

THE INFLUENCE OF INTERNAL AUDIT QUALITY, COMPETENCE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT INTERNAL CONTROL SYSTEMS IN THE EDUCATION OFFICE OF JAMBI PROVINCE

PENGARUH KUALITAS AUDIT INTERNAL, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAMBI

Bobi Sadli¹, Muhammad Gowon², Salman Jumaili³

Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, Jambi University,
Indonesia

bobisadli69@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the quality of internal audit, organizational culture and competence on the effectiveness of the government internal control system in the education office of Jambi province. This study uses a quantitative approach with a research sample of 95 respondents. The sample was collected using a questionnaire and analyzed using multiple regression analysis techniques. The statistical test results prove that the effect of internal audit quality, organizational culture, and competence simultaneously has a significant effect on the effectiveness of the government's internal control system. The results of the t statistical test prove that organizational culture and competence partially have a significant effect on the effectiveness of the government control system. While the quality of internal audit has no significant effect on the effectiveness of the government's internal control system.

Keywords: *Internal Audit Quality, Organizational Culture, Competence, Government Internal Control System Effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas audit internal, budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah di dinas pendidikan provinsi jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 95 responden. Sampel di kumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji statistik membuktikan bahwa pengaruh kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah. Hasil uji statistik t membuktikan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian pemerintah. Sedangkan kualitas audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah.

Kata kunci: Kualitas Audit Internal, Budaya Organisasi, Kompetensi, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

PENDAHULUAN

Penerapan *good governance* menuntut pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel guna memberikan manfaat

nyata bagi masyarakat. Di era demokrasi, tuntutan terhadap keterbukaan dan tanggung jawab pemerintah semakin besar, terutama sebagai respons atas maraknya praktik

korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk memastikan pengelolaan keuangan negara berjalan sesuai tujuan dan aturan, diperlukan peran aktif pimpinan serta dukungan sistem yang andal. Hal inilah yang melandasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) hadir sebagai mekanisme yang menjamin efisiensi, efektivitas, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset publik, dan kepatuhan terhadap hukum dalam setiap aktivitas pemerintahan.

Efektivitas pengendalian internal adalah pencapaian tujuan dan sasaran fungsi kelima komponen pengendalian internal, yaitu; lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan (Dittenhofer, 2001). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyatakan bahwa efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dilihat dari terpenuhinya semua kriteria penilaian dari kelima komponen SPIP (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan). Sementara pada pedoman penilaian SPIP dari Inspektorat Provinsi Jambi dan BPKP Provinsi Jambi, SPIP pada suatu instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dinyatakan efektif, jika pelaksanaan kelima komponen SPIP sudah memadai, atau pemenuhan semua kriteria penilaian dari kelima komponen SPIP mencapai 80 persen hingga 100 persen.

Berdasarkan data dari Laporan Hasil Pemeriksaan Daerah (LHPD) terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di Provinsi Jambi (lihat Tabel 1.1), diketahui bahwa penerapan SPIP pada tingkat kabupaten/kota belum berjalan secara optimal. Beberapa wilayah, seperti Kabupaten Merangin, Tanjung Jabung

Barat, dan Tanjung Jabung Timur, tercatat memiliki hasil evaluasi yang belum memuaskan. Di masing-masing kabupaten masih ditemukan sejumlah permasalahan, dan sejumlah rekomendasi dari pemeriksa belum seluruhnya ditindaklanjuti

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui sektor pendidikan. Untuk mendukung peran tersebut, Dinas Pendidikan menerima alokasi dana pendidikan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan tingkat dasar dan menengah, memperluas akses pendidikan, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Agar seluruh kegiatan dan proses yang dijalankan dalam rangka peningkatan akses dan mutu pendidikan berlangsung secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka diperlukan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang efektif.

Efektivitas SPIP pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dapat dilihat dari terpenuhinya semua kriteria penilaian dari kelima komponen SPIP (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan), sebagaimana yang diatur dalam PP Nomor 60 Tahun 2008. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Provinsi Jambi harus menjalankan kelima komponen SPIP dengan sebaik mungkin agar tercapainya efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Penyelenggaraan SPIP yang efektif juga sangat berperan penting

terhadap pencapaian kinerja organisasi pemerintah (Sondakh et al., 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terkait SPIP di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, didapatkan bahwa pada aspek lingkungan pengendalian menunjukkan masih kurang efektifnya monitoring dan evaluasi terhadap potensi penyalahgunaan wewenang. Contohnya dalam kasus penyelenggaraan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) di SMA/SMK, dimana adanya dugaan praktik suap yang dilakukan orang tua peserta didik kepada kepala sekolah serta pungutan liar yang dilakukan pihak sekolah selama penyelenggaraan PPDB (Anonim^a, 2024).

Hasil temuan awal berikutnya pada aspek penilaian risiko menunjukkan adanya risiko-risiko yang tidak teridentifikasi dan ternyata memiliki potensi dampak yang cukup besar, dikarenakan penilaian risiko yang dilakukan juga tidak berdasarkan data yang akurat dan komprehensif. Contohnya pada kasus robohnya tembok SMK Negeri 1 Kota Jambi yang menelan korban jiwa sebanyak tiga orang (detik.com), serta robohnya tiga ruangan kelas di SMK N 1 Tanjab. Barat (jambintika.com), dimana kedua kasus ini tidak teridentifikasi dalam penilaian risiko fasilitas bangunan SMK oleh departemen SMK di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Permasalahan berikutnya juga ditemukan pada aspek informasi dan komunikasi, dimana berdasarkan keterangan dari Kasi Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, yaitu Mohammad Ikhwan Afdloli, ditemukan masih kurang terintegrasinya sistem informasi sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pelaporan terkait pengelolaan dan penggunaan anggaran dari SMA di kabupaten. Di samping itu, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kondisi

riil sarana dan prasarana sekolah dengan informasi yang tercatat dalam sistem Data Pokok Pendidikan (DAPODIK), serta adanya kesalahan dari pihak operator DAPODIK dalam melakukan proses verifikasi terhadap data tersebut akibat faktor kelalaian manusia (*human error*).

