

**PENINGKATAN KINERJA APIP MELALUI PELATIHAN,
TEKNOLOGI INFORMASI, INDEPENDENSI DAN OBYEKTIVITAS
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KLATEN**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

NINING MARTININGSIH

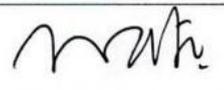
NIM : 2020P20056

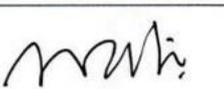
**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

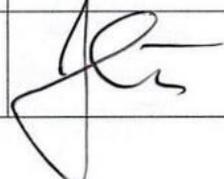
Nama : NINING MARTININGSIH
 NPM : 2020P20056
 Judul Tesis : Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas Pada Inspektorat Kabupaten Klaten

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		27/01/22
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		27-1-2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM ILMU MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		27.01/22
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprosdi Ilmu Manajemen)		27-1-2022
Tanggal Lulus	20 Januari 2022	
Nomor Register	956/KPTS/UT/PPs UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : NINING MARTININGSIH
NPM : 2020P20056
Judul Tesis : Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas Pada Inspektorat Kabupaten Klaten

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		27/01-22
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodil Ilmu Manajemen)		27-1-2022
3. Dr H Bambang Mursito, MM (Penguji 3)		27/1, 2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : NINING MARTININGSIH

NPM : 2020P20056

Judul Tesis : Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas Pada Inspektorat Kabupaten Klaten

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta,

2022



(NINING MARTININGSIH)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Sujud syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang selalu membersamai setiap langkah dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Karya ini saya persembahkan untuk ;

1. Kedua Ibu tercinta, terimakasih selalu menyertakan kami dalam setiap sujudmu;
2. Kedua Almarhum Bapak, semoga Allah swt menempatkan keduanya di jannahNYa;
3. Suamiku tercinta, Bagus Prabowo Sulistyو terimakasih untuk dukungan dan pengertiannya;
4. Permata hati mama, Kakak Aska, Kakak Na dan Dik Adzra, maafkan atas hilangnya waktu dan kebersamaan selama ini, semoga kalian tumbuh menjadi anak soleh dan solihah serta selalu dalam lindungan Allah swt ;
5. Kakak- kakaku serta adik-adik dan semua keluargaku terimakasih atas doa,dukungan dan bantuannya;
6. Saudara ketemu gedhe (Tim PPRJ) terimakasih selalu ada dalam suka dan duka selama ini;
7. Trio Tumbler dan temen-temen ambyar, terimakasih, hormat suhu;
8. Tak lupa Paijo yang selalu setia memberikan kritik dan bantuan serta edyan bareng, meskipun ora ndo ndo....makasih broo..
9. Teman–teman seangkatan dan seperjuangan kelas 30C, terimakasih atas kekompakan dan semangatnya;
10. Segenap keluarga besar Inspektorat Kabupaten Klaten yang telah memberikan masukan, kritik dan saran.
11. Segenap Civitas Akademika Kampus Universitas Islam Batik Surakarta, seluruh dosen dan karyawan;
12. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Indenpendensi dan Obyektivitas Pada Inspektorat Kabupaten Klaten“. Shalawat serta salam penulis panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi tauladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta;
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian, arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis ;
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis;

4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
5. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tesis ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassallamu alaikum Wr. Wb

Surakarta, 2022

Penulis

(NINING MARTININGSIH)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Batasan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kinerja	11
B. Pelatihan	15
C. Teknologi Informasi	18
D. Independensi	22
E. Objektivitas.....	24
F. Penelitian Yang Relevan.....	26
G. Kerangka Berfikir	30

H. Hipotesa	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Definisi Operasional Variabel	41
G. Uji Instrumen	43
H. Uji Asumsi Klasik	47
I. Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum.....	54
B. Deskripsi Objek Penelitian	59
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	65
D. Analisis Data.....	70
E. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Implikasikan.....	88
C. Saran	89
LAMPIRAN.....	91
DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Penelitian Yang Relevan	26
Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel III.2. Hasil Uji Validitas Kinerja.....	44
Tabel III.3. Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	44
Tabel III.4. Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi.....	45
Tabel III.5. Hasil Uji Validitas Independensi	45
Tabel III.6. Hasil Uji Validitas Objektivitas	46
Tabel III.7. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.1. Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	62
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel IV.6. Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel IV.7. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69
Tabel IV.8. Hasil Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV. 9. Hasil Uji F.....	72
Tabel IV.10. Hasil Uji t.....	74
Tabel IV.11. Hasil Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar IV.1. Struktur Organisasi Inspektorat Kab Klaten	54
Gambar IV.2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	59
Gambar IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja	63
Gambar IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Gambar IV.6. Histogram.....	66
Gambar IV.7. Grafik Normal P-P Plot Grafik Histogram Normalitas.....	66
Gambar IV.8. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuisisioner Penelitian	
Lampiran II. Data Responden	
Lampiran III. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	
Lampiran IV. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	
Lampiran V. Data Penelitian.....	
Lampiran VI. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	
Lampiran VII. Hasil Analisa Regresi Berganda.....	

Abstrak

Nining Martiningsih, 2020P20056. “Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas Pada Inspektorat Kabupaten Klaten”. Tesis Program Pascasarjana Magister Saints (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2022

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis variable independen yaitu pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas terhadap variable dependen yaitu kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten baik secara simultan maupun secara parsial.

Metode Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten sebanyak 54 orang. Sedangkan sampel penelitian juga sejumlah 54 orang menggunakan teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, teknologi informasi, indenpendensi dan obyektivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja APIP, sedangkan teknologi informasi, independensi serta obyektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten. Variabel pelatihan, teknologi informasi, indenpendensi dan obyektivitas memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja APIP.

Kata kunci : *pelatihan, teknologi informasi, independensi, obyektivitas, kinerja APIP*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, representasi fungsi audit internal mengalami perubahan yang signifikan. Peran Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yaitu melaksanakan penjaminan mutu (*assurance activities*), aktivitas konsultasi (*consulting/advisory activities*) dan aktivitas antikorupsi (*anti-corruption activities*). Hal ini sejalan dengan transformasi APIP yang semula “*watchdog*” yang fokus mencari kesalahan, sekarang lebih berperan sebagai mitra strategis yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam menyelesaikan permasalahan serta mengantisipasi berbagai resiko yang akan datang. Semakin kuatnya tuntutan arus reformasi baik birokrasi maupun teknologi, maka kegiatan pengawasan yang sederhana tidaklah cukup. Perubahan terhadap perilaku dan proses pemberian pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah juga terjadi karena Pandemi Covid-19, oleh karena itu APIP harus mampu bertransformasi serta melakukan inovasi dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam melakukan pengawasan dan pendampingan. Masyarakat memiliki harapan yang besar terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan akuntabel oleh karena itu jajaran pemerintah harus memiliki komitmen untuk saling berjalan beriringan guna mewujudkan *good*

governance melalui penciptaan transparansi, akuntabilitas publik dan *value for money* (ekonomis, efisiensi dan efektivitas).

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) memiliki arti penting sebagai tindakan atau pelaksana tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Salju, *et al*, 2014). Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) juga dapat diukur melalui standar tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Aparat Pengawas Intern pemerintah Daerah (APIP) dapat dikatakan berkualitas jika auditor memiliki, sikap tanggung jawab yang tinggi dan profesionalisme dalam memeriksa laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Maturidi, 2016). Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) dapat dikatakan profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan perintah atasan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Tuntutan kinerja auditor yang baik tidak bisa dilepaskan dari hasil kinerjanya yaitu memberikan kualitas audit yang profesional, independen dan obyektif dalam setiap pemeriksaan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk

kepentingan perusahaan. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Triasmoko *et al*, 2014). Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan organisasi.

