

PENGARUH ETIKA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DI INSPEKTORAT KABUPATEN TULUNGAGUNG

Huda Khoirul Anam¹
*Universitas Negeri Surabaya
[*hudaana06@gmail.com](mailto:hudaana06@gmail.com)¹

Made Dudy Satyawan²
*Universitas Negeri Surabaya
[*madesatyawan@unesa.ac.id](mailto:madesatyawan@unesa.ac.id)²

Revisions Required 2024-06-19 | Revisions Required 2024-07-10 | Accept Submission 2024-07-12

This study aims to prove effect of ethic and compensation on the performance of the Government's Internal Supervision Apparatus (APIP) in the Inspektor of Tulungagung district. The reseacrhers interested to study performance APIP as dependent variabel, while of ethic and compensation use for independent variables. Of the 31 respondents used in this study are apips. Data retrieval is made through a direct distribution of the questionnaire to the responders. The inputs measure a likert range 1 scale (strongly disagrees) to 10 strongly agree to a variety of answers. Testing mechanisms include msi testing for interval data to ordinal, test of data quality, test of classic assumptions, linear regression berganda analysis using a version 23 SPSS device used for processing research data showing that ethics and compensation have a positive effect on the performance of the apip government inter-government surveillance apparatus (apip) in the inspector of tulunggreat district, With a percentage of influence of 49.7% while 50.3% is affected by other variables.

Keywords: Ethic, Compensation, Performance, Internal Auditor, Local Government

PENDAHULUAN

Auditor merupakan pekerjaan yang mempunyai keahlian tertentu saat melaksanakan pemeriksaan, menyampaikan opini yang independen atas laporan keuangan yang menjadi bentuk pertanggungjawaban kegiatan pada perusahaan, organisasi, atau lembaga pemerintah (Senastri, 2022). Pelaksanaan audit tidak hanya dilaksanakan di sektor swasta namun juga dilaksanakan di sektor publik. *Internal audit* merupakan aktivitas *assurans* yang independen, objektif, dan aktivitas *consulting*, kegiatan ini disusun dengan tujuan untuk meningkatkan operasional dan menambah nilai organisasi (M.Tuanakotta, 2019). Adanya audit internal membantu pemerintah dalam mencapai pengelolaan keuangan dan operasional publik

yang sehat melalui belanja efektif, akuntabilitas dan transparansi (Onoja Emmanuel & Usman, 2015). Pada sektor pemerintah fungsi audit internal menjadi tanggung jawab dari Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang ada di organisasi BPKP, Inspektorat Jenderal, dan Unit Kepatuhan Internal (UKI) (Sugiharto, 2022). APIP melakukan kontrol internal di lingkup instansi pemerintah pusat maupun tingkat daerah berpedoman pada Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI, 2014)

Etika auditor internal mendorong terbentuknya auditor andal melalui standar kinerja tinggi pada pelaksanaan audit. Seperangkat aturan perilaku yang harus dipegang teguh oleh auditor meliputi

integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, akuntabel, dan perilaku profesional (AAIPI, 2014). Kepatuhan terhadap etika mendorong APIP dapat meningkatkan standar kinerjanya. Auditor yang menanamkan etika memiliki pandangan luas dan mampu menggali informasi masalah yang mendalam (Kneefel et al., 2017).

Adanya kompensasi mendorong auditor meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima oleh pekerja dari aktivitas bekerja yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Nawawi, 2005) dalam (Jufrizen, 2017). Peningkatan kinerja auditor internal pemerintah juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, dan pemberian cuti (Leemann, 2022). Hal itu terbentuk dikarenakan adanya motivasi dari dalam diri untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta akan memicu hasrat untuk berprestasi (Jufrizen, 2017).

Pada Era reformasi langkah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang terbebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) dan efisien. Aparatur pemerintah yang kompeten dalam aktualisasi fungsi kontrol internal yang andal dan sistem pengendalian internal memadai merupakan wujud adanya *good governance* (Parasayu & Rohman, 2014). Audit internal mendorong terciptanya pemerintahan *good governance* yang ditonjolkan dengan adanya partisipasi, transparansi dan akuntabilitas (Zamzam et al., 2017).

Tindakan Fraud dilakukan karena adanya tekanan yang luar biasa, peluang, pembenaran berdasarkan konsep fraud triangle. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) fraud ada tiga jenis yaitu korupsi, penyalahgunaan asset, fraud dalam laporan keuangan. Sesuai hasil survey ACFE pada tahun 2019 data menunjukkan kasus korupsi di Indonesia paling banyak sebesar 167 kasus (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2019).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui *website* KPK pada tahun 2021 menunjukkan bahwa, tindak pidana korupsi berdasarkan kategori instansi menunjukkan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 terjadi penurunan kasus korupsi. Namun, masih dalam kategori paling tinggi pada instansi pemerintah kabupaten/kota sebanyak 8 kasus. Tindak pidana korupsi berdasarkan jenis perkara menunjukkan kasus penyuapan merupakan kasus tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 12 kasus daripada kasus pengadaan barang atau jasa dan perijinan. Berdasarkan profesi atau jabatan kasus korupsi menjerat eselon I/II/III sebanyak 4 kasus, walikota atau bupati dan wakil sebanyak 3 kasus di tahun 2021. Berdasarkan wilayah tindak pidana korupsi terbanyak pada pemerintah pusat (KPK, 2021)