Aspek aktivitas pengendalian di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi juga menunjukkan beberapa kelemahan diantaranya, yaitu masih lemahnya deteksi kecurangan akuntansi yang terjadi dalam pelaporan keuangan karena perilaku tidak etis yang dimiliki oleh individu yang bertugas dan bertanggungjawab pada proses akuntansi dan penyusunan laporan keuangan (Antoni et al., 2021). Permasalahan berikutnya yaitu dalam pemisahan tugas dan wewenang, dimana masih ada satu individu yang memiliki kontrol penuh atas berbagai aspek keuangan atau operasional. Contohnya berdasarkan keterangan dari Kasi Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, yaitu kontrol penuh kepala SMA/SMK dalam pengelolaan dan penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kemudian masih adanya kebocoran anggaran karena tidak efektifnya sistem dokumentasi dan pelaporan penggunaan anggaran, misalnya staf tidak disiplin dalam mencatat setiap aktivitas transaksi keuangan atas anggaran yang dikelola. Ketiadaan dokumentasi yang baik dapat menyulitkan proses audit dan evaluasi, serta meningkatkan risiko penyalahgunaan wewenang.

Permasalahan berikutnya dalam aktivitas pengendalian yang sangat perlu mendapat perhatian yaitu masih lemahnya pengawasan terhadap transparansi dalam pengelolaan dan penggunaan dana BOS di SMA/SMK Provinsi Jambi. Hal ini dikarenakan pengawas sekolah dalam menjalankan

perannya terlalu berfokus kepada laporan-laporan yang bersifat akademik saja (Rahayu et al., 2019). Contohnya kasus penyalahgunaan dana BOS sebesar Rp. 1.149.570.000 di SMA Negeri 2 Kerinci yang melibatkan kepala sekolah, yang terindikasi adanya penggelembungan (*mark up*) jumlah peserta didik sebagai penerima dana BOS sebanyak 81 orang dari 804 orang peserta didik (penerima dana BOS), sedangkan jumlah peserta didik *real* sebanyak 723 orang. Kemudian adanya dugaan penggelembungan anggaran dan SPJ Fiktif yang menguntungkan bagi kepala SMA Negeri 2 Kerinci (Anonim^b, 2024). Kasus *mark up* jumlah peserta didik sebagai penerima dana BOS ini juga terjadi di SMA Negeri 5 Merangin, dimana terdapat *mark up* sebanyak 12 orang peserta didik (penerima dana BOS) dari 534 orang peserta didik (penerima dana BOS), sedangkan jumlah peserta didik *real* sebanyak 522 orang (Anonim^c, 2024).

Berdasarkan hasil identifikasi awal mengenai implementasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, diketahui bahwa pelaksanaannya masih belum optimal. Hal ini diperkuat oleh temuan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari BPK RI Perwakilan Jambi, yang mencatat bahwa sebanyak 37 aset tetap berupa gedung dan bangunan milik Dinas Pendidikan tidak diketahui keberadaannya sejak tahun 2013. Fakta ini semakin menegaskan bahwa pelaksanaan SPIP di instansi tersebut masih menghadapi tantangan dan memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitasnya (Antoni et al., 2021).

Tingkat efektivitas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam suatu organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh kualitas audit internal yang dilakukan. Audit

internal yang memiliki kualitas tinggi mampu memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa sistem pengendalian internal berjalan secara optimal serta berperan dalam mendeteksi risiko maupun peluang yang mungkin terjadi. Dengan audit internal yang andal, kelemahan-kelemahan dalam sistem pengendalian dapat diidentifikasi dan diperbaiki, sehingga mendukung peningkatan efektivitas sistem tersebut (Kristanti et al., 2023). Penyampaian hasil audit yang jelas dan komunikatif juga berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai kebijakan serta prosedur pengendalian. Selain itu, laporan audit internal yang berkualitas mampu menyajikan evaluasi risiko secara akurat terhadap berbagai aspek operasional maupun keuangan organisasi. Audit internal yang berkualitas juga menjamin bahwa setiap penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur dapat terdeteksi serta dilaporkan secara tepat (Dityatama, 2012; Kinsella, 2010; Domnisory & Vinatoru, 2008). Temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanti et al. (2023) dan Dityatama (2012) menunjukkan bahwa kualitas audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Salah satu faktor lain yang diperkirakan turut memengaruhi efektivitas SPIP adalah nilai-nilai (budaya) yang berkembang dalam organisasi. Zelmiyanti dan Anita (2015) mengungkapkan bahwa budaya birokrasi memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan SPIP. Sementara itu, studi yang dilakukan Tartaraj dan Hoxha (2014) menerangkan perbedaan budaya organisasi dapat menjadi kendala dalam penerapan sistem akuntansi yang efektif. Pfister (2009) juga menegaskan bahwa pemahaman terhadap dimensi budaya organisasi dapat memperkuat sistem

pengendalian internal. Temuan dari Arfaziah et al. (2022), Ekayanti et al. (2017), serta Kibtiyah et al. (2017) menegaskan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat efektivitas SPIP dalam suatu institusi pemerintah.