Penerapan teknologi informasi meningkat secara drastis dalam segala bidang. Keberhasilan kinerja auditor juga tidak terlepas dari tersedianya teknologi informasi (TI) yang dibutuhkan dalam pelaksanaan audit serta profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor (Wulandari & Prasetya, 2020). Indikator suatu organisasi akan produktif berasal dari manusia (*human resources*) yang berfikir secara efektif dengan menggunakan media teknologi sebagai basis model pengerjaannya. Pengimplementasian basis teknologi dalam pengerjaannya, akan berdampak positif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat (Andriana *et al*, 2020). Sehingga, teknologi informasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja sekaligus menjadi tempat pengumpulan data yang akurat bagi suatu sistem informasi

Independensi berarti sikap mental untuk bertindak jujur, tidak memihak, bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan melaporkan temuan berdasarkan bukti bukti yang ada serta tidak tergantung dengan pihak lain. Independensi Auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan faktor yang sangat penting untuk

menilai mutu jasa audit. Independensi auditor diukur dengan menggunakan indikator gangguan pribadi dan gangguan eksternal (Maturidi, 2016). Independensi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Independensi menginterpretasikan bahwa akuntan publik tidak mudah dipengaruhi dan berkewajiban untuk bersikap jujur tidak hanya kepada manajemen perusahaan, namun, juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan sebagai akuntan publik (Basri *et al*, 2019). Sehingga, akuntan publik tidak dibenarkan untuk memihak kepada kepentingan siapapun. Kepercayaan masyarakat umum atas sikap auditor yang independensi sangat penting bagi profesi seorang akuntan publik. Sikap dan perilaku jujur menjadi kunci dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap seorang akuntan publik. Karakteristik auditor yang independen adalah mereka yang dapat bekerja secara bebas dan objektif tanpa adanya tekanan dari pihak manapun (Rofingatun, 2018).

Prinsip objektivitas menetapkan suatu kewajiban bagi auditor untuk tidak memihak, jujur secara intelektual dan bebas dari konflik kepentingan (Yendrawati & Narastuti, 2019). Prinsip objektivitas mengandung makna bahwa setiap anggota profesi wajib melaksanakan dan mengusahakannya. Seorang akuntan publik diharuskan menunjukkan sikap objektivitas dalam berbagai situasi dalam bekerja. Hal demikian, termasuk sikap profesionalisme yang harus dimiliki oleh seorang akuntan publik.

Inspektorat Kabupaten Klaten merupakan mitra masyarakat dalam mengawasi pelaksanaan pemerintahan daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah

Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten dan Peraturan Bupati Klaten Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Klaten. Inspektorat memiliki tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan oleh perangkat daerah. Adapun fungsi Inspektorat Kabupaten Klaten diantaranya perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan, penyusunan laporan hasil pengawasan, pendampingan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, pendampingan pelaksanaan Zona Integritas dan pencegahan korupsi serta pelaksanaan administrasi Inspektorat.

Dalam simpulan dari Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/465/AA.05/2020 tanggal 31 Maret 2021 nomor 2 poin d disebutkan bahwa Inspektorat telah melakukan evaluasi secara internal atas akuntabilitas kinerja, namun masih diperlukan penyempurnaan terkait simpulan hasil evaluasi yang belum sepenuhnya menggambarkan kondisi SAKIP di OPD. Selain itu evaluator dalam hal ini APIP belum mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal dan menerapkan *professional judgements* secara tepat karena evaluator belum memahami sepenuhnya Sistem AKIP yang dituangkan dalam eSAKIP. Temuan Badan

Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Jawa Tengah dalam Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah TA 2020 No 125/III.SMG/2021 tanggal 15 April 2021 juga menyebutkan pada temuan no 1 rekomendasi 1.b yang menyebutkan bahwa Inspektorat dalam hal ini APIP belum optimal dalam melakukan pembinaan dan pengawasan penggunaan dana BOS yang direncanakan dan dibelanjakan oleh pihak sekolah.

Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan baik oleh BPK RI perwakilan Jawa Tengah, Inspektorat Propinsi Jawa Tengah serta BPKP Perwakilan DIY belum optimal dalam pelaksanaannya, hal ini tertuang dalam Laporan Hasil Pengawasan Daerah tahun 2020 yang menyebutkan bahwa dari Pemeriksaan Internal APIP terdapat 222 temuan, 285 rekomendasi dan telah ditindaklanjuti dengan status sesuai sebanyak 161. Sedangkan untuk Tindak Lanjut pemeriksaan BPK RI Perwakilan Propinsi Jawa Tengah sampai dengan Semester II tahun 2020 terdapat rekomendasi 836, dari jumlah tersebut sebanyak 712 atau sebesar 85,17% telah selesai ditindaklanjuti. Atas 52 temuan 40 rekomendasi oleh Inspektorat Propinsi Jawa Tengah telah selesai ditindaklanjuti 38. Semua tindak lanjut hasil temuan ini dilakukan secara digital melalui aplikasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di Inspektorat Kabupaten Klaten serta mengingat pentingnya Kinerja APIP dalam mengawal pemerintahan yang *good governance*, peneliti ingin menguji kembali pengaruh

Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Objektivitas terhadap Kinerja APIP.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya Kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten dalam menghasilkan kualitas audit yang baik, untuk mencapai hasil kerja yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi
2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya sudah direalisasikan, akan tetapi praktiknya belum dilakukan secara maksimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Klaten.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten?
4. Apakah independensi berpengaruh terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten?
5. Apakah objektivitas berpengaruh terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel pelatihan, teknologi informasi, independensi dan objektivitas terhadap kinerja.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten yang juga disebut Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Daerah Kabupaten Klaten sebanyak 54 orang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas secara simultan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh objektivitas terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi/sumbangan dan menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kinerja APIP.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan serta evaluasi peningkatan kerja melalui program pelatihan, kemajuan teknologi informasi, sikap independensi, dan objektivitas sehingga dapat tercapai Kinerja APIP Kabupaten Klaten yang baik dan optimal.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus melakukan pengembangan diri melalui program pelatihan, peningkatan pengetahuan mengenai teknologi informasi,, menjunjung tinggi prinsip independensi dan objektivitas, sehingga dapat mencapai kinerja APIP yang baik.

c. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir, 2016: 182). Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2015: 11).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Andriana *et al*, 2020). Kata kinerja berasal dari singkatan dari kata *performance* (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa (Badjuri & Jaeni, 2018)

Kinerja Aparat Pengawas Intern pemerintah Daerah (APIP) memiliki arti penting sebagai tindakan atau pelaksana tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu, diukur

melalui standar tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu (Salju *et al*, 2014). Kinerja Aparat Pengawas Intern pemerintah Daerah (APIP) dapat dikatakan berkualitas jika auditor memiliki, sikap tanggung jawab yang tinggi dan profesionalisme dalam memeriksa laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Maturidi, 2016). Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Tuntutan kinerja auditor yang baik tidak bisa dilepaskan dari hasil kerjanya yaitu memberikan kualitas audit yang profesional, independen dan obyektif dalam setiap pemeriksaan (Rofingatun, 2018).

Dari definisi di atas kinerja APIP menurut penulis adalah hasil kerja yang dilakukan oleh APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemantauan yang dibebankan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi dan disiplin kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016: 189) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan,

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang baik juga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3) Rancangan Kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik karyawan akan mudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Karakter yang baik akan mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

5) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku Pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

2. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu (Kasmir, 2016 : 208-210):

1) Kuantitas kinerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga dapat tercipta kinerja yang efektif dan efisien. (Hasibuan, 2020: 21). Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Para manajer organisasi telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk karyawan lama pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. (Bangun, 2012: 202). Sedangkan Pelatihan menurut Triasmoko *et al* (2014) merupakan aktivitas untuk mengajarkan kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Pelatihan Auditor menurut Hakim *et al* (2020) adalah proses pendidikan atau ketrampilan dalam jangka waktu tidak terlalu lama secara terorganisir dan sistematis untuk mendapatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan sehingga menjadikan auditor yang profesional.

Dari definisi di atas pelatihan menurut penulis adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan kepada karyawan tentang sikap, disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan

oleh karyawan serta mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kecakapan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2. Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa pendapat tentang manfaat pelatihan. Menurut Widodo (2015: 84) yaitu :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan diri.

3. Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan Simamora (2011: 346) mengatakan bahwa tujuan utama pelatihan diantaranya :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan
- 2) Meningkatkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya berkompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

4. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan pada variabel pelatihan versi Sukadiyanto (2010: 5) aspek–aspek Pelatihan antara lain :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman yang ditemui melalui akal dan pengamatan. Sehingga ketika seseorang menggunakan kecerdasan untuk mengenali objek atau peristiwa tertentu yang tidak pernah dirasakan dan dilihat sebelumnya, maka dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dapat cepat terselesaikan dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang kritis, dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, melakukan analisis dan penilaian terhadap informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, dan komunikasi.

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek individu, atau peristiwa. Hal tersebut yang akan mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu hal.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*.

Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil kerjanya.

C. Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data, dalam berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan. (Sutabri, 2014: 3). Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu. (Indrajit, 2011: 2).

Sedangkan Teknologi Informasi menurut Darmawan (2012: 17) merupakan hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya. Menurut Wulandari & Prasetya (2020) teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang dapat menyimpan dan

membawa data, termasuk bilangan dan gambar untuk kemudian informasi tersebut diproses, dianalisa, disimpan dan didistribusikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Andriana *et al* (2020) yang mendefinisikan teknologi informasi sebagai teknologi yang mendukung tugas pemrosesan informasi meliputi menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan dan mengkomunikasikan informasi.