Kejadian ini juga terjadi di Kabupaten Tulungagung di tahun 2018. Melalui berita pernah terjadi kasus suap dengan tersangka mantan ketua DPRD Tulung Agung bapak Supriyono dan bupati Tulungagung periode 2013-2018 Syahri Mulyo. Bentuk kejadian tersebut yaitu tindak pidana penyuapan dari pengadaan barang dan jasa di pemerintah kabupaten Tulung Agung tahun 2018 (Ramadhan, 2020). Bersumber dari data tersebut masih terdapat peluang untuk kejahatan korupsi, sehingga efektifitas pengendalian internal belum optimal. Kasus terbaru mengenai dugaan pegawai Ditjen Pajak melakukan penyamaran laporan kekayaan yang sudah dicurigai sejak lama. Berita tersebut dibantah oleh Menteri keuangan Sri Mulyani bahwasanya penelusuran harta tidak wajar baru dilakukan. Beliau mengaku Inspektorat Jenderal Kemkeu telah mengetahui dan menginvestigasinya sebelum kasus penganiayaan viral (Danayanti, 2023).

Riset yang dihasilkan oleh Sahana (2020) (Sahana, 2020) dan Monique & Nasution (2020) (Monique & Nasution, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja auditor

dipengaruhi oleh kode etik. Sebaliknya riset yang berbeda dilakukan oleh Kneefel et al (2017) (Kneefel et al., 2017) indikator integritas, kerahasiaan dan kompetensi menunjukkan tidak adanya pengaruh pada kinerja auditor.

Hasil riset oleh Jufrizen (2017)(Jufrizen, 2017) dan Putra & Sintaasih (2018)(Putra & Sintaasih, 2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Sedangkan hasil yang diperoleh Leemann (2022) ((Leemann, 2022) menunjukkan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu perkembangan teknologi memicu terjadinya tindakan fraud yang bervariasi sehingga diperlukan peran inspektorat dalam pencegahan dan pengawasan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Teori Agensi

Teori ini pertama kali dideskripsikan oleh Jensen dan Mecling (1976) dalam(Nainggolan & Prabowo, 2019), pendefinisian mengenai teori keagenan adalah hubungan antara agen dan prinsipal atau dua pihak yang saling terikat oleh suatu kontrak. Keterkaitan dengan riset ini terjadi diantara auditor pemerintah, yaitu Inspektorat Jenderal kabupaten dengan pemerintah kabupaten, dimana agen merupakan peran yang dijalankan oleh Inspektorat Jenderal Kabupaten dan sudah diberikan wewenang untuk melakukan jasa audit bagi lembaga pemerintah(Nainggolan & Prabowo, 2019). Lembaga sektor publik lewat pemerintah daerah khususnya inspektorat Jenderal sebagai pemangku kepentingan internal yang terus berusaha untuk meluaskan kepercayaan publik dan auditi sebagai pemangku kepentingan luar melalui penerapan fungsi kontrol yang bermutu, sehingga tercipta pemerintahan yang *good governane* (bersih, adil, transparan dan akuntabel) (Hadi et al., 2017).

2. Attribution theory

Teori atribusi yang dicetuskan oleh Freis Heider menerangkan bahwa Individu mempunyai kepribadian terkait dengan sikap dan keistimewaan pribadi, yang bisa memperkirakan tindakan seseorang dalam menemui keadaan tertentu (Hadi et al., 2017). Perilaku individu ditentukan oleh kekuatan dari dalam diri sendiri yaitu adanya kemampuan (bakat) atau usaha dan dari kekuatan eksternal seperti keberuntungan menurut (Freits Heider, 1958) dalam (Zamzam et al., 2017). Melalui penjelasan diatas dapat ditekankan bahwa teori atribusi berupa pandangan atau penilaian yang dirasakan seseorang untuk menanggapi lembaga, lingkungan serta orang-orang yang mempengaruhi dari internal maupun eksternal (Mahdi, 2012) dalam (Zamzam et al., 2017). Pendapat ini memberikan penafsiran mengenai kepribadian yang berhubungan dengan sikap dan keistimewaan individu, hingga mampu menghadapi keadaan di lingkungan tertentu ketika sedang melakukan kontrol dan pemeriksaan di lingkup instansi pemerintah. Oleh karena itu, auditor internal pemerintah haru memiliki sikap saat bertindak yang sesuai dengan pedoman peraturan dan prosedur yang tepat di lingkungan tersebut (Robbins,2006) dalam (Hadi et al., 2017).

3. Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Institute of Internal Auditors (IIA) (2010) efektivitas kinerja *internal auditor* didefinisikan ketercapaian tujuan yang sudah ditetapkan organisasi dengan kualitas yang tinggi (Tackie et al., 2016). Pendekatan untuk mengevaluasi efektivitas audit internal yang pertama yaitu menggunakan rekomendasi audit internal untuk tingkat implementasi, kedua pengukuran output menggunakan pendapat dari manajemen, prosedur pengukuran kepatuhan terhadap Statements for the professional Practice of Internal Auditing (SPPIA) berada di urutan ketiga

(Arena dan Azzone,2009) dalam (Wibowo, 2019). Ukuran untuk menjalankan fungsi, tugas, program, visi misi organisasi dengan kemampuan dan target dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang disebut dengan indikator efektivitas kinerja (Bachri, 2020).