Kemampuan personel yang terlibat dalam menjalankan tugas pengendalian internal di suatu organisasi merupakan salah satu faktor krusial yang turut menentukan sejauh mana efektivitas pengendalian dapat dicapai. Seiring dengan bertambah besarnya organisasi dan semakin kompleksnya aktivitas yang dijalankan, kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan berkompoten menjadi semakin penting. Selain itu, organisasi juga perlu memiliki struktur pengawasan internal yang kokoh untuk mencegah potensi kerugian akibat kebocoran dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu, efektivitas sistem pengendalian internal perlu terus ditingkatkan. Keberadaan unit khusus dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk menilai sejauh mana pengendalian internal telah memadai dan berjalan efektif merupakan salah satu komponen kunci, yakni unit audit internal. Peran auditor internal sangat menantang karena menuntut kemampuan untuk beradaptasi, bersikap tanggap terhadap perubahan, serta memiliki pemahaman yang mendalam terhadap keseluruhan proses dan kegiatan organisasi. Auditor dengan kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga peningkatan kompetensi auditor akan berdampak langsung pada meningkatnya efektivitas sistem pengendalian internal. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal

(Jastika, 2018; Kibtiyah et al., 2017; Nurbayani & Muliana, 2019).

Masalah terkait efektivitas sistem pengendalian internal di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi memerlukan penelitian empiris lebih lanjut, mengingat efektivitas sistem tersebut sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti mutu audit internal, kultur organisasi, serta tingkat kompetensi sumber daya manusia yang terlibat. Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada penelitian Dityatama (2012), Arfaziah et al. (2022), dan Kibtiyah et al. (2017). Adapun perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu tersebut yaitu terletak pada dimensi atau aspek pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini, seperti pada penelitian Dityatama (2012) yang menggunakan dimensi pengukuran efektivitas sistem pengendalian internal yaitu; efisiensi kegiatan, keandalan pelaporan, pengamanan asset, dan ketaatan terhadap undang-undang. Perbedaan lainnya juga terlihat dari dimensi pengukuran kualitas audit internal, yaitu; keahlian auditor, efektivitas proses audit, dan keandalan laporan audit. Kemudian pada penelitian Arfaziah et al. (2022) terdapat perbedaan dimensi pengukuran budaya organisasi, dimana pada penelitian tersebut menggunakan dimensi yaitu; keterlibatan, konsisten, dan misi. Penelitian yang dilakukan Kibtiyah et al. (2017) juga menggunakan dimensi pengukuran budaya organisasi yang berbeda, yaitu; individualitas, rentang kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, maskulinitas, penguasaan, keselarasan, keterikatan, otonomi, dan profesionalitas. Perbedaan lainnya juga terlihat dari dimensi pengukuran kompetensi, yaitu; mutu personal, pengetahuan umum, dan pengetahuan khusus

Berdasarkan permasalahan, konsep teoretis, serta temuan dari

penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas keterkaitan antara kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi dengan efektivitas sistem pengendalian internal pada instansi pemerintah, penulis berinisiatif melaksanakan penelitian berjudul Pengaruh Kualitas Audit Internal, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

This section contains a complete and detailed description of the steps undertaken in conducting of research. In addition, the research step also needs to be shown in the form of flowchart of research or framework step in complete and detailed including reflected algorithm, rule, modeling, design and others related to system design aspect.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji teori dengan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel, melakukan pengukuran secara objektif, serta menarik generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengumpulan dan pengolahan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Pasaribu et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh kualitas audit internal (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3) terhadap efektivitas sistem pengendalian internal (Y).

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas, yaitu rancangan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya hubungan sebab dan akibat antar variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengklasifikasikan berbagai jenis

variabel, seperti variabel bebas, terikat, mediasi, maupun moderasi. Umumnya, hubungan antar variabel telah diperkirakan sebelumnya oleh peneliti (Purnamasari et al., 2023). Penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap berbagai faktor yang berpengaruh pada efektivitas SPIP di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, yaitu mencakup kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi, yang masing-masing berperan sebagai variabel independen dalam model penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang masih aktif di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Berdasarkan data keadaan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi per 31 Desember 2023, jumlah pegawai yang masih aktif berjumlah 146 pegawai, terdiri dari 25 pejabat struktural, 6 pejabat fungsional tertentu dan 115 pejabat fungsional umum.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dalam menentukan sampel, yaitu metode pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, tanpa mempertimbangkan tingkatan atau lapisan tertentu dalam populasi (Pasaribu et al., 2023). Mengingat jumlah populasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebanyak 146 orang, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagaimana dijelaskan oleh Sinaga (2014):

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang digunakan

N = Ukuran populasi yang diketahui

α = taraf signifikansi yang digunakan yaitu 5%

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Metode ini dilakukan dengan

memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban secara tertulis (Purnamasari et al., 2023). Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah dilengkapi dengan pernyataan-pernyataan beserta opsi jawaban yang bisa langsung dipilih oleh responden (Syafina & Harahap, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 107 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2025 sampai dengan bulan April 2025. Dari 107 kuesioner yang disebar, didapatkan 95 kuesioner yang diisi oleh 95 orang responden, dan 12 kuesioner yang tidak diisi karena ada 12 orang yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam hal pengisian kuesioner penelitian ini dilakukan dengan pendataan profil responden yang meliputi; jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Profil Responden

	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki (1)	37	38,90
	Perempuan (2)	58	61,10
	Total	95	100
Usia	25 - 32 tahun (1)	21	22,10
	33 - 40 tahun (2)	39	41
	41 - 48 tahun (3)	26	27,40
	49 - 56 tahun (4)	9	9,50
	Total	95	100
Pendidikan Terakhir	Diploma Tiga (DIII) (1)	6	6,30
	Sarjana (Strata I) (2)	85	89,50
	Magister (Strata II) (3)	4	4,20
	Total	95	100
Masa Kerja	4 - 11 tahun (1)	42	44,20
	12 - 19 tahun (2)	42	44,20
	20 - 27 tahun (3)	11	11,60
	Total	95	100

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Hasil isian kuesioner dalam penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang distribusi variabel-variabel yang diamati dalam sampel. Dari informasi yang terdapat pada Tabel 1 dapat diamati proporsi dari berbagai kategori seperti jenis kelamin,

usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Analisis proporsi ini memberikan wawasan yang berharga mengenai perbedaan signifikan antara kelompok-kelompok tersebut, memberikan landasan yang kuat untuk pemahaman lebih dalam terkait dengan karakteristik individu dalam populasi yang diamati.

