasan dan audit internal. Komitmen ini tercermin dari konsistensi dalam penegakan kebijakan, pemberian pelatihan, serta penguatan struktur organisasi audit.

Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan lebih dari separuh variasi kualitas audit (58%), yang menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor penting yang berkontribusi besar terhadap efektivitas pelaksanaan fungsi audit internal di Inspektorat Kabupaten Enrekang.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta penguatan komitmen pimpinan dalam rangka mendukung upaya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan akuntabel.

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui analisis data,

serta mengaitkannya dengan teori yang relevan dan penelitian terdahulu. Dengan demikian, bagian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh sumber daya manusia dan komitmen pimpinan terhadap kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Enrekang.

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Audit Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini berarti

   semakin tinggi kompetensi, pemahaman, dan kemampuan auditor, maka semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang

menyatakan bahwa kualitas SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Hamali, 2019). Auditor yang memiliki kompetensi teknis memadai akan mampu melaksanakan prosedur audit sesuai standar,
mengidentifikasi permasalahan, dan memberikan rekomendasi yang relevan.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian Fadilah & Mahmudin (2020) yang menemukan bahwa profesionalisme dan kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit di lingkungan Inspektorat Provinsi Banten. Kesamaan hasil tersebut menegaskan bahwa kompetensi auditor merupakan modal utama dalam menjaga kualitas hasil pengawasan. Di sisi lain, keterbatasan jumlah auditor berkompeten yang ditemukan pada Inspektorat Enrekang menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan teknis, serta penguasaan teknologi informasi audit. Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya program peningkatan kompetensi secara terstruktur, baik melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan lembaga eksternal.

2. Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Kualitas Audit

   Komitmen pimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, transparan, dan berorientasi pada akuntabilitas. Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi akan memastikan auditor memperoleh dukungan moral, sarana prasarana, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Temuan ini konsisten dengan pendapat Prasetyo (2020) bahwa komitmen pimpinan merupakan bentuk kesungguhan dalam mendukung pelaksanaan fungsi organisasi, termasuk fungsi pengawasan dan audit.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Widayati (2022) pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, yang menemukan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini memperkuat temuan bahwa pimpinan yang konsisten, responsif, dan berorientasi pada tata kelola yang baik mampu meningkatkan efektivitas fungsi audit. Namun demikian, masih terdapat kendala di Inspektorat Enrekang, seperti keterbatasan perhatian pimpinan dalam memberikan pelatihan maupun dukungan penuh terhadap kegiatan pengawasan. Oleh karena itu, peningkatan komitmen pimpinan sangat penting untuk menjaga keberlangsungan sistem pengawasan yang efektif.

3. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pimpinan secara Simultan

Secara simultan, sumber daya manusia dan komitmen pimpinan memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap kualitas audit. Nilai Adjusted R Square 0,580 menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki peran dominan, meskipun masih terdapat faktor lain sebesar 42% yang dapat memengaruhi kualitas audit, seperti sistem pengendalian internal, etika auditor, serta dukungan teknologi. Hasil ini memperkuat pandangan Francis (2023) bahwa kualitas audit merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh kompetensi auditor, independensi, proses audit, serta ekosistem organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Suarno et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM dan komitmen pimpinan
berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan desa. Artinya, baik dalam lingkup pemerintahan desa maupun inspektorat daerah, peran SDM dan pimpinan sama-sama krusial dalam menentukan kualitas hasil pengawasan. Dengan demikian, peningkatan kualitas audit di
Inspektorat Enrekang harus dilakukan melalui strategi terpadu yang melibatkan peningkatan kapasitas SDM sekaligus penguatan kepemimpinan.

4. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu akuntansi sektor publik dengan memperkuat bukti empiris bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, yaitu kompetensi sumber daya manusia dan komitmen pimpinan. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori manajemen SDM dan kepemimpinan dalam konteks pengawasan pemerintahan.

b. Implikasi Praktis

Bagi Inspektorat Kabupaten Enrekang, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kapasitas auditor melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesi, serta pemanfaatan teknologi audit modern. Selain itu, pimpinan Inspektorat diharapkan memperkuat perannya sebagai teladan dan penggerak dalam menciptakan budaya kerja yang akuntabel dan profesional.

c. Implikasi Kebijakan

Pemerintah daerah perlu mendukung fungsi Inspektorat dengan mengalokasikan anggaran yang memadai untuk peningkatan kapasitas SDM, penyediaan sarana prasarana audit, serta penerapan sistem reward and