4. Etika

Etika didefinisikan secara umum sebagai perangkat prinsip, nilai atau moral. Kode etik adalah seperangkat standar yang berisi tentang perilaku professional seseorang yang harus ditanamkan pada setiap pekerjaan (Arens,2010:67) dalam (Rahmi, 2019). Etika berfungsi sebagai pedoman bagi seseorang dalam melaksanakan tugas atau mengambil keputusan (Lowers, 2015:592) dalam (Haeridistia & Agustin, 2019). Auditor internal pemerintah membutuhkan etika untuk memandu saat bekerja ketika mengambil keputusan dalam rangka menjalankan tugasnya (Rebecca, 2019). Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia memiliki prinsip dasar etika dengan menerapkan integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, akuntabel, perilaku professional.

5. Kompensasi

Pendapatan yang diterimakan atas imbalan kerja karyawan dari perusahaan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung disebut kompensasi. Imbalan secara finansial yang berupa uang maupun sesuatu yang bisa diukur sisi uang maupun non finansial yang berbentuk penghargaan, jabatan, atau yang lain yang diterimakan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi (Siti Mujanah, 2019 :1-2). Penerimaan kompensasi sangat dipengaruhi oleh adanya produktivitas, kemampuan dan kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, kebijakan organisasi serta aturan perundang-undangan (Jufrizen, 2017). Tujuan balas jasa tersebut juga demi kepentingan seluruh *stake holder* baik pemerintah, organisasi, pekerja, masyarakat

dengan melakukan pemberian kompensasi (Arifudin,2019:185). Pemberiannya sesuai dengan kondisi dan nilai dari suatu pekerjaan yang sudah dicapai, karena sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan (Putra & Sintaasih, 2018).

6. Pengembangan Hipotesis Penelitian Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Etika merupakan perangkat prinsip atau nilai berfungsi sebagai panduan untuk berbuat, bertindak dan berperilaku (Priyansari & TAH, 2015) .Penguat kaidah-kaidah perilaku yang wajib dipatuhi dalam memikul pekerjaan sehingga etika menjadi faktor penting dalam pekerjaan auditor (Luh et al., 2022) (Luh et al., 2022). (Situmorang & Sudjiman, 2022). Penjelasan diatas selaras dengan jawaban penelitian yang diperoleh (Monique & Nasution,2020) (Monique & Nasution, 2020) dan (Haeridistia & Agustin, 2019) (Haeridistia & Agustin, 2019) yang memberikan hasil bahwa etika memiliki pengaruh signifikan. Maka hipotesis riset ini adalah:

H1: Etika berhubungan dengan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Kompensasi merupakan wujud penghasilan diperoleh karyawan atas balas jasa yang diberikan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung (Hasibuan,2010:118) dalam (Nurhayati et al., 2021). Pemberiannya sesuai dengan kondisi dan nilai dari suatu pekerjaan yang sudah dicapai, karena sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan (Putra & Sintaasih, 2018).

Beberapa riset yang telah dilakukan oleh (Leeman, 2022) (Leemann, 2022) memiliki jawaban tidak adanya hubungan antara

kompensasi dengan kinerja auditor. Namun hasil tersebut berkebalikan oleh riset yang dilakukan (Jufrizen,2017) (Jufrizen, 2017) , (Putra & Sintaasih, 2018)(Putra & Sintaasih, 2018) dan (Hameed et al.,2014) (Hameed et al., 2014) diperoleh hasil kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Hasil tersebut membuktikan dengan adanya kompensasi mendorong motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

H2: Kompensasi berhubungan dengan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber Data

Metode kuantitatif dipakai pada riset melalui pendekatan korelasional. Riset ini berlokasi di Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Jenis data primer yang dipakai berupa hasil jawaban kuesioner yang sudah disebar. Kemudian juga memakai data sekunder berupa jurnal ilmiah, skripsi, situs web, peraturan-peraturan yang memuat standar audit internal pemerintah, dan juga buku-buku relevan pada riset ini.

2. Populasi dan Sampel

Riset ini populasi yang dipakai seluruh pegawai APIP yang bekerja di inspektorat kabupaten Tulung Agung dengan jumlah 31 pegawai. Pengambilan Sampel didasarkan pada pertimbangan bahwa sampel berdasar probabilitas jawaban kuesioner yang kembali dari 31 pegawai.