Data pada Tabel 5.1 memberikan gambaran demografis dari responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (61,10%) dibandingkan dengan laki-laki (38,90%). Distribusi usia responden menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka berada dalam kelompok usia 33-40 tahun (41%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan strata satu (S1) (89,50%), sementara sisanya memiliki gelar strata dua (S2) (4,20%), dan diploma III (6,30%). Mayoritas responden memiliki masa kerja 4-11 tahun (44,20%) dan 12-19 tahun (44,20%). Distribusi ini mencerminkan karakteristik demografis dan profesional dari responden dalam lingkungan kerja yang relevan dengan penelitian ini.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), dan maksimum- minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata rata dari sampel.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas audit internal (X1)	Komunikasi dalam penyampaian tujuan audit, evaluasi, kesimpulan, dan rekomendasi	95	3	5	4,43	0,630
	Sikap dalam melaksanakan tugas	95	3	5	4,41	0,644
	Intensitas penyampaian laporan oleh auditor	95	3	5	4,44	0,596
	Pelaksanaan wewenang auditor untuk mengaudit semua aktivitas organisasi atau instansi	95	2	5	4,33	0,750
	Frekuensi auditor dalam mengikuti aktivitas organisasi atau instansi	95	3	5	4,42	0,645
	Peninjauan (review) terhadap keefektifan pengendalian internal	95	1	5	4,32	0,733
	Peninjauan (review) terhadap alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aset dari berbagai kemungkinan kerugian	95	1	5	4,38	0,760
	Frekuensi dalam melakukan penilaian terhadap keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada	95	2	5	4,31	0,730
	Ketersediaan data yang diperlukan auditor	95	1	5	4,36	0,849
	Mendiskusikan berbagai kesimpulan dan rekomendasi dengan pihak manajemen organisasi atau instansi sebelum mengeluarkan laporan akhir	95	3	5	4,46	0,598
Budaya organisasi (X2)	Kelengkapan rekomendasi pada laporan hasil audit	95	2	5	4,45	0,696
	Pelaksanaan monitoring terhadap tindak lanjut hasil audit	95	3	5	4,49	0,634
	Mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	95	3	5	4,43	0,694
	Menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu larai perintah dari pimpinan	95	3	5	4,49	0,599
	Kesempatan untuk memberikan ide dan solusi pemecahan masalah	95	1	5	4,39	0,789
	Kemudahan dalam berkomunikasi dan berkoordinasi	95	2	5	4,47	0,666
	Kebijakan yang diambil pimpinan selalu disosialisasikan kepada seluruh pegawai	95	1	5	4,44	0,768
	Penyelesaian konflik internal	95	3	5	4,52	0,599
	Supervisi dari pimpinan	95	3	5	4,56	0,540
	Pengelolaan risiko	95	3	5	4,58	0,517
Kompetensi (X3)	Memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja	95	1	5	4,49	0,756
	Memiliki pemahaman teknis pekerjaan yang dilakukan dengan baik	95	1	5	3,96	1,148
	Mendapatkan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan tugas	95	2	5	4,38	0,687
	Berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi atau instansi	95	2	5	4,28	0,821
	Memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan	95	3	5	4,42	0,629
	Memiliki inovasi dalam menyelesaikan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya	95	2	5	4,47	0,599
	Mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien	95	1	5	4,25	0,887
	Mempunyai inisiatif dalam bekerja	95	3	5	4,42	0,678
	Selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik	95	3	5	4,48	0,599
	Selalu menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan	95	1	5	4,48	0,727
Efektivitas sistem pengendalian pemerintah (Y)	Penetapan kode etik	95	1	5	4,42	0,708
	Standar kompetensi untuk setiap tugas pada masing-masing unit kerja atau departemen	95	1	5	4,31	0,800
	Kebijakan pembanaan sumber daya manusia	95	1	5	4,48	0,713
	Penilaian terhadap kualitas pengendalian internal	95	1	5	4,43	0,753
	Kelengkapan analisis risiko terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran terhadap sistem akuntansi	95	2	5	4,46	0,727
	Kebijakan penilaian risiko	95	3	5	4,54	0,616
	Rencana penanganan risiko	95	2	5	4,58	0,594
	Otorisasi transaksi dan aktivitas	95	2	5	4,46	0,712
	Pemisahan tugas	95	1	5	4,46	0,755
	Pencatatan transaksi dan kejadian	95	1	5	4,17	1,007
Informasi yang relevan	95	2	5	4,39	0,689	
Komunikasi yang efektif	95	2	5	4,44	0,710	
Pengamatan berkelanjutan	95	2	5	4,42	0,708	
Tindak lanjut hasil pengawasan	95	1	5	4,13	1,003	
Evaluasi terpisah	95	2	5	4,51	0,650	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS Versi 21 yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan analisis data yang lebih baik

dan lebih efisien, dengan fokus pada pengguna dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi dan peneliti.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Validitas merupakan indikator yang menandakan sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten serta relevan dengan tujuan pengukuran yang ditetapkan.