punishment yang adil. Dengan demikian, kualitas audit dapat terus ditingkatkan dan mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Enrekang sangat bergantung pada sinergi antara kualitas sumber daya manusia dan komitmen pimpinan. Kedua faktor ini tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan dalam menciptakan sistem pengawasan yang efektif, profesional, dan akuntabel.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. **Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit** di Inspektorat Kabupaten Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman, pengetahuan, dan kemampuan auditor, maka semakin baik kualitas hasil audit yang dihasilkan.
2. **Komitmen Pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.** Pimpinan yang menunjukkan komitmen tinggi melalui pendelegasian wewenang yang tepat, serta implementasi kebijakan yang konsisten, mampu mendorong peningkatan mutu audit secara keseluruhan.
3. **Secara simultan, sumber daya manusia dan komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.** Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 15,388 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 58% variasi perubahan pada kualitas audit (Adjusted R Square = 0,580), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Dengan demikian, kualitas audit di lingkungan Inspektorat Kabupaten Enrekang sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya kompetensi sumber daya manusia dan tingkat komitmen pimpinan dalam mendukung dan mengarahkan pelaksanaan audit.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Peningkatan kompetensi auditor:** Disarankan agar Inspektorat Kabupaten Enrekang secara rutin menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan sertifikasi bagi para auditor agar kemampuan teknis dan pengetahuan audit mereka senantiasa diperbarui.
2. **Penguatan komitmen pimpinan:** Pimpinan Inspektorat perlu lebih aktif dalam memberikan arahan strategis dan dukungan operasional kepada auditor. Hal ini dapat diwujudkan melalui penguatan peran supervisi, komunikasi dua arah yang efektif, serta pemberian insentif berbasis kinerja.
3. **Evaluasi faktor lain:** Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang turut mempengaruhi kualitas audit, seperti budaya organisasi, sistem pengendalian internal, integritas individu, dan pengaruh teknologi audit.
4. **Pemanfaatan hasil audit:** Disarankan agar hasil audit yang berkualitas digunakan secara optimal oleh pemerintah daerah

sebagai dasar dalam perbaikan tata kelola, perencanaan program, dan pengambilan keputusan yang tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Alim, M. N., & Kurniawan, A. (2019). Pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit pada instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 23*(2), 115–126.

Astuti, R., & Prasetyo, H. (2020). Komitmen pimpinan dan kualitas audit internal sektor publik. *Jurnal Akuntansi Publik, 8*(1), 45–57.

Basuki, B., & Rahman, M. A. (2019). Human capital and audit quality: Evidence from local government auditors. *International Journal of Business, Economics and Law, 20*(5), 77–85.

Dewi, L. S., & Nugraha, D. (2020). Kompetensi auditor dan etika profesi terhadap kualitas audit. *Jurnal Akuntansi Aktual, 7*(3), 280–289.

Fikri, A., & Zulfikar, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 13*(1), 33–42.

Fitriani, N., & Susanto, Y. (2022). Sumber daya manusia dan integritas auditor terhadap kualitas audit di inspektorat daerah. *Jurnal Riset Akuntansi Daerah, 5*(2), 101–112.

Gunawan, I., & Putri, R. (2019). Leadership commitment and audit quality in Indonesian local government. *Asian Journal of Accounting Research, 4*(2), 210–222.

Handayani, T., & Sari, M. (2021). Kompetensi SDM dan komitmen pimpinan terhadap kualitas audit internal. *Jurnal Akuntansi & Governance, 15*(2), 88–98.

Hidayat, A., & Ramadhan, F. (2023). Profesionalisme auditor pemerintah dalam meningkatkan kualitas audit. *Jurnal Akuntansi Publik Indonesia, 11*(1), 50–63.

Indrawati, D., & Arifin, M. (2019). Determinants of audit quality in public sector organizations. *Journal of Public Sector Accounting, 3*(1), 67–79.

Kusuma, H., & Widodo, A. (2020). Pengaruh sumber daya manusia dan independensi terhadap kualitas audit pemerintah daerah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan, 7*(2), 134–143.

Lestari, F., & Yuliana, T. (2022). The effect of auditor competence on audit quality in the public sector. *International Journal of Public Accounting, 2*(1), 20–31.

Maulana, R., & Siregar, H. (2021). Kompetensi auditor, etika, dan kualitas audit internal pada pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 12*(2), 220–232.

Nugroho, D., & Safitri, A. (2019). Komitmen pimpinan dan budaya organisasi terhadap kualitas audit. *Jurnal Akuntansi Kontemporer, 11*(1), 55–66.

Pratama, Y., & Fitriana, E. (2020). Pengaruh SDM dan teknologi informasi terhadap kualitas audit pada inspektorat provinsi. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan, 6*(2), 77–89.

Rahayu, S., & Oktaviani, M. (2022). Pengaruh komitmen pimpinan terhadap kualitas audit internal pemerintah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, 9*(3), 155–166.

Santoso, D., & Nugraeni, I. (2023). Human resource competence and audit quality: Evidence from Indonesian inspectorates. *Journal of Government Auditing, 14*(1), 12–24.

Saputra, A., & Kurniasih, D. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit di sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi, 9*(1), 44–56.

Wibowo, T., & Anisa, R. (2021). Komitmen pimpinan, integritas, dan kualitas audit internal. *Jurnal Riset Akuntansi Publik, 10*(2), 140–152.

Yulianti, E., & Hasanah, S. (2024). The role of leadership commitment in improving government audit quality. *International Journal of Public Sector Management, 37*(2), 101–117.