3. Variabel dan Definisi operasional

a. Kinerja APIP

Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), merupakan suatu tindakan oleh auditor dalam menjalankan tugas yang diemban melalui persiapan kertas kerja pemeriksaan (KPP), melakukan tahap perencanaan, pelaksanaan, koordinasi audit, penilaian efektivitas tindak lanjut audit, serta konsistensi laporan audit (Zamzam et al., 2017). Kinerja Aparat Pengawasan Intern

Pemerintah (APIP) merupakan hasil dari capaian auditor dalam meningkatkan kinerja organisasi, terdapat tiga indikator yaitu kualitas audit, evaluasi auditee, dan auditor mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi (Cohen & Sayag, 2010)

b. Etika

Etika adalah nilai dan moral yang diterapkan auditor ketika menjalankan pekerjaannya dengan berdasar pada aturan etik yang dikeluarkan oleh AAPII (Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia). Etika berhubungan dengan nilai yang telah menjadi kesepakatan bersama berdasarkan norma dan kode etik untuk menggapai tujuan organisasi(Tunnisa, 2020). Indikator untuk mengukur etika APIP wajib berintegritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan, akuntabel dan perilaku profesional (AAPII, 2014).

c. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diperoleh auditor atas imbalan pekerjaan yang sudah tercapai baik berupa uang maupun penghargaan yang lainnya (Putra & Sintaasih, 2018). Gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti junjangan hari raya, uang makan dan cuti diluar dari penghasilan pokok yang diterima sebagai bentuk adanya kompensasi (Istiani, 2016). Kompensasi diukur dengan menggunakan indikator gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan fasilitas menurut (Siti Mujanah, 2019).

4. Teknik Pengumpulan Data

Riset ini memakai data hasil perolehan jawaban kuisisioner dari reponden melalui survey dengan mendatangi kantor Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Penyebaran kuesioner sudah diberikan izin dari kantor inspektorat dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk menilai kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Kisaran skala nilai untuk

menilai tanggapan setiap pernyataan dimulai 1 (sangat tidak setuju, sampai skala 10 (sangat setuju). Penggunaan range nilai 1-10 dikarenakan range ini memiliki validitas dan reliabilitas yang lebih stabil (Preston & Colman, 2000).

5. Teknik Analisis Data

Riset ini memakai analisis data bentuk regresi liner berganda. Penggunaan ini dipilih sebab dipakai menguji seberapa kuat dampak variabel bebas pada variabel terikat.

$$Ka = \alpha + \beta_1 Et_1 + \beta_2 Km_2 + \dots + e \quad \dots$$

(1)

Ka = Kinerja APIP

α = konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = koefisien regresi setiap variabel

Et1 = Etika

Km2 = Kompensasi

e = error

a. Statistik Deskriptif

Uji ini memuat pendeskripsian suatu data yang diketahui seperti hasil *mean*, standar deviasi, varian, nilai maksimum dan minimum, serta kurtosis maupun skewness. Output dari analisis ini bertujuan menggambarkan dan mendeskripsikan data berdasarkan hasil tanggapan responden tiap masing-masing indikator variabel (Ghozali, 2021).

b. Uji MSI

Pada penelitian ini instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert (1-10) yang menghasilkan data berskala ordinal. Oleh sebab itu, perlu dilakukan konversi dari skala ordinal ke interval atau rasio memakai successive interval (MSI).. Untuk melakukan transformasi melalui bantuan software *Microsoft Office Excel 2013* sehingga diperoleh data interval yang bisa dilakukan analisis lebih efisien dan tepat (Ningsih & Dukalang, 2019).

c. Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Uji ini memiliki mengukur reliabilitas indikator kuisisioner dari variabel. Kuisisioner yang reliable

apabila responden menjawab secara konsisten otidak asal-asalan dalam menjawab dari waktu ke waktu terhadap pernyataan yang diajukan. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) melebihi atau memenuhi tolok ukur 0,70, maka suatu variabel dianggap reliable Nunnally (1994) dalam (Ghozali, 2021).

2. Uji Validitas

Untuk menyatakan sebuah instrument kuesioner valid atau tidak. Pertama, apabila nilai dari total sig 2-tailed > 0,05, sehingga pernyataan disimpulkan dikatakan tidak valid, jika hasil sig 2-tailed < 0,05, disimpulkan pernyataan itu telah valid. Kedua yaitu menimbang-nimbang hasil r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan n merupakan total sampel. Apabila hasil output nilai r hitung > dari r tabel, dimaknai instrument dari pernyataan kuisisioner disimpulkan valid (Ghozali, 2021)

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dipakai menentukan data variabel dependen dengan variabel independen sudah tersebar normal atau tidak. Apabila nilai diperolehnya tingkat signifikansi lebih besar dari 0,5 dikatakan data telah terdistribusi normal, sedangkan tingkat signifikansi < 0,5 diartikan data tidak berdistribusi normal. analisa statistik dengan melihat hasil pengujian Kolmogorov-smirnov jika data lebih dari 50 sedangkan kurang dari 50 menggunakan *Shapiro wilk* yang dipakai untuk uji normalitas data (Ghozali, 2021).

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini memiliki tujuan menentukan apakah bentuk regresi terjadi hubungan kuat antar variabel

bebas. Jika didapatkan nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi tidak $< 0,1$, oleh karena itu, bentuk regresi terbebas dari adanya multikolinearitas. $VIF = 1/\text{tolerance}$, jika $VIF = 0$ sehingga tolerance $1/10$ atau $0,1$ makin merendah nilai tolerance mengakibatkan semakin tinggi VIF. Hasil toleransi $\leq 0,10$ atau sama $VIF \geq 10$ merupakan batasan angka yang diperoleh membuktikan kejadian multikolinearitas (Ghozali, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya yaitu mengetahui suatu bentuk regresi apakah ditemukan pembeda varians dari residual riset satu dengan penelitian lain. Uji yang dipakai yaitu uji glejser. Apabila hasil signifikansi variabel bebas dengan absolut residualnya $> 0,05$ diartikan tidak ditemukan kejadian heteroskedastisitas, apabila dalam pengujian mendapatkan hasil signifikansi $< 0,05$, dapat ditarik kesimpulan terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

e. Uji Model (Uji F)