Tabel 3. Uji Validitas KAI (X1)

		X1.A	X1.B	X1.C	X1.D	X1.E	X1.F	X1.G	X1.H	X1.I	X1.J	X1.K	X1.L
X1.A	Pearson Correlation	1	.712**	.676**	.442**	.543**	.554**	.521**	.389**	.404**	.706**	.544**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.B	Pearson Correlation	.712**	1	.658**	.535**	.552**	.489**	.439**	.409**	.448**	.661**	.507**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.C	Pearson Correlation	.676**	.658**	1	.554**	.589**	.456**	.542**	.468**	.293**	.613**	.589**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
X1.D	Pearson Correlation	.442**	.535**	.552**	1	.416**	.662**	.471**	.537**	.533**	.537**	.366**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.E	Pearson Correlation	.543**	.552**	.589**	.416**	1	.480**	.452**	.356**	.304**	.592**	.518**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
X1.F	Pearson Correlation	.554**	.489**	.456**	.662**	.480**	1	.451**	.553**	.619**	.536**	.301**	.278**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.006
X1.G	Pearson Correlation	.521**	.439**	.409**	.471**	.452**	.451**	1	.651**	.397**	.502**	.698**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X1.H	Pearson Correlation	.389**	.409**	.468**	.535**	.356**	.553**	.651**	1	.474**	.550**	.521**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X1.I	Pearson Correlation	.404**	.448**	.293**	.533**	.304**	.619**	.397**	.474**	1	.487**	.371**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X1.J	Pearson Correlation	.706**	.661**	.613**	.537**	.533**	.536**	.592**	.530**	.500**	1	.641**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X1.K	Pearson Correlation	.544**	.507**	.589**	.366**	.318**	.301**	.698**	.521**	.371**	.641**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
X1.L	Pearson Correlation	.579**	.540**	.597**	.351**	.500**	.278**	.424**	.521**	.419**	.652**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.L	Pearson Correlation	.579**	.540**	.597**	.351**	.500**	.278**	.424**	.521**	.419**	.652**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan (indikator) dari variabel kualitas audit internal menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,202. Selain itu, setiap item pertanyaan (indikator) dari variabel kualitas audit internal memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas audit internal dapat dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Audit Internal	0,924	Reliabel
Budaya Organisasi	0,906	Reliabel
Kompetensi	0,895	Reliabel
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,952	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel kualitas audit internal sebesar 0,924, yang melebihi batas minimum 0,60. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kualitas audit internal tergolong reliabel. Demikian pula, nilai cronbach's alpha untuk variabel budaya organisasi tercatat sebesar 0,906, yang juga berada di atas angka 0,60, sehingga konstruk pertanyaannya dinyatakan reliabel. Untuk variabel kompetensi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,895, yang berarti bahwa item yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Sedangkan untuk variabel efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), nilai cronbach's alpha tercatat 0,952, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran terhadap variabel ini sangat reliabel, karena nilainya jauh di atas ambang batas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Dalam analisis normalitas data, peneliti menggunakan rasio *skewness* dan *kurtosis* sebagai indikator untuk menilai apakah distribusi data bersifat normal atau tidak

Tabel 8. Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	95	-0,131	0,247	0,750	0,490

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Merujuk pada hasil perhitungan rasio *skewness* dan *kurtosis* yang disajikan pada Tabel 8, diperoleh nilai rasio *skewness* sebesar -0,530 dan rasio *kurtosis* sebesar 1,531. Karena kedua nilai tersebut berada dalam rentang -2 hingga $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik berupa hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu syarat utama dalam regresi linear berganda adalah tidak adanya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,579	1,714			
	X1	0,156	0,086	0,119	0,227	4,408
	X2	0,764	0,134	0,396	0,203	4,921
	X3	1,084	0,105	0,697	0,214	4,663

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

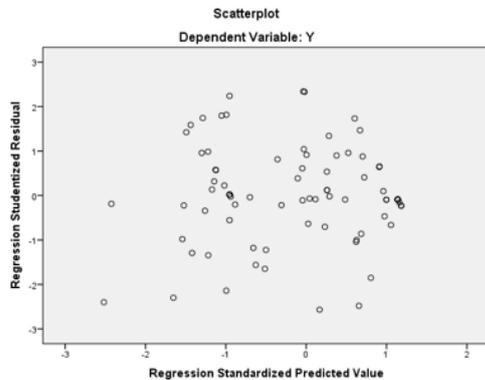
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 21 yang ditampilkan pada Tabel 9, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut: Variabel kualitas audit internal (X1) memiliki nilai VIF sebesar 4,408. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 4,921. Variabel kompetensi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 4,663.

Karena seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Artinya, model regresi tersebut telah memenuhi salah satu syarat utama dalam uji asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidakkonsistenan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila varians residual tidak konstan, maka model dianggap mengandung masalah heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil pengujian terhadap asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas, diperoleh kesimpulan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan, yaitu $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$, dapat dikategorikan sebagai model yang layak dan telah memenuhi syarat sebagai estimator yang terbaik, linear, dan tidak bias (*Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE)).

Uji Hipotesis

Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai metode regresi dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai sejauh mana pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,579	1,714		1,504	0,136
X1	-0,156	0,086	-0,119	-1,811	0,073
X2	0,764	0,134	0,396	5,699	0,000
X3	1,084	0,105	0,697	10,309	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi β_0 , β_1 , β_2 , dan β_3 menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS 21 (Tabel 10), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,579 - 0,156X_1 + 0,764X_2 + 1,084X_3 + 1,714$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah sebagai berikut

1. Konstanta (a) = 2,579 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi adalah nol, maka nilai efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah diperkirakan sebesar 2,579.
2. Koefisien regresi X1 (β_1X_1) = -0,156 berarti bahwa setiap kenaikan 1 persen pada kualitas audit internal akan berkontribusi terhadap penurunan efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah sebesar 0,156 persen.
3. Koefisien regresi X2 (β_2X_2) = 0,764 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 persen, maka efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah akan meningkat sebesar 0,764 persen.
4. Koefisien regresi X3 (β_3X_3) = 1,084 menandakan bahwa peningkatan kompetensi sebesar 1 persen akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah sebesar 1,084 persen

Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah.

Tabel 11. Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9215,769	3	3071,923	309,964	0,000 ^b
Residual	901,864	91	9,911		
Total	10117,632	94			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 21 (Tabel 11), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Kemudian untuk nilai statistik F didapatkan sebesar 309,964 (Tabel 5.11), dimana nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,11. Berdasarkan nilai statistik F dan nilai signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah.

Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (kualitas audit internal, budaya organisasi, kompetensi) terhadap variabel dependen (efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah).

Tabel 12. Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,579	1,714		1,504	0,136
X1	-0,156	0,086	-0,119	-1,811	0,073
X2	0,764	0,134	0,396	5,699	0,000
X3	1,084	0,105	0,697	10,309	0,000

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, nilai signifikansi (sig) untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah. Demikian pula, nilai signifikansi (sig) untuk variabel

kompetensi juga sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi (X_i), mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen, yaitu efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah (Y).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,954 ^a	0,911	0,908	3,148

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 13, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,908. Ini menunjukkan bahwa sebesar 90,8 persen variasi dalam efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi. Adapun sisanya, yaitu 9,2 persen, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Pengaruh Kualitas Audit Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Efektif atau tidak efektifnya sistem pengendalian internal yang berjalan pada suatu organisasi pemerintahan, tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya, yaitu; kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi (Kristanti et al., 2023; Dityatama, 2012; Arfaziah et

al., 2022; Nurbayani dan Muliana, 2019). Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Hasil pengujian hipotesis ini menerangkan bahwa terdapat interaksi yang dinamis antara kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi dalam menentukan seberapa efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) bergantung pada kemampuan organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung siklus umpan balik positif antara pengawasan (audit), nilai kolektif (budaya), dan kapabilitas individu (kompetensi). Kualitas audit internal yang tinggi memiliki peran penting dalam memastikan bahwa SPIP tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga substantif. Aparatur pengawas internal pemerintah yang berkualitas mampu mengidentifikasi kelemahan kontrol yang tidak tampak secara kasat mata, serta mengusulkan perbaikan yang realistis dan aplikatif. Ketika rekomendasi tersebut ditindaklanjuti dengan baik, maka SPIP menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika risiko dan perubahan lingkungan organisasi (Dityatama, 2012). Namun demikian, audit internal yang baik tidak akan optimal jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang menjunjung nilai-nilai seperti; integritas, transparansi, dan akuntabilitas.

Budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa hasil audit internal digunakan secara

maksimal sebagai dasar penguatan SPIP (Ekayanti et al., 2017). Organisasi yang menjunjung tinggi integritas akan menganggap laporan audit bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai instrumen perbaikan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Schein (2010), nilai-nilai dalam budaya organisasi akan membentuk perilaku individu dalam organisasi. Ketika nilai integritas menjadi bagian dari budaya, maka respon terhadap laporan audit akan bersifat proaktif, cepat, dan terarah pada solusi, bukan pada upaya defensif atau sekadar formalitas administratif.

Budaya transparansi akan memperkuat efektivitas SPIP melalui mekanisme pelaporan yang jujur dan terbuka, serta memperkecil kemungkinan terjadinya manipulasi data atau informasi yang dapat mengaburkan temuan audit (Kibtiyah, 2017). Ketika laporan hasil audit dipublikasikan secara terbuka kepada publik, maka organisasi terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam menindaklanjuti rekomendasi tersebut, karena adanya pengawasan publik. Kemudian pada organisasi yang menginternalisasi akuntabilitas sebagai bagian dari budayanya, terdapat mekanisme yang jelas dan tegas untuk memastikan bahwa setiap rekomendasi dari aparatur pengawas internal pemerintah dilaksanakan secara sistematis dan terdokumentasi (Arfaziah et al., 2022). Dengan demikian nilai-nilai seperti; integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam budaya suatu organisasi pemerintahan, dapat membentuk cara organisasi dalam merespons laporan hasil audit internal, baik dalam bentuk kesiapan untuk memperbaiki kelemahan maupun dalam membangun sistem pengendalian yang lebih adaptif dan preventif. Oleh karena itu, penguatan SPIP harus dimulai dari penguatan

budaya kerja, yang mengintegrasikan aspek moral (integritas), struktural (transparansi), dan operasional (akuntabilitas) dalam setiap aspek pengelolaan organisasi pemerintah.

Kompetensi pegawai merupakan faktor penentu lainnya dalam keberhasilan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional memungkinkan pegawai memahami, menerapkan, serta mengevaluasi sistem pengendalian internal secara efektif (Nurbayani dan Muliana, 2019). Dalam proses tindak lanjut rekomendasi hasil audit internal, pegawai dengan kompetensi yang baik akan dapat menilai urgensi temuan audit, merancang langkah perbaikan, dan mengimplementasikannya secara sistematis. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi rendah cenderung melakukan tindak lanjut secara formalitas, atau bahkan gagal memahami substansi permasalahan yang diungkap oleh aparatur pengawas internal pemerintah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Setiap instansi pemerintah memiliki budaya organisasi yang khas, yang membentuk perspektif dan karakter individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut (Kibtiyah et al., 2017). Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai serta norma yang dipegang oleh para anggotanya. Apabila nilai-nilai tersebut mendukung prinsip transparansi, kejujuran, dan kepatuhan, maka hal ini akan mendorong meningkatnya efektivitas sistem pengendalian internal di lingkungan pemerintahan. Soeharjono (2013) menegaskan bahwa budaya birokrasi memberikan dampak positif terhadap

pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sementara itu, Tartaraj (2014) mengungkapkan bahwa perbedaan budaya menjadi kendala dalam penerapan sistem akuntansi yang baik. Sejalan dengan itu, Pfister (2009) menyatakan bahwa pemahaman terhadap dimensi budaya organisasi dapat memperkuat sistem pengendalian internal.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Budaya yang selaras dengan nilai-nilai organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pegawai dalam meningkatkan performa mereka (Irfan & Yusuf, 2020). Pegawai baru dalam sebuah organisasi tidak serta-merta dapat menjalankan semua aturan yang berlaku, namun mereka akan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada. Oleh karena itu, semakin kuat budaya organisasi, semakin besar pula efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sistem yang efektif akan mampu meminimalkan peluang terjadinya kecurangan.