Dari definisi di atas Teknologi informasi menurut penulis adalah teknologi yang digunakan untuk memproses, menganalisa, menyimpan dan mendistribusikan informasi baik bilangan maupun gambar termasuk didalamnya teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengirimkan informasi, yang memiliki manfaat memberikan peningkatan pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi menurut Anggraini (2014: 14) antara lain:

1) Faktor sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.

2) Perasaan (*Affect*)

Perasaan individu dapat diartikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

3) Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

4) Konsekuensi jangka Panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari *output* yang dihasilkan apakah akan memberikan keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

5) Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang akan memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

6) Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.

3. Indikator Teknologi Informasi

Sutabri (2014: 3) mengatakan indikator teknologi informasi yaitu:

1) Perangkat Keras Komputer (*Hardware*)

Perangkat keras bagi suatu sistem informasi terdiri atas masukan dan keluran. Sebagai unit meyimpan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2) Perangkat Lunak Komputer (*Software*)

Perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti sistem pengoperasian. Dikembangkan beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna Contohnya: *e-commerce*, *DSS (Decision Support System)*, *e-banking*, *SAP*, dan sebagainya.

3) Jaringan dan Komunikasi

Jaringan dan komunikasi merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Berbagai macam cara digunakan untuk mempermudah dan menjaga kualitas hubungan melalui internet. Sejak saat itulah perkembangan alat-alat yang menyokong kemampuan jaringan untuk saling berhubungan berjalan dengan pesat.

4) *Database*

Wadah atau file yang berisikan program dan data yang dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses penggunaan sistem.

5) Personalia Teknologi Informasi

Adanya operator komputer, analis sistem, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin sistem informasi.

D. Independensi

1. Pengertian Independensi

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh yang tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. (Mulyadi, 2016: 8). Independensi merupakan kebebasan dari kewajiban atau hubungan dengan subjek yang diaudit pegawainya, tidak dikendalikan oleh perusahaan yang mengontrol aktivitas audit internal tidak adanya pengaruh yang ditimbulkan dari hubungan dimasa kini atau dimasa lalu.(Halim, 2015: 3). Sedangkan Bastian (2014: 186) mengatakan Independensi merupakan sikap yang berpegang pada pandangan tidak memihak di dalam penyelenggaraan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit.

Dari definisi di atas Independensi menurut penulis adalah sikap yang harus dimiliki oleh APIP tanpa terpengaruh oleh pihak manapun dalam melakukan audit, melaporkan temuan, serta memberikan pendapat tanpa tekanan dari pihak lain. Seorang APIP bekerja untuk kepentingan umum, sehingga tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun.

2. Unsur – unsur yang mempengaruhi Independensi

Unsur-unsur yang mempengaruhi independensi menurut Arens (2010: 4) antara lain:

- 1) Kepercayaan masyarakat terhadap integritas, objektivitas dan independensi.
- 2) Kepercayaan auditor terhadap diri sendiri.

- 3) Kemampuan auditor untuk meningkatkan kredibilitas pernyataannya terhadap laporan keuangan yang diperiksa.
- 4) Sikap pikiran dan mental auditor yang jujur dan ahli serta bebas dari pengaruh pihak lain dalam melaksanakan pemeriksaan,
- 5) Penilaian dan pelaporan hasil pemeriksaannya dan dalam upaya mencegah dan mendeteksi terjadinya *fraud*.

3. Indikator Independensi

Rahayu (2013: 49) mengatakan bahwa indikator Independensi antara lain :

- 1) Independensi Dalam Program Audit
 - a) Bebas dari intervensi manajerial atas program audit.
 - b) Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit.
 - c) Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain memang yang disyaratkan untuk sebuah proses audit.
- 2) Intervensi Dalam Verifikasi
 - a) Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.
 - b) Mendapat kerja sama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit.
 - c) Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemrolehan bahan bukti.
 - d) Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.

3) Independensi dalam Pelaporan

- a) Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan.
- b) Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.
- c) Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini, dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.
- d) Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

E. Objektivitas

1. Pengertian Objektivitas

Objektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain. (Sukisno, 2012: 19). Sedangkan menurut Tugiman (2016: 191) Objektivitas adalah suatu laporan pemeriksaan obyektif yang membicarakan pokok persoalan dalam pemeriksaan, bukan perincian prosedural atau hal-hal lain yang diperlukan dalam proses pemeriksaan. Obyektifitas juga harus dapat memberikan uraian mengenai dunia audit dengan tidak menunjuk pada pribadi tertentu dan tidak menyinggung perasaan orang lain

Dari definisi di atas Objektivitas menurut penulis adalah sikap mental yang harus dimiliki oleh auditor untuk jujur, bersikap adil, dan tidak memihak, bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan audit, serta tidak dipengaruhi oleh pihak lain.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi objektivitas.

Purwanti (2011: 62) mengatakan terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi objektivitas auditor diantara sebagai berikut:

1) Kualitas auditor

Kualitas auditor merupakan kemampuan profesional individu auditor dalam melakukan pekerjaannya. Disamping itu kualitas auditor ini diukur melalui indikator pendidikan formal dan pendidikan non formal.

2) Ukuran Klien

Ukuran klien meliputi nama besar klien dan klien dengan rata-rata aset nilai yang cukup besar.

3) Ikatan Kepentingan Keuangan dan Hubungan Usaha dengan Klien.

4) Hubungan keuangan dengan klien dapat mempengaruhi objektivitas dan bisa mengakibatkan bahwa objektivitas tidak dapat dipertahankan.

5) Ketaatan Terhadap Ketentuan.

Ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi auditor, tingkat ketaatan auditor terhadap aturan-aturan dan ketentuan

ketentuan yang ada akan sangat mempengaruhi objektivitasnya dalam melakukan audit.

3. Indikator Objektivitas

Adapun indikator objektivitas menurut Sari (2011: 44) antara lain :

1) Bebas dari benturan kepentingan.

Auditor tidak boleh terlibat atas kepentingan pribadi maupun kelompok yang mengambil keuntungan didalamnya selama proses audit berjalan dan sampai selesai.

2) Pengungkapan Kondisi Sesuai Fakta.

Auditor harus mengungkapkan kondisi yang terjadi sesungguhnya pada objek auditnya, auditor tidak boleh membuat atau sengaja menutup-nutupi segala bentuk kecurangan yang ada didalamnya, auditor juga harus mampu menunjukkan kondisi yang sebenarnya serta bukti yang nyata.

F. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan PT POS Indonesia (persero) Cabang Kota Kediri. (Triasmoko <i>et al</i> , 2019)	1. Jenis penelitian eksplanatif kuantitatif 2. Populasi sejumlah 160 orang 3. Sampel sejumlah 62 responden 4. Teknik sampling <i>simple random sampling</i> 5. Teknik analisis data regresi linier berganda.	1. Metode Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Instruktur Pelatihan secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
		6. Alat analisis menggunakan SPSS	3. Materi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Dari ketiga variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah Materi Pelatihan
2.	Pengaruh Profesionalisme, Etika profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Sumatera Utara (Hakim <i>et al</i> , 2020)	1. Jenis Penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel sebanyak 125 auditor 3. Teknik Sampling menggunakan Non probability sampling jenuh 4. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t	1. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor 2. Etika Profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor 3. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
3.	Pengaruh Teknologi Informasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Barat), (Wulandari & Prasetya, 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan Sampel berjumlah 35 responden 3. Teknik sampling menggunakan sensus 4. Teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis koefisien determinasi 5. Alat Analisis menggunakan SPSS 24.0	1. Teknologi informasi dan profesionalisme secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 2. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor 3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
4.	Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Perpajakan Terhadap Kinerja Manajerial Keuangan (Andriana <i>et al</i> , 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 95 responden 3. Teknik sampling menggunakan <i>purposive sampling</i> 4. Teknik analisis uji validitas dan realibilitas, uji koefisien determinasi 5. Alat analisis menggunakan SPSS 19	Teknologi Informasi dan Sistem Informasi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Kinerja Manajerial Keuangan.
5.	Determinan Terhadap Kinerja Auditor Sektor Publik Pada Inspektorat Propinsi Jawa Tengah. (Badjuri & Jaeni, 2018)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sejumlah 127 orang 3. Sampel berjumlah 55 responden 4. Teknik sampling <i>purposive sampling</i> 5. Teknik analisis regresi linear berganda	Integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, independensi, kepuasan kerja, etika profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
6.	<p>Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.</p> <p>(Yendrawati & Narastuti, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi nya adalah semua JFA di BPKP Perwakilan Yogyakarta 3. Sampel sejumlah 60 responden 4. Teknik sampling <i>non probability sampling</i> 5. Teknik analisis data regresi linear berganda 6. Alat analisis menggunakan SPSS 	<p>Integritas, obyektivitas, kemampuan menjaga rahasia dan kompetensi auditor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah</p>
7.	<p>Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya sebagai Variabel Moderasi</p> <p>(Mentari <i>et al</i>, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif 2. Populasi sejumlah 209 orang 3. Sampel sejumlah 137 responden 4. Teknik sampling <i>simple random sampling</i> 5. Teknik analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS). 6. Alat analisis menggunakan <i>SmartPLS 3.0</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP 2. Profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja APIP 3. Budaya organisasi mampu memperkuat/memoderasi Independensi secara signifikan terhadap kinerja APIP 4. Budaya organisasi mampu memperkuat/memoderasi Profesionalisme secara signifikan terhadap kinerja APIP
8.	<p>Pengaruh Independensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Papua)</p> <p>(Rofingatun, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kausalitas (sebab akibat) 2. Populasi sebanyak 87 auditor 3. Sampel sejumlah 87 responden 4. Teknik sampling memakai <i>sensus sampling</i> 5. Teknik analisis menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> 6. Alat Analisis menggunakan <i>SmartPLS 3.0</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

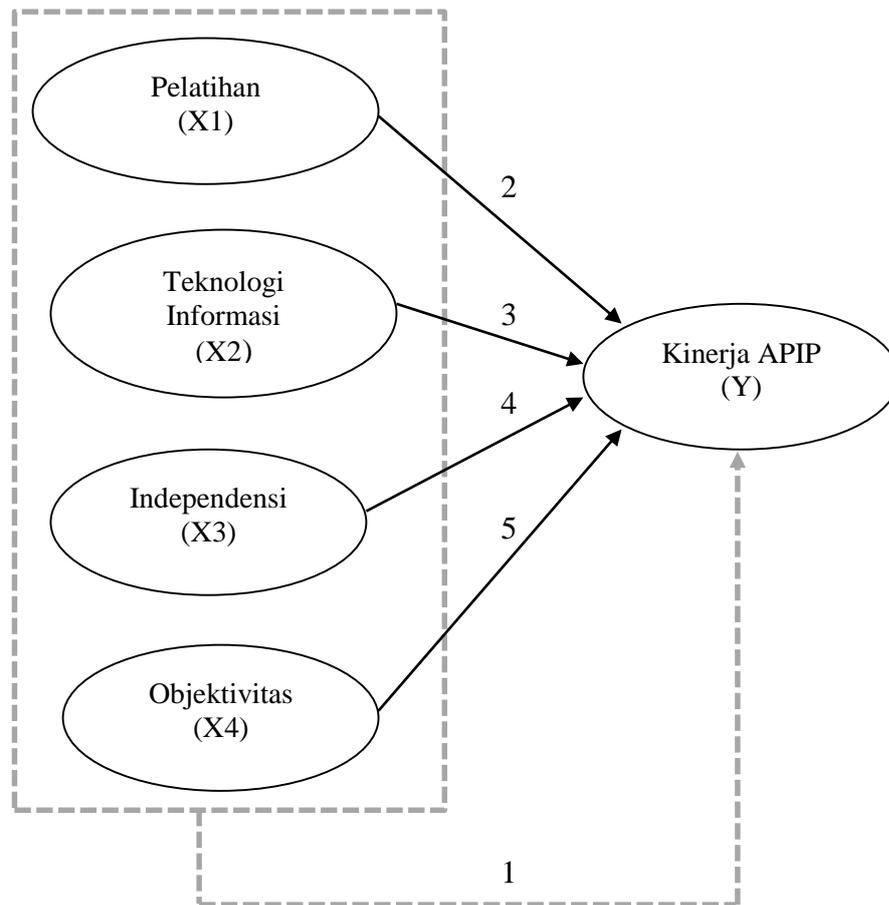
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
9.	Analisis Pengaruh Independensi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur) (Maturidi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian merupakan kausalitas (sebab akibat) 2. Populasi dan sampel sejumlah 53 orang 3. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh 4. Teknik analisis regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi dan <i>Locus Of Control</i> secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Auditor 2. Independensi dan <i>Locus of control</i> secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Auditor
10.	Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. (Salju <i>et al</i> , 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian Kuantitatif 2. Populasi dan Sampel sbanyak 25 responden 3. Teknik sampling menggunakan <i>sensus sampling</i> (sampel jenuh) 4. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linier berganda 5. Alat analisis menggunakan SPSS 21.0 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi dan independensi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor 2. Kompetensi dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor
11.	<i>Impact of information technology on inovation in determining firm performance,</i> (Naidoo & Hoque, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitia kuantitatif 2. Populasi adalah semua EMT di Pabrik Peleburan Alumunium Hillside sejumlah 292 orang 3. Sampel sejumlah 292 responden 4. Teknik sampling menggunakan sample jenuh(sensus) 5. Teknik Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda 6. Alat analisis menggunakan SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan. 2. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan 3. Inovasi dan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan
12	<i>A Study on The Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector, Coimbatore District</i> (Anitha & Kumar, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi terdiri dari pegawai 10 perusahaan Asuransi di Coimbatore District 3. Sampel sejumlah 75 responden 4. Teknik sampling menggunakan <i>random sampling</i> 5. Teknis analisis data Analisis Uji T-test, Chi Square 	Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>Coimbatore District</i>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
13	<p><i>The Effect Of Commitmen, Integrity And Competency On EmployeePerformance And Its Impact On The Performance Of The Aceh Election Independent Commission</i></p> <p>(Salwa et al, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sebanyak 224 pegawai KIP 3. Teknis analisis menggunakan <i>structural equation model</i> (SEM) 4. Alat analisis menggunakan SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor 3. Pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja auditor
14	<p><i>The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan</i></p> <p>(Basri et al, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi terdiri 130 akuntan 3. Sampel sejumlah 98 responden 4. Teknik sampling menggunakan <i>random sampling</i> 5. Teknis analisis menggunakan <i>SEM PLS (structural and Equation Modeling Partial Least Square)</i> 6. Alat analisis menggunakan <i>SmartPLS</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor 2. Kecerdasan Spiritual dapat memoderasi pengaruh Profesionalisme pada Kinerja Auditor 3. Kecerdasan Spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Independensi pada Kinerja Auditor
15	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi Pada Kinerja Auditor.</p> <p>(Setiawan & Latrini, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian Kuantitatif 2. Populasi sejumlah 98 orang 3. Sampel sebanyak 50 responden 4. Teknik sampling menggunakan <i>non purposive sampling</i> 5. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linier berganda 6. Alat analisis menggunakan SPSS 13.0 	<p>Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p>

G. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:61) kerangka penelitian sangat diperlukan dalam penelitian apabila menggunakan dua variable atau lebih dengan tujuan

agar lebih jelas antara variabel dependen dan variabel independen. Kerangka berpikir ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur Kinerja APIP melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas di Inspektorat Kabupaten Klaten.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan antara Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas terhadap Kinerja APIP didasari referensi Triasmoko, Mukzam, Nurcahyono (2014), Hakim, *et al* (2020), Anitha & Kumar (2016), Wulandari, Prasetya (2020), Andriana, Sumarlin, Panjaitan (2020),

- Naidoo & Hoque (2018), Mentari, Irianto, Rosidi (2018), Rofingatun (2018), Maturidi (2016), Salju, Rismawati, Bachtiar (2014), Purwadhi, *et al* (2020), Basri, Muda, Lumbanraja (2019), Setiawan & Latriani (2016), Badjuri & Zaeni (2018), Yendrawati & Narastuti (2019).
2. Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja APIP berdasarkan referensi dari Triasmoko, Mukzam, Nurcahyono (2014). Hakim, *et al* (2020). Anitha & Kumar (2016).
 3. Hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja APIP didasari referensi dari Wulandari, Prasetya (2020), Andriana, Sumarlin, Panjaitan (2020), Naidoo & Hoque (2018), Anitha & Kumar (2016).
 4. Hubungan antara Independensi terhadap Kinerja APIP berdasarkan referensi dari Mentari, Irianto, Rosidi (2018), Rofingatun (2018), Maturidi (2016), Salju, Rismawati, Bachtiar (2014), Purwadhi, *et al* (2020), Basri, Muda, Lumbanraja (2019), Setiawan & Latriani (2016).
 5. Hubungan antara Independensi terhadap Kinerja APIP berdasarkan referensi dari Badjuri & Zaeni (2018), Yendrawati & Narastuti (2019).

H. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesa untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun atas kerangka berfikir diatas, maka akan digunakan untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten

Penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja seperti yang telah diteliti oleh Triasmoko *et al* (2019) mengemukakan bahwa metode, instruktur dan materi pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia. Sedangkan Andriana *et al* (2020) menyebutkan bahwa teknologi informasi dan sistem informasi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja manajerial keuangan dengan sampel sejumlah 95 responden manajer keuangan di perusahaan manufaktur di wilayah Kabupaten Semarang.

Maturidi (2016) meneliti pengaruh independensi dan *locus of control* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan jumlah sampel 53 orang di Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian Salju *et al* (2014) menyebutkan bahwa kompetensi dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan Yendrawati & Narastuti (2019) meneliti tentang pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi auditor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten

Triasmoko *et al* (2019) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) dengan jumlah sampel 67 karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anitha & Kumar (2016) dengan 75 responden di *Private Insurance Coimbatore District* yang menyatakan pelatihan meningkatkan kinerja karyawan, yang terbentuk pada produktivitas karyawan setelah pelatihan, sementara profesionalisme dan etika profesi merupakan faktor penentu pertumbuhan kinerja karyawan di organisasi pasca pelatihan. Tetapi menurut penelitian Hakim *et al* (2019) pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Medan dengan jumlah sampel 125 responden. Hal ini karena ada beberapa auditor yang sering mengikuti pelatihan namun hasilnya belum bisa diterapkan dalam bidang pekerjaan serta waktu pelatihan yang tidak berkesinambungan mengakibatkan pelatihan tidak memberi pengaruh yang positif atas kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja.

Penelitian pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja ini pernah diteliti oleh Andriana *et al* (2020) yang menyatakan bahwa teknologi informasi dan sistem informasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja manajerial keuangan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 95

manajer pada perusahaan manufaktur di wilayah Kabupaten Semarang. Sependapat dengan Wulandari & Prasetya (2020) juga menyatakan bahwa teknologi informasi dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan Naidoo & Hoque (2018) yang melakukan penelitian terhadap 292 pegawai Aluminium Smelter di Richard Bay, Afrika Selatan dan menyimpulkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan, tetapi apabila bersama dengan inovasi akan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3 : Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja.

Penelitian Mentari *et al* (2018) tentang pengaruh independensi terhadap kinerja di Inspektorat Daerah se Propinsi Kalimantan Tengah, dengan menggunakan jenis data kuantitatif, sampel sejumlah 137 responden dan analisis data *partial least square* (PLS), menyimpulkan bahwa independensi dengan budaya sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP. Peneliti lain, Rofingatun (2018) meneliti tentang pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada BPKP Propinsi Papua dengan populasi sebanyak 87 responden, diolah dengan alat analisis PLS dan menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, independensi dan objektivitas terhadap kinerja auditor.

Beberapa hasil penelitian lain juga menunjukkan Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Badjuri & Jaeni, 2018; Maturidi, 2016; Salju, Rismawati, Bachtiar, 2014; Salwa, Amay, Lumbanraja, 2019; Setiawan & Latrini, 2016). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4 : Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

5. Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja

Pengaruh obyektivitas terhadap kinerja auditor pemerintah juga pernah diteliti oleh Yendrawati & Narastuti (2019) dengan jumlah populasi sebanyak 209 auditor dan analisis data menggunakan PLS menemukan kesimpulan bahwa objektivitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini sejalan dengan penelitian Badjuri & Zaeni (2018) di Inspektorat Propinsi Jawa Tengah dengan sampel sejumlah 55 responden dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, didapat kesimpulan bahwa integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, independensi, kepuasan kerja, etika profesi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H5 : Objektivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2019: 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas terhadap Kinerja APIP pada Inspektorat Kabupaten Klaten.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Klaten dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Kantor Inspektorat Kabupaten Klaten, Jl. Mayor Kusmanto No 23 Semangkak, Kec. Klaten tengah, Kabupaten Klaten, Jawa tengah, 57415.

2. Waktu

Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 6 bulan yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Istiatin (2021: 109) populasi merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan penelitian. Dimana kumpulan elemen menunjukkan jumlah, sedangkan ciri ciri tertentu menunjukkan karakteristik tertentu dari kumpulan itu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten yang berjumlah 54 pegawai.

2. Sampel

Istiatin (2021: 109) mengatakan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi (elemen) yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten.

3. Tehnik Sampling

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019: 122) yaitu semua pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten sebanyak 54 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari responden yang berkaitan dengan pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas terhadap kinerja APIP. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dari responden yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka.

a. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti (Istiatin, 2021: 132).

b. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan yang telah tersedia di lokasi penelitian. Hal ini dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021: 136).

c. Kuesioner atau Angket

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat kepada responden untuk memperoleh suatu informasi tentang laporan pribadi dan hal lain yang diketahui dalam penelitian (Istiatin, 2021: 130). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup.

Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut :

SS = untuk jawaban Sangat Setuju

S = untuk jawaban Setuju

KS = untuk jawaban Kurang Setuju

TS = untuk jawaban Tidak Setuju

STS = untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

d. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (responden) untuk

memperoleh data yang valid dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Istiatin, 2021: 125).

e. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Sugiyono, 2019: 39).

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja APIP	Hasil kerja yang dilakukan oleh APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemantauan yang dibebankan, dengan jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi dan disiplin kerja dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Efisiensi e. Disiplin kerja (Hakim <i>et al</i> , 2020; Rofingatun, 2018; Wulandari & Prasetya, 2020)	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target. b. Kualitas mutu pekerjaan selalu dijaga c. Ketepatan waktu menjadi prioritas d. Mengerjakan dengan efisiensi tinggi e. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
Pelatihan	Suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan.	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan f. Evaluasi Mangkunegaran (2017 : 44)	a. Instruktur menguasai materi. b. Peserta aktif dan sungguh sungguh. c. Materi Pelatihan relevan dan sesuai dengan bidang kerja. d. Metode Pelatihan bersifat dua arah. e. Pelatihan dapat meningkatkan akurasi, ketelitian dan keandalan dalam bekerja.

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			f. Pelatihan meningkatkan kualitas hasil kerja.
Teknologi Informasi	Teknologi yang digunakan untuk memproses, menganalisis, menyimpan dan mendistribusikan informasi baik bilangan maupun gambar termasuk teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengirimkan informasi yang memiliki manfaat memberikan peningkatan pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan.	a. Hardware b. Software c. Jaringan d. Kemanfaatan e. Efektivitas (Wulandari & Prasetya, 2019; Andriana <i>et al</i> , 2020)	a. Hardware yang mumpuni. b. Software mudah digunakan. c. Jaringan yang bagus untuk mengakses informasi. d. Mempermudah dan menambah produktivitas pekerjaan. e. Meningkatkan efektivitas dan mendukung kinerja.
Independensi	Sikap mental yang harus dimiliki oleh APIP tanpa terpengaruh oleh pihak manapun dalam melakukan audit, melaporkan temuan, serta memberikan pendapat tanpa tekanan dari pihak lain.	a. Kejujuran b. Tidak terpengaruh tekanan c. Bebas pengaruh kepentingan d. Tidak tergantung pada orang lain e. Konsisten (Rofingatun, 2018) dan (Maturidi, 2016)	a. Jujur dalam melakukan pekerjaan b. Tidak terpengaruh tekanan dari pihak lain dalam perencanaan audit c. Tidak terpengaruh kepentingan baik pribadi maupun pihak lain d. Tidak tergantung pihak lain e. Konsisten memberikan opini yang obyektif atas laporan
Objektivitas	sikap mental yang harus dimiliki oleh auditor untuk jujur, bersikap adil, dan tidak memihak, bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan audit, serta tidak dipengaruhi oleh pihak lain.	a. Jujur b. Adil c. Tidak memihak d. Bebas benturan kepentingan e. Penilaian seimbang (Badjuri & Jaeni, 2018; Yendrawati & Narastuti, 2014)	a. Jujur dalam melakukan pekerjaan b. Bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan pihak tertentu. c. Tidak memihak kepada siapapun. d. Mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan yang resmi. e. Membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 53), uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai koefisien validitas harus berada diatas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dalam r hitung lebih besar dari r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2011: 97)

- a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

ΣY = Jumlah total item

ΣXY = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka dikatakan bahwa butir soal itu valid. Suatu data dikatakan tidak valid jika nilai hasil perhitungan r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} (Sugiyono, 2010: 57).

1) Uji validitas variabel kinerja

Tabel III.2. Hasil Uji Validitas Kinerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja- 1	0,507	0,468	Valid
Kinerja- 2	0,666	0,468	Valid
Kinerja-3	0,669	0,468	Valid
Kinerja-4	0,734	0,468	Valid
Kinerja-5	0,841	0,468	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja adalah valid. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,468 (r_{tabel}).

2) Uji validitas variabel pelatihan

Tabel III.3. Hasil Uji Validitas Pelatihan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan-1	0,789	0,468	Valid
Pelatihan-2	0,628	0,468	Valid
Pelatihan-3	0,723	0,468	Valid
Pelatihan-4	0,658	0,468	Valid
Pelatihan-5	0,658	0,468	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel pelatihan adalah valid. Karena nilai rhitung lebih besar dari 0,468 (r_{tabel}).

3) Uji validitas variabel teknologi informasi

Tabel III.4. Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TI-1	0,893	0,468	Valid
TI-2	0,520	0,468	Valid
TI-3	0,901	0,468	Valid
TI-4	0,763	0,468	Valid
TI-5	0,515	0,468	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel teknologi informasi adalah valid. Karena nilai rhitung lebih besar dari 0,468 (r_{tabel}).

4) Uji validitas variabel independensi

Tabel III.5. Hasil Uji Validitas Independensi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Independensi-1	0,697	0,468	Valid
Independensi-2	0,717	0,468	Valid
Independensi -3	0,766	0,468	Valid
Independensi -4	0,699	0,468	Valid
Independensi -5	0,889	0,468	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel independensi adalah valid. Karena nilai rhitung lebih besar dari 0,468 (r_{tabel}).

5) Uji validitas variabel objektivitas

Tabel III.6. Hasil Uji Validitas Objektivitas

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Obyektivitas-1	0,804	0,468	Valid
Obyektivitas -2	0,794	0,468	Valid
Obyektivitas -3	0,838	0,468	Valid
Obyektivitas -4	0,876	0,468	Valid
Obyektivitas -5	0,865	0,468	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel objektivitas adalah valid. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,468 (r_{tabel}).

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Maryam, 2012: 53). Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2010: 57).

Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengtesan. Metode ini menggunakan Cronbrach Alpha < 0,6. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

a. Hasil Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	0,715	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,827	0,60	Reliabel
Teknologi informasi (X ₂)	0,786	0,60	Reliabel
Independensi (X ₃)	0,797	0,60	Reliabel
Obyektivitas (X ₄)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel III.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga intrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2013: 76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam

penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Maryam (2015: 64) mengatakan dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Sugiyono, 2013: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan, teknologi informasi, independensi, dan objektivitas. Maryam (2015: 59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- b) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

I. Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2011: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja
 α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
$X_1,$	= penghargaan
$X_2,$	= beban kerja
X_3	= disipin kerja
X_4	= kepuasan karyawan
e	= error

2. Uji F

Maryam (2015: 114) mengatakan Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k;n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$F_{hitung} < F_{tabel}$

3. Uji t

Sedangkan Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0 : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan :

t : Besarnya thitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati

angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011: 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

dimana :

ESS = Explain sum of square

TSS = Total sum of square

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

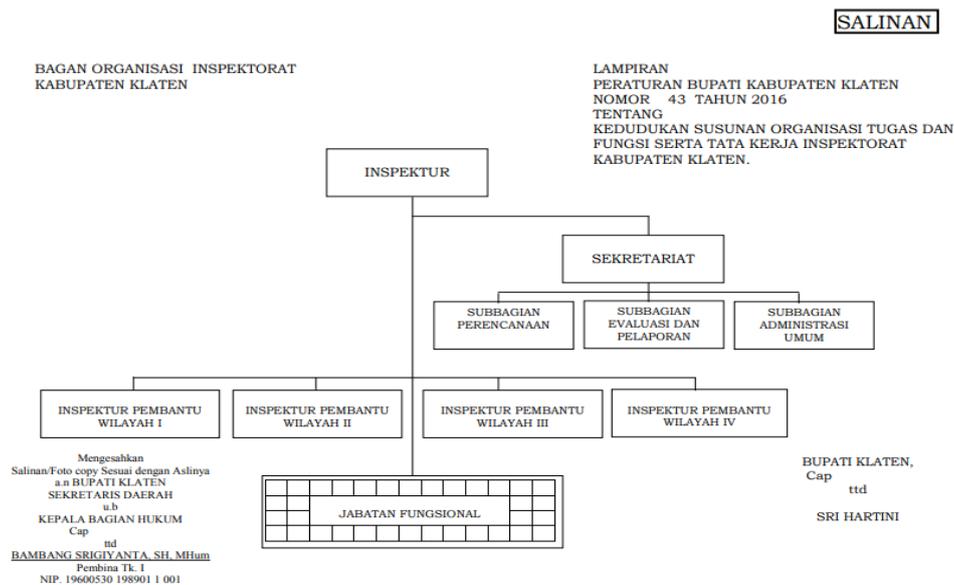
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Struktur Organisasi

Inspektorat Kabupaten Klaten merupakan mitra masyarakat dalam mengawasi pelaksanaan pemerintahan daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten dan Peraturan Bupati Klaten Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Klaten memiliki susunan organisasi sebagai berikut :



Gambar IV.1. Struktur Organisasi Inspektorat Kab Klaten

Inspektorat Kabupaten Klaten ini terletak di Jalan Mayor Kusmanto No 23 Desa Semangkak, Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten dengan jumlah pegawai 54 orang yang terdiri dari 8 orang Pejabat Struktural, 28 Pejabat Fungsional Auditor, 4 orang Pejabat Pengawas Pemerintah Daerah, 2 orang Pejabat Fungsional Pranata Komputer, 1 orang Pejabat Fungsional Arsiparis dan 5 orang Pelaksana serta 6 orang Calon Pegawai Negeri Sipil.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
- 2) Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.
- 3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati.
- 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan.

- 5) Pelaksanaan administrasi Inspektorat.
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Untuk mencapai visi Kabupaten Klaten Tahun 2016 – 2021 yaitu :
“Mewujudkan Kabupaten Klaten yang Maju, Mandiri dan Berdaya Saing”,

b. Misi

Untuk mencapai visi Kabupaten Klaten Tahun 2016 – 2021, maka dirumuskan 8 misi pembangunan sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan sumber daya manusia yang cerdas, sehat dan berbudaya.
- 2) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan ekonomi daerah yang lebih produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing.
- 4) Meningkatkan kapasitas infrastruktur publik dan penyediaan kebutuhan sarana prasarana dasar sosial masyarakat.
- 5) Meningkatkan kapasitas pengelolaan dan kelestarian sumber daya alam yang selaras dengan tata ruang wilayah.
- 6) Mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang berakhlak dan berkepribadian.

7) Meningkatkan kapasitas pengarusutamaan gender dan perlindungan anak.

8) Meningkatkan kapasitas pelayanan publik.

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Klaten, Inspektorat Kabupaten Klaten berada dalam Misi ke 2 Bupati Klaten terpilih yaitu: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan langkah sebagai berikut:

- a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern dan mekanisme peraturan perundangan pada audit;
- b) Meningkatkan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang profesional, berkualitas dan akuntabel;
- c) Meningkatkan kualitas hasil pengawasan sebagai bahan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja aparat pemerintah;
- d) Sinergitas antar aparat pengawasan intern pemerintah dalam mewujudkan terlaksananya pengawasan intern pemerintah yang optimal.

4. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi adalah rumusan umum untuk mencapai sasaran secara spesifik yang dijabarkan ke masing-masing kebijakan berdasarkan analisis SWOT, *Streng* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opurtunities*

(Peluang), *Thread* (tantangan). Berbagai kebijakan di tiap-tiap strategi diterjemahkan ke dalam program dan kegiatan.

Berdasarkan SWOT dalam kertas kerja maka strategi yang ditempuh selama lima tahun, meliputi:

- 1) Penataan kebijakan dan sistem pengawasan berbasis risiko
- 2) Peningkatan kualitas pelaksanaan pemeriksaan; dan
- 3) Peningkatan kompetensi aparat pengawas intern pemerintah.

Adapun kebijakan yang ditempuh untuk menjalankan strategi tersebut adalah:

- a) Penyusunan dan penyempurnaan norma, standar, dan prosedur pemeriksaan;
- b) Evaluasi implementasi SPIP oleh SKPD;
- c) Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan daerah;
- d) Pengevaluasian terhadap SAKIP yang telah dilaksanakan oleh SKPD;
- e) Pengawasan atas kinerja SKPD;
- f) Peningkatan pemeriksaan operasional SKPD berdasarkan urutan SKPD yang risikonya paling besar;
- g) Pembagian tim pengawas berdasarkan risiko;
- h) Pengembangan sistem informasi manajemen hasil pemeriksaan berbasis komputer;
- i) Pemeriksaan terhadap kualitas pelayanan publik yang strategis;
- j) Penyediaan klinik konsultasi bagi SKPD dan Desa; dan

- k) Peningkatan kapabilitas APIP melalui bimtek, workshop, seminar dan diklat teknis.

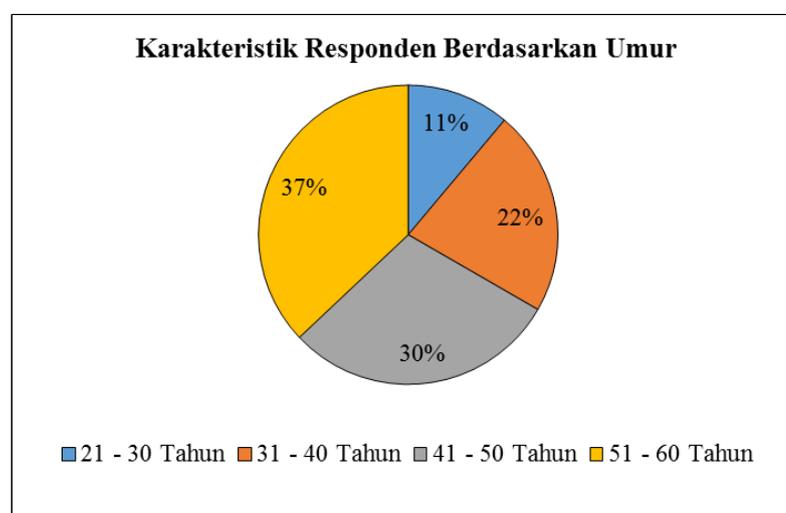
B. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang didistribusikan kepada responden dapat dikelompokkan karakteristik responden dikelompok menurut umur, jenis kelamin, pengalaman kerja dan pendidikan. Karakteristik responden tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel IV.1. Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30	6	11
31 – 40	12	22
41 – 50	16	30
51 – 60	20	37
Jumlah	54	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar IV.2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.2 di atas deskripsi responden berdasarkan umur diperoleh bahwa responden paling banyak berumur 51 – 60 tahun sebanyak 20 responden (37%) dan paling sedikit responden berumur 21-30 tahun sebanyak 6 responden (11%). Hal ini dikarenakan untuk menjadi seorang pejabat pengawas di Inspektorat diperlukan keahlian tertentu yang harus diuji kompetensinya oleh BPKP Pusat dengan bukti sertifikat keahlian, sehingga tidak semua orang bisa menjadi pejabat pengawas, hal ini menyebabkan Inspektorat Kabupaten Klaten masih banyak kekurangan Pejabat Fungsional Auditor dibandingkan jumlah obyek pengawasan yang harus diawasi. Pejabat Fungsional auditor banyak yang berada di usia 51 – 60 tahun dikarenakan mereka yang pertama kali mengikuti Inpassing (pengangkatan) Pejabat Fungsional Auditor, sedangkan pegawai yang berumur 21-30 tahun hanya sebesar 11% atau sejumlah 6 orang dikarenakan mereka adalah Calon Pegawai Negeri Sipil dimana batasan usia untuk menjadi pegawai negeri sipil maksimal 35 tahun.

1. Jenis Kelamin

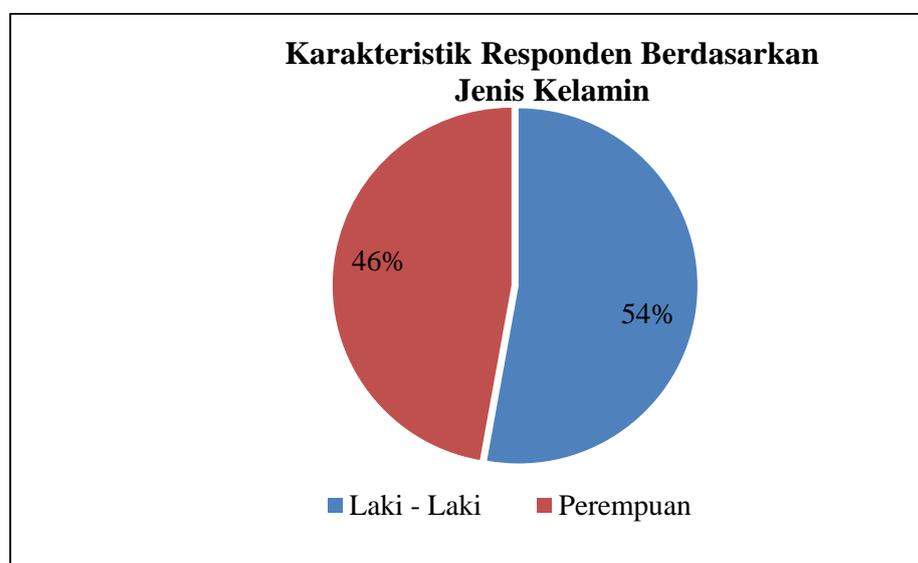
Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa diskripsi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, pengalaman kerja, dan pendidikan. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah:

Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	54
Perempuan	25	46
Jumlah	54	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 54 sampel pegawai dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54% dan perempuan sebanyak 46%.



Gambar IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel IV.2 dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (54%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden (46%). Responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan dikarenakan

merupakan bawaan dari penerimaan Pegawai Negeri Sipil pada jaman dulu yang tidak mensyaratkan adanya kesetaraan gender dalam seleksi PNS, sehingga pegawai lebih banyak didominasi oleh laki-laki, hal ini juga mengakibatkan jumlah pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten juga lebih banyak yang laki-laki.

2. Pengalaman Kerja

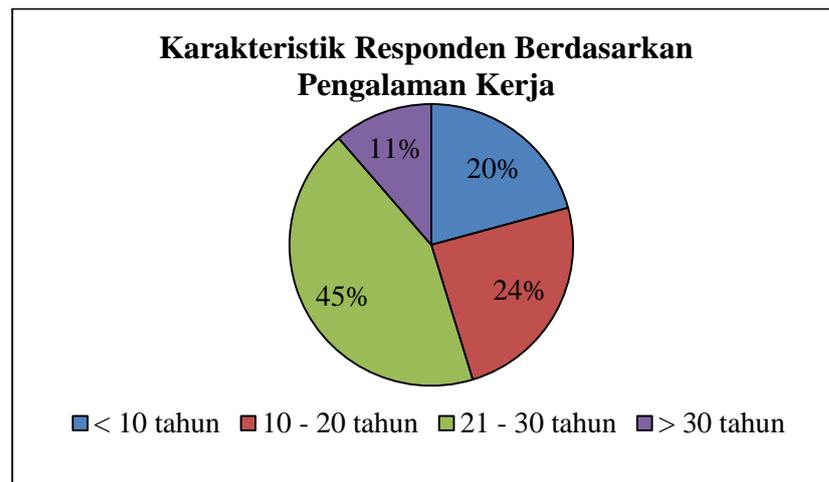
Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	11	20
10 - 20 tahun	13	24
21 - 30 tahun	24	45
> 30 tahun	6	11
Jumlah	54	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV.3 memberikan hasil bahwa dari sampel pengalaman kerja yang terambil sebanyak 54 responden pada pegawai terdapat 4 pengelompokan pengalaman kerja yaitu pengalaman kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 11%, pengalaman kerja 21 – 30 tahun sebanyak 45%, kemudian pengalaman kerja 10 – 20 tahun sebanyak 24% dan pengalaman kerja kurang 10 tahun sebanyak 20%.



Gambar IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja

Berdasarkan tabel IV.3 dan gambar IV.4 deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja diperoleh bahwa responden paling banyak yang mempunyai pengalaman kerja 21-30 tahun sebanyak 24 responden (45%) dan paling sedikit adalah responden yang mempunyai pengalaman kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 6 responden (11%). Hal ini dikarenakan masa kerja dipengaruhi oleh usia, dimana batas usia pensiun adalah 58 tahun, yang mana sebagian besar dari pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten awal masuk sebagai PNS rata rata sudah berumur diatas 25 tahun sehingga yang paling banyak mendominasi dari pengalaman kerja adalah 21-30 tahun serta yang paling sedikit adalah lebih dari 30 tahun.

3. Pendidikan

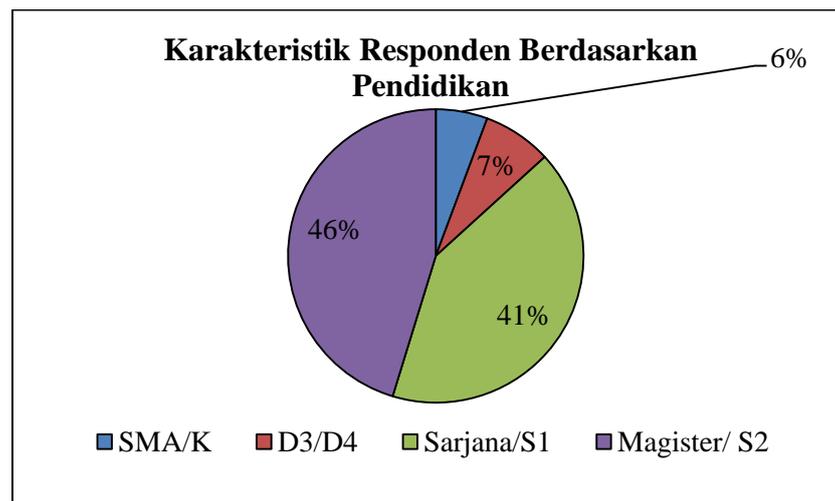
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/K	3	6
D3/D4	4	7
Sarjana/S1	22	41
Magister/ S2	25	46
Jumlah	54	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV.4 memberikan hasil bahwa dari sampel berdasarkan pendidikan yang diambil sebanyak 54 responden pada pegawai terdapat 4 pengelompokan pendidikan yaitu pada pendidikan SMA/K sebanyak 6%, pada pendidikan D3/D4 sebanyak 7%, kemudian pendidikan Sarjana/S1 sebanyak 41% dan pendidikan Magister/S2 sebanyak 46%.



Gambar IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel IV.4 dan gambar di atas, deskripsi responden berdasarkan pendidikan diperoleh bahwa responden paling banyak dengan pendidikan Magister / S2 sebanyak 25 responden (46%), dan paling sedikit

berpendidikan SMA/K sebanyak 3 responden (6%). Hal ini dikarenakan Pejabat Fungsional Pengawas memerlukan keahlian yang lebih serta nilai pengembangan Profesi yang wajib dipenuhi sehingga Pegawai Inspektorat selalu mengembangkan diri dengan meningkatkan jenjang pendidikan dan pelatihan secara terus menerus.

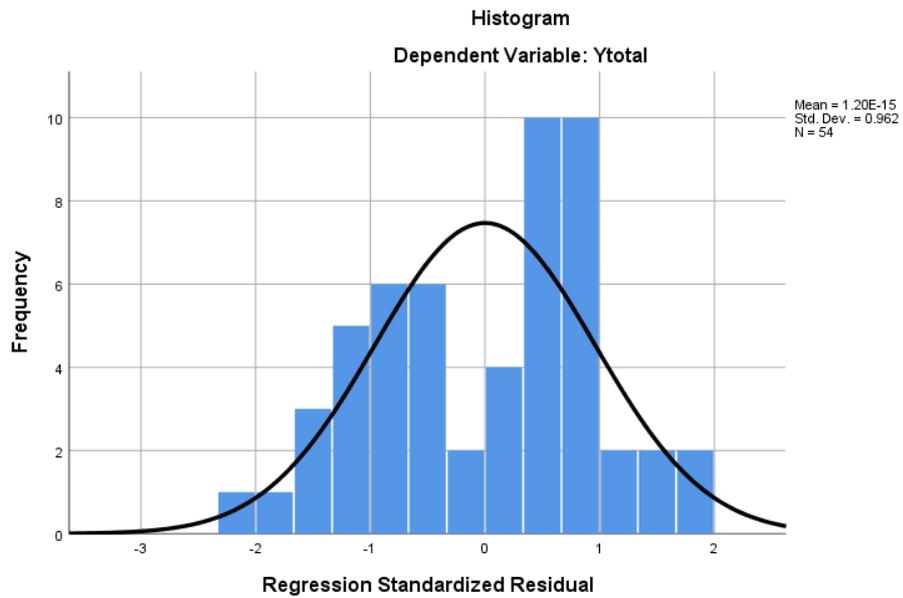
C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokedaristasitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

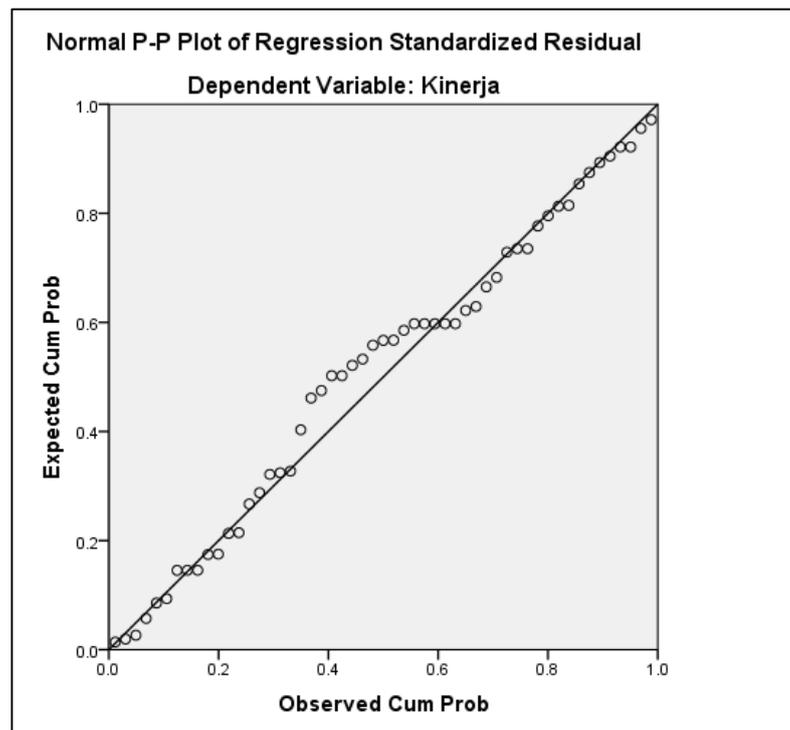
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Gambar IV.6. Histogram



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Gambar IV.7. Grafik Normal P-P Plot Grafik Histogram Normalitas

Pada gambar grafik di atas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual di atas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19082667
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.045
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov_smirnov* Z sebesar 0,106 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar

0,200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2019: 105).

Tabel IV.6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,467	2,141	Bebas multikolinearitas
Teknologi Informasi	0,575	1,738	Bebas multikolinearitas
Independensi	0,253	3,956	Bebas multikolinearitas
Obyektivitas	0,280	3,569	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independensi mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Multikolinearitas. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat

pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independensi signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019: 139).

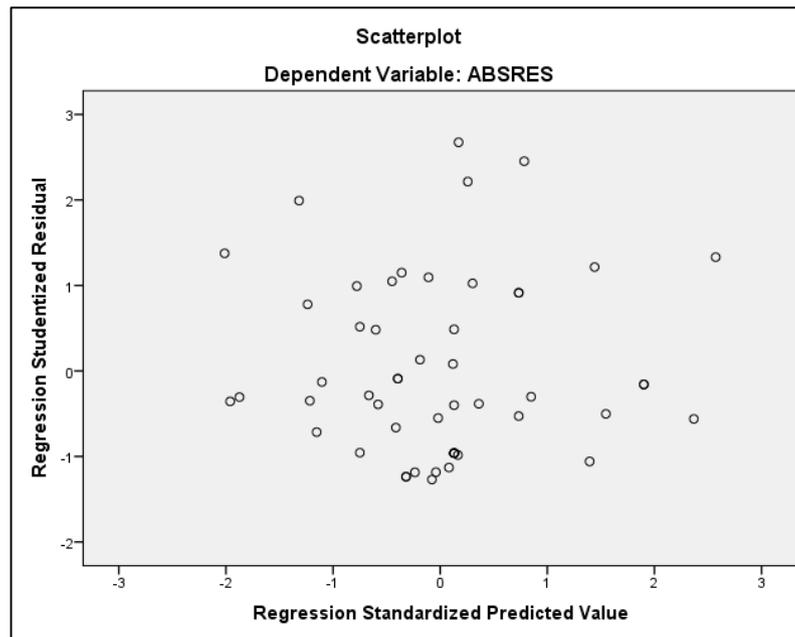