Uji anova yang dikenal uji F simultan dipakai untuk pengujian antara variabel independen (X) ketika diinput pada model regresi apakah terdapat pengaruh pada variabel (Y) secara bersama-sama. Penggunaan tingkat keyakinan 95% dan toleransi 5% (0,05) dalam riset ini, Apabila didapatkan hasil $\text{sig F} < 0,05$ sehingga diartikan variabel dependen diberikan dampak oleh variabel independen secara simultan begitupula sebaliknya (Ghozali, 2021).

Pengambilan keputusan untuk uji kelayakan model uji F(annova) yaitu sebagai berikut :

$H_0: \beta_i = 0$, P value $> 0,05$ tidak berpengaruh

$H_a: \beta_i \neq 0$. P valie $< 0,05$ berpengaruh

f. Uji Hipotesis

T-Test dipakai untuk mengetahui dampak variabel bebas pada variabel terikat, melalui pemakaian anggapan bahwa variabel lain tidak berubah. Apabila nilai p statistic $< 0,05$, dapat diberikan arti variabel (X) atau independen mempengaruhi pada variabel (Y) atau dependen. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila hasil p statistic $> 0,05$, dimaknai hasil yang didapat tidak ditemukan adanya dampak antara varibel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2021). Menentukan hipotesis dengan:

$H_0: \beta_i = 0$, jika P Value (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima

$H_a: \beta_i \neq 0$, jika P Value (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Data Responden

Tabel 1. Karakteristik berdasar umur

Umur	Jumlah	Persen
20-30 Tahun	5	16,1%
31-40 Tahun	5	16,1%
41-50 Tahun	11	35,5%
51-60 Tahun	10	32,3%
TOTAL	31	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasar data responden dari sisi umur dalam riset ini ditunjukkan pada tabel 1, bahwa umur 41 sampai 50 tahun sebanyak 11 pegawai (35,5%). Sebanyak 32,3% pegawai yang berusia 51 sampai 60 tahun. Maknanya dari hasil tersebut bahwa usia pegawai beragam dengan usia produktif.

Tabel 2. Karakteristik berdasar jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	14	45,2%
Perempuan	17	54,8%
TOTAL	31	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang ditunjukkan di tabel 2, mayoritas pegawai APIP adalah perempuan sebanyak 54,8% dan laki-laki sebanyak 45,2%.

Tabel 3. Karakteristik berdasar pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
D3	1	3,2%
S1	24	77,4%
S2	6	19,4%
TOTAL	31	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasar karakteristik pendidikan terakhir, bahwa mayoritas pegawai APIP lulusan sarjana S1 sebesar 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai APIP sudah memiliki kompetensi di bidangnya.

Tabel 4. Karakteristik berdasar masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persen
0-10 Tahun	8	25,8%
11-20 Tahun	10	32,3%
21-30 Tahun	8	25,8%
>31 Tahun	5	16,1%
TOTAL	31	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sesuai tabulasi masa kerja responden diketahui bahwa masa kerja antara 10 tahun sampai 20 tahun yang menjadi mayoritas sebanyak 10 pegawai (32, 3%). Usia 0-10 tahun dan 21-30 tahun mempunyai proporsi yang seimbang yaitu berjumlah masing-masing 8 pegawai (25, 8%). Hal ini menjadikan pegawai APIP yang bekerja sudah berpengalaman karena masa kerjanya yang banyak sudah lebih dari 10 tahun.

2. Karakteristik Jawaban Responden

Setelah dilakukan uji deskriptif untuk jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel etika mayoritas responden menjawab antara range skala 3 sebanyak 1 responden, dan 6 sampai dengan range 10 sebanyak 30 responden. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden setuju dengan seluruh indikator pernyataan. Rata-rata jawaban tertinggi pada indikator pernyataan integritas (9,96) , kerahasiaan (9,26), dan perilaku professional (9,36).

Pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa, responden menjawab antara range skala 4 sebanyak 2 responden , skala 5 sampai dengan 10 sebanyak 29 responden. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden sepakat dengan seluruh indikator pernyataan. Berdasarkan hasil itu

diketahui rata-rata jawaban tertinggi pada indikator insentif (8,51), dan tunjangan (8,32). Pada variabel kinerja APIP menunjukkan bahwa jawaban responden berada di range skala 5 sampai dengan 10. Berdasarkan jawaban mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diajukan sudah merepresentasikan kinerja mereka.

3. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Hasil
Etika	Integritas 1	0,749	0,3009	0,000	Valid
	Integritas 2	0,767	0,3009	0,000	Valid
	Integritas 3	0,741	0,3009	0,000	Valid
	Objektivitas 1	0,665	0,3009	0,000	Valid
	Objektivitas 2	0,863	0,3009	0,000	Valid
	Objektivitas 3	0,823	0,3009	0,000	Valid
	Kompetensi 1	0,380	0,3009	0,000	Valid
	Kompetensi 2	0,651	0,3009	0,000	Valid
	Kompetensi 3	0,838	0,3009	0,000	Valid
	Kompetensi 4	0,637	0,3009	0,000	Valid
	Kerahasiaan 1	0,838	0,3009	0,000	Valid
	Kerahasiaan 2	0,808	0,3009	0,000	Valid
	Akuntabel	0,795	0,3009	0,000	Valid
	Perilaku Profesional	Perilaku Profesional 1	0,697	0,3009	0,000
Perilaku Profesional 2		0,721	0,3009	0,000	Valid
Kompensasi	Gaji 1	0,656	0,3009	0,000	Valid
	Gaji 2	0,697	0,3009	0,000	Valid
	Insentif 1	0,722	0,3009	0,000	Valid
	Insentif 2	0,710	0,3009	0,000	Valid
	Tunjangan 1	0,692	0,3009	0,000	Valid
	Tunjangan 2	0,677	0,3009	0,000	Valid
Kinerja APIP	Fasilitas	0,610	0,3009	0,000	Valid
	Kualitas Audit 1	0,878	0,3009	0,000	Valid
	Kualitas Audit 2	0,908	0,3009	0,000	Valid
	Kualitas Audit 3	0,851	0,3009	0,000	Valid
	Kualitas Audit 4	0,764	0,3009	0,000	Valid
	Evaluasi Pemeriksaan 1	0,768	0,3009	0,000	Valid
	Evaluasi Pemeriksaan 2	0,737	0,3009	0,000	Valid
	Memberikan Nilai Tambah Organisasi 1	0,718	0,3009	0,000	Valid
	Memberikan Nilai Tambah Organisasi 2	0,910	0,3009	0,000	Valid
	Memberikan Nilai Tambah Organisasi 3	0,796	0,3009	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Sesuai perolehan uji sudah dilaksanakan di semua instrument variabel penelitian mempunyai probabilitas signifikansi 0,000 atau <0,05 dan juga nilai *pearson correlation* lebih besar dari r_{tabel} 0,3009 di masing-masing instrument pernyataan, artinya hasil yang didapat memenuhi uji validitas karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau tingkat signifikansi <0,05 . Selanjutnya diambil jawaban untuk semua instrumen pernyataan dari indikator etika kompensasi dan kinerja APIP dinyatakan valid dengan tingkat probabilitas 5%.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Etika	0,943	Reliabel
Kompensasi	0,807	Reliabel
Kinerja APIP	0,937	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil diatas atas hasil pengujian SPSS variabel etika yang diukur dengan 15 instrumen pernyataan memperoleh hasil *cronbach's Alpha* senilai 0,943. Kemudian 7 instrumen pernyataan dari variabel kompensasi diperoleh hasil *cronbach's Alpha* senilai 0,807. Selanjutnya kinerja APIP yang diukur dengan instrumen 9 pernyataan didapatkan hasil *cronbach's Alpha* 0,937. Maka, seluruh instrumen pernyataan pada variabel kinerja APIP dikatakan reliable karena sudah melebihi standar yang ditetapkan 0,70.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Shapiro-Wilk			
	Statistik	df	sig
Unstandardized Residual	0,981	31	0,843

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Bersumber pada nilai tersebut dimaknai pada kolom shapiro wilk signifikansi senilai 0,843 > 0,05 yang diartikan data berdistribusi normal. Hasilnya mendapatkan nilai probabilitas > 0,05 sehingga ditarik kesimpulan data sudah beredar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Colinearty Statistics

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Etika	0,836	1,196	Tidak ada Multikolinearitas
Kompensasi	0,836	1,196	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Bersumber pada hasil SPSS diketahui untuk variabel etika memperoleh nilai tolerance 0,836 \geq

0,10, serta VIF sebesar $1,196 \leq 10$, dapat diambil kesimpulan tidak ada terjadi multikolinearitas. Kemudian, variabel kompensasi diperoleh nilai tolerance $0,836 \geq 0,10$, serta VIF sebesar $1,196 \leq 10$, yang mana dapat disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t Hitung	Sig	Hasil
Etika	1,683	0,103	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	-1,711	0,098	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari uji tersebut didapatkan hasil signifikansi untuk etika senilai $0,103 > 0,05$. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian untuk variabel kompensasi memperoleh signifikan senilai $0,098 > 0,05$, artinya dapat ditarik kesimpulan bahwasannya tidak ada heteroskedastisitas

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Model)

Tabel 9. Hasil Uji Annova

Model	df	F	Sig
Regression	2	15,834	0,000
Residual	28		
Total	30		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Sesuai hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikansi senilai 0,000, hasil tersebut $< 0,05$. Berlandaskan perolehan tersebut maka diartikan etika dan kompensasi berpengaruh simultan pada vairabel kinerja APIP dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t Hitung	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	0,353	4,798	0,074	0,420
Etika	0,353	0,096	3,669	0,001
Kompensasi	0,515	0,213	2,418	0,022

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Sesuai dengan uji t diketahui nilai dari setiap variabel yaitu :

1. Hasil signifikansi etika (X1) ialah senilai 0,001 hasil tersebut menunjukkan $< 0,05$. Artinya memberikan jawaban bahwa variabel etika berdampak positif pada kinerja APIP atau H_0 diterima.
2. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) memperoleh hasil senilai 0,022 hasil tersebut $< 0,05$, jawaban tersebut bermakna kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja APIP atau H_0 diterima dan H_0 ditolak

3. R-Square

Tabel 11. Nilai R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	0,531	0,497	4,9411

a. Predictors: (constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Sesuai analisis SPSS membuktikan nilai koefisien determinasi bisa diketahui hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,497. Dari angka itu peneliti menyimpulkan untuk variabel etika dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 49,7% terhadap variabel kinerja APIP atau variabel dependen. Sisa dari $(100\% - 49,7\% = 50,3\%)$ ini yang memberikan dampak selain variabel pada model penelitian yang dilakukan .

6. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Terhadap Kinerja APIP

Sesui dengan analisis menunjukkan bahwa “ H_1 : Etika mempunyai dampak positif pada kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)”. Etika merupakan seperangkat aturan yang memuat tentang perilaku profesional seseorang yang harus ditanamkan pada pekerjaan (Arrens,2010:67) dalam (Rahmi, 2019). Aturan etik memuat Integritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan, akuntabel, dan perilaku profesional yang berlaku untuk auditor pemerintah yang telah diterbitkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerinah (AAPI). APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung sudah menerapkan dan mematuhi standar kode etik yang berlaku. Responden dari penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi penerapan etika berada di indikator integritas (9,96), kerahasiaan (9,26), dan perilaku profesional (9,36) dari nilai rata-rata jawaban responden pada statistic deskriptif. APIP di Inspektorat Kabupaten Tulung Agung mayoritas memiliki pengalaman kinerja lebih dari 10 tahun sebanyak 32,3%, yang dapat disimpulkan bahwa penanaman etika yang kuat sudah sejak awal ditanamkan sehingga auditor dapat diandalkan dan dipercaya.

APIP yang bekerja di inspektorat kabupaten Tulungagung sudah mematuhi dan menerapkan kode etik. Penerapan ini mendukung dari *attributions theory* yang dibangun oleh Freits Heider yang menyatakan bahwa tindakan individu didasarkan oleh faktor internal yang

berasal dari dalam dirinya (Robins,2007:172) dalam (Zamzam et al., 2017). Etika termasuk faktor internal karena mempengaruhi individu untuk bertindak atau mengubah perilaku seseorang sesuai dengan pedoman dalam bekerja. Semakin tinggi kualitas hasil pemeriksaan yang dihasilkan maka semakin kuat etika yang diterapkan pada setiap pekerjaan. Dalam riset yang dilaksanakan (Monique & Nasution, 2020), (Haeridistia & Agustin, 2019), dan Ardiyan, (2018) didapatkan hasil selaras mengenai etika berpengaruh pada kinerja auditor.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja APIP

Dari jawaban analisis uji t-test yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwa “H2: Kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Pegawai Inspektorat termasuk pegawai negeri sipil (PNS) dimana tingkatan kompensasi udah diatur dalam undang-undang berdasarkan jabatan dan pangkat yang diterimanya. Seorang APIP menerima kompensasi berdasarkan pangkat, dan beban kerja yang sudah dicapai. Berkaitan dengan hal tersebut adanya kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dalam melakukan tugas audit atau pemeriksaan sesuai dengan standard yang ditetapkan. Peningkatan kualitas ini sejalan dengan teori agensi oleh Jensen Mecling (1976) untuk meminimalkan ketimpangan informasi antara agen dan prinsipal.

Kompensasi merupakan faktor eksternal yang diperoleh atas usaha dari masing-masing individu dan berpengaruh terhadap kinerja APIP

sebagai dorongan material atas hasil kinerja. Hal ini mendukung *attribution theory* yang dicetuskan Freits Heider (1958) dengan menyatakan bahwa tindakan insan seseorang dipengaruhi oleh unsur dari luar (eksternal) ataupun lingkungan. Adanya pengaruh bermakna bahwa kompensasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja dari APIP. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas akan menambah motivasi untuk bekerja, lebih bertanggung jawab, sehingga tujuan organisasi yang sudah terencana dapat tercapai. Riset ini selaras dengan hasil jawaban dari Putra & Sintaasih, 2018 menunjukkan bahwa kompensasi ada pengaruh yang relevan pada kinerja auditor dan penelitian oleh Jufrizen, 2017 membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja. Namun, hasil tersebut tidak sam dari hasil riset yang dilaksanakan oleh Leemann, 2022 menunjukkan kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung

SIMPULAN

Dari hasil jawaban kuisisioner yang sudah dijawab responden dan dilakukan perhitungan statistic oleh peneliti mengenai pengaruh etika dan kompensasi terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika memiliki hubungan dengan kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Adanya kode etik mampu diterapkan oleh pegawai APIP untuk sebagai pedoman untuk melakukan tindakan saat bekerja. Penerapan etika meliputi integritas, objektivitas, kompetensi,

kerahasiaan, akuntabel, dan perilaku professional sudah diterapkan di Inspektorat kabupaten Tulungagung sehingga mampu meningkatkan kinerja dari APIP itu sendiri. APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung sangat menjunjung integritas dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

2. Kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Kompensasi yang diterima oleh APIP sudah sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing pegawai yang sudah ditaur dalam undang-undang sehingga memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada objek penelitian ini yang digunakan hanya satu tempat di Inspektorat kabupaten Tulungagung dengan jumlah responden yang terbatas untuk pegawai APIP sejumlah 31 responden.