Menurut Arens et al. (2008), budaya organisasi yang menekankan pentingnya kejujuran dan etika tinggi dapat berperan dalam mencegah kecurangan. Tunggal (2010) juga menyatakan bahwa peningkatan budaya organisasi, khususnya melalui penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, dapat mengurangi potensi kecurangan. Selanjutnya, Zelmianti dan Anita (2015) menambahkan bahwa pengembangan budaya kerja yang baik akan menciptakan nilai-nilai utama organisasi seperti integritas, penghargaan terhadap kualitas, pelayanan yang unggul, serta keterbukaan dan transparansi. Ketika nilai-nilai tersebut tertanam kuat dalam diri pegawai, maka perilaku dan kinerja

mereka dalam menerapkan sistem pengendalian internal pun akan semakin baik.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arfaziah et al. (2022), Ekayanti et al. (2017), dan Kibtiyah et al. (2017), yang juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Kesesuaian antara temuan dalam penelitian ini dengan studi-studi terdahulu turut memperkecil adanya perbedaan atau kesenjangan baik antar hasil riset maupun terhadap teori yang relevan. Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dimensi pengawasan yang mencerminkan budaya organisasi, merupakan dimensi dengan skor rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa elemen budaya organisasi yang paling menonjol dan efektif di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah penerapan aturan serta pengawasan langsung yang digunakan untuk memantau dan menilai perilaku para pegawainya.

Budaya organisasi yang menekankan pada pentingnya pengawasan umumnya menekankan pemantauan kinerja dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur. Hal ini akan mendorong setiap pegawai untuk memiliki pemahaman yang baik terkait pentingnya pengawasan, serta memotivasi seluruh pegawai untuk secara aktif berpartisipasi dalam menjaga penerapan pengendalian internal agar sesuai dengan peraturan yang berlaku (Kibtiyah et al., 2017).

Selain itu, budaya organisasi yang mendorong pengawasan akan menciptakan sistem pelaporan dan evaluasi yang kuat, serta meningkatkan keterbukaan dan tanggung jawab dalam melaporkan ketidaksesuaian atau masalah potensial, sehingga setiap pegawai merasa nyaman melaporkan masalah atau melibatkan pengawasan dalam penilaian kinerja (Zelmiyanti dan Anita, 2015). Budaya organisasi yang menekankan pengawasan juga dapat memperkuat kepatuhan terhadap prosedur pengendalian internal, sehingga pegawai cenderung lebih memperhatikan dan mematuhi kebijakan dan prosedur jika mereka menyadari adanya pengawasan (Arfaziah et al., 2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) tidak hanya bergantung pada struktur dan perangkat kebijakan yang telah disusun oleh pemerintah, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas pelaksana sistem tersebut, yakni para pegawai yang terlibat secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengendalian internal. Di antara berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi SPIP, kompetensi pegawai merupakan faktor mendasar yang menjadi penopang utama.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP secara eksplisit menekankan pentingnya sumber daya manusia yang andal dan berintegritas sebagai bagian dari unsur "lingkungan pengendalian", yang menjadi fondasi utama dalam sistem pengendalian internal. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu memahami laporan audit, tetapi juga

dapat menerjemahkannya ke dalam tindakan nyata yang memperbaiki kelemahan dan mencegah terjadinya penyimpangan yang sama di masa depan. Pegawai yang tidak kompeten, meskipun berada dalam organisasi dengan budaya yang baik dan sistem audit yang canggih, tetap berpotensi menyebabkan kegagalan implementasi SPIP.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Jastika (2018), Kibtiyah et al. (2017), serta Nurbayani dan Muliana (2019), yang juga mengonfirmasi bahwa kompetensi secara signifikan memengaruhi efektivitas pengendalian internal. Konsistensi antara hasil penelitian ini dan studi-studi sebelumnya memperkuat validitas temuan serta mengurangi kemungkinan adanya perbedaan hasil atau ketidaksesuaian dengan teori yang relevan. Seperti yang telah dijelaskan dalam analisis statistik deskriptif sebelumnya, dimensi perilaku yang menjadi representasi dari variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek perilaku merupakan bentuk kompetensi paling menonjol yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam mendukung pelaksanaan sistem pengendalian internal secara efektif.

Perilaku pegawai yang menunjukkan tanggung jawab dan akuntabilitas membantu memastikan bahwa setiap individu memahami dan menjalankan perannya dalam pengendalian internal, serta meminimalkan risiko kegagalan atau

kelalaian. Selain itu, perilaku pegawai yang menunjukkan ketepatan dan ketelitian dalam pekerjaan membantu memastikan bahwa pelaporan dan pencatatan transaksi dilakukan dengan benar. Hal ini dikarenakan kesalahan yang terjadi akibat kurangnya ketepatan dapat berdampak negatif pada efektivitas pengendalian internal (Jastika, 2018). Pemahaman risiko dan kemampuan pengambilan keputusan yang baik, yang merupakan manifestasi dari perilaku kerja pegawai, dapat membantu pegawai dalam mengevaluasi dan mengatasi potensi risiko yang dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal. Pegawai yang berkompeten dalam analisis risiko dapat membantu meningkatkan efektivitas pengendalian internal (Nurbayani dan Muliana, 2019). Integritas dan etika kerja yang tinggi dalam perilaku kerja pegawai dapat meningkatkan keandalan dan kejujuran dalam melaksanakan pengendalian internal, serta membantu mencegah potensi kecurangan atau tindakan yang dapat merugikan organisasi (Kibtiyah et al., 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan, variabel kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal pemerintah pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
2. Kualitas audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas

sistem pengendalian internal pemerintah di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

4. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dimensi lingkup kerja dari kualitas audit internal mendapatkan skor terendah, khususnya pada indikator frekuensi Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam melakukan penilaian terhadap keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada di instansi pemerintah. Untuk itu, APIP diharapkan lebih proaktif dalam melakukan audit yang fokus pada aspek efisiensi dan keekonomisan penggunaan anggaran serta sumber daya lainnya. Hal ini penting agar fungsi audit tidak hanya berfokus pada kepatuhan (*compliance*) semata, melainkan juga mampu mendorong optimalisasi kinerja organisasi.
2. Dimensi dukungan manajemen dari budaya organisasi mendapatkan skor terendah, khususnya pada indikator kesempatan untuk memberikan ide dan solusi pemecahan masalah. Untuk itu, melalui peran pimpinan instansi, diharapkan budaya organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi agar lebih mengedepankan keterbukaan, sehingga semua pegawai diberi ruang untuk menyampaikan ide, usulan perbaikan, dan solusi atas setiap permasalahan yang berhubungan dengan pengendalian internal.
3. Dimensi pengetahuan dari kompetensi mendapatkan skor terendah, khususnya pada indikator memiliki pemahaman yang baik

tentang teknis pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, diharapkan manajemen Dinas Pendidikan Provinsi Jambi agar menyelenggarakan program pelatihan teknis pekerjaan secara rutin, terjadwal, dan berkelanjutan, serta melibatkan pegawai yang lebih berpengalaman sebagai mentor bagi pegawai baru atau yang kurang memahami teknis pekerjaan. Untuk memastikan efektivitas dari program pelatihan teknis tersebut, juga perlu dilakukan evaluasi pemahaman teknis pegawai secara berkala. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang pelatihan lanjutan yang lebih baik dan lebih spesifik kedepannya.

4. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penggunaan variabel independen lain di luar kualitas audit internal, budaya organisasi, dan kompetensi, yang juga berpotensi memengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal pemerintah

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., A. (2019). Pengaruh komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. *Inalum. JAKK: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer*, 2(1), 81–98.
- Alawiyah, T. T., Sumardjo, M., & Darmastuti, D. (2020). Determinan kelemahan pengendalian intern pemerintah daerah kabupaten/kota provinsi Jawa Timur. *JIAKES: Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(3), 415–424.
- Antoni, R., Diah, P. A., Enggar, & Mansur, F. (2021). Factors that influence fraud trends in the sector government (Empire study at services in Jambi Province). *Jambi*

- Accounting Review (JAR), 2(1), 1–13.
- Arfaziah, R. F., Arifin, K. Z., & Indriasari, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(8), 1102–1115.
- Astrina. (2022). Pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kab. Pinrang) [Skripsi, UIN Alauddin Makassar].
- Azhari, S. R. I., Junaid, A., & Tjan, J. S. (2020). Pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 141–180.
- Budirahardjo, R., & Baskara, S. A. B. (2019). Revitalizing and strengthening the role of APIP in building strong tone at the top as an effort to prevent corruption in Indonesia. *Asia Pacific Fraud Journal*, 4(2), 139–149.
- Irfan, A., & Yusuf, I. E. (2020). The research conducted to examine the influence of leadership style and organizational commitment and organizational culture on the employee performance and to examine the moderation effect of organizational culture. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(2), 56–69.
- Khairunnisa, S. R., & Nurhasanah. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan peran audit internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Inspektorat Kota Palembang. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, 3(4).
- Kristanti, O., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal: Peran audit internal, karakteristik auditor internal, dan kualitas audit internal. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 2899–2911.
- Mongan, J. J. S. (2019). Pengaruh pengeluaran pemerintah bidang pendidikan dan kesehatan terhadap indeks pembangunan manusia di Indonesia. *Indonesian Treasury Review*, 4(2), 163–176.
- Mulandry, F. (2022). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial (Studi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi) [Skripsi, Universitas Jambi].
- Nashshar, M. I., & Mulyana, B. (2022). Pengaruh dana alokasi khusus terhadap indeks pembangunan manusia dengan belanja modal sebagai variabel mediasi. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 7(3), 255–270.
- Nurbayani, & Muliana. (2019). Pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi auditor internal terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. *Price*, 2(1).
- Pasaribu, D., et al. (2023). Metodologi penelitian akuntansi dan manajemen pendekatan kuantitatif. CV. Media Sains Indonesia.
- Purnamasari, D., et al. (2023). Metodologi penelitian akuntansi (Mengumpulkan bukti, menyusun analisis, mengkomunikasikan dampak). Sonpedia Publishing Indonesia.

- Rachmat, A. A., & Fatimah, N. (2020). Pengaruh kualitas sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas pengendalian internal. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perbankan*, 14(1), 301–308.
- Rahayu, S., Mukhzarudfa, Yuliusman, & Yuliana. (2019). Praktik pengawasan pengelolaan keuangan sekolah. *JAKU (Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja)*, 4(1), 15–23. <https://doi.org/10.22437/jaku.v4i1.7425>
- Satria, I., & Setiawan, M. A. (2020). Pengaruh kualitas audit, lingkup audit, dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengendalian internal di sektor pemerintah. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2466–2478.
- Sudiby, T. D., & Putri, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta independensi terhadap sistem pengendalian internal. *Margin: Jurnal Bisnis Islam dan Perbankan Syariah*, 1(2), 101–114.
- Syafina, L., & Harahap, N. (2019). Metode penelitian akuntansi: Pendekatan kuantitatif. FEBI UIN-SU Press.
- Syahrir, S. N. (2022). Pengaruh independensi, integritas dan profesionalisme auditor internal terhadap kualitas audit. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 541–554.
- Yuda, R. H. (2023). Pengaruh kompetensi, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa (Studi empiris pada desa se-Kecamatan Jambi Luar Kota) [Skripsi, Universitas Jambi].