REFERENSI

- AAIPI. (2014). Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. *Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia*.
- Ardiyani, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor, Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara. *Akuntansi*, 19.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Bachri, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Di Kabupaten Bulukumba. *STIE Nobel Indonesia*. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttps://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttps://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttps://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00092.x>

- Cohen, A., & Sayag, G. (2010). The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations. *Australian Accounting Review*, 20(3), 296–307. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00092.x>
- Danayanti, A. (2023). *Sri Mulyani Geram, Harta Rafael Rp 56 M Dicurigai Lama tapi Tak Ditindaklanjuti*. Detik Finance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6586565/sri-mulyani-geram-harta-rafael-rp-56-m-dicurigai-lama-tapi-tak-ditindaklanjuti>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, I., Handajani, L., & Alamsyah, A. (2017). Determinan Kualitas Hasil Pemeriksaan Auditor Internal Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 18(2), 183–197. <https://doi.org/10.18196/jai.180282>
- Haeridistia, N., & Agustin. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(2), 24–27.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)* *Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences*. 5(2), 302–309.
- Istiani, H. C. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. 1–9.
- Jufrizen. (2017). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen*.
- Kneefel, E. O., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. (2017). Pengaruh Kode Etik Apip Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 636–660. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.17999.2017>
- KPK. (2021). TPK Berdasarkan Instansi. In *Kpk*. <https://www.kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-instansi>
- Leemann, F. (2022). *Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada ...* http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/18187/%0Ahttps://repository.unhas.ac.id/id/eprint/18187/4/A031181053_skripsi_12-08-2022.pdf

Huda Khoirul Anam & Made Dudy Satyawan / Pengaruh Etika Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Apip) Di Inspektorat Kabupaten Tulungagung

- Luh, N., Suairni, O., Dewa, I., & Kumalasari, P. D. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 56–67. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4848>
- M.Tuanakotta, T. (2019). *Audit Internal Berbasis Risiko*. Salemba Empat.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Nainggolan, C. S., & Prabowo, T. J. W. (2019). Analisis Determinan Auditor Internal pada Efektivitas Audit Internal Sektor Publik (Studi pada Inspektorat Provinsi DKI Jakarta). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(4), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/25818>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurhayati, S., Mahmudah, A., & Darmawan, Y. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Audit Internal, Kompetensi, Dan Kompensasi. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 11–22.
- Onoja Emmanuel, E., & Usman, H. (2015). Internal audit techniques and fraud prevention: A case study of selected Local Government Councils in Bauch State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 232–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4p232>
- Parasayu, A., & Rohman, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Internal (Studi Persepsi Aparat Intern Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–10.
- Preston, C. C., & Colman, A. M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104(1), 1–15. [https://doi.org/10.1016/S0001-6918\(99\)00050-5](https://doi.org/10.1016/S0001-6918(99)00050-5)
- Priyansari, A., & TAH, N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di Badan Pengawasan Keuangan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 13(1), 104–116.
- Putra, I. D. M. A. P., & Sintaasih, D. K. (2018). Efek Moderasi Skeptisisme Profesional Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 1375. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i05.p06>
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan. *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM*, 3(2), 167. <https://doi.org/10.31958/imara.v3i2.1654>
- Ramadhan, A. (2020). *Periksa Anggota DPR dalam Kasus Tulungagung, Ini yang Didalami KPK*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2020/02/07/00430731/periksa-anggota-dpr-dalam-kasus-tulungagung-ini-yang-didalami-kpk>
- Rebecca, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Pusat). *Skripsi STIE Indonesia Jakarta*, 1–91. <http://repository.stei.ac.id/4763/>
- Sahana, S. (2020). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Tegal. *Core*, 1.
- Senastri, K. (2022). *Auditor_ Pengertian, Jenis dan Tugasnya*. Accurate. <https://accurate.id/akuntansi/auditor-adalah/>
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Situmorang, H., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 206–216. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.91>
- Sugiharto. (2022). *Perbedaan dan Persamaan Audit Eksternal dan Audit Internal*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15774/Perbedaan-dan-Persamaan-Audit-Eksternal-dan-Audit-Internal.html>
- Tackie, G., Marfo-Yiadom, E., & Oduro Achina, S. (2016). Determinants of Internal Audit Effectiveness in Decentralized Local Government Administrative Systems. *International Journal of Business and*

Huda Khoirul Anam & Made Dudy Satyawan / Pengaruh Etika Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Apip) Di Inspektorat Kabupaten Tulungagung

Management, 11(11), 184.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n11p184>

- Tunnisa, siti fatimah. (2020). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)*. 167.
- Wibowo, H. (2019). Lingkup fungsi audit internal dan pengaruhnya terhadap efektivitas audit internal (studi pada Kementerian Keuangan). *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 4(3), 243–266. <https://doi.org/10.33105/itrev.v4i3.129>
- Zamzam, I., AR.Mahdi, S., & Setiyawan, Y. (2017). *Determinan Efektivitas Auditor Internal Pemerintah (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Maluku Utara)*. 14(1), 1–14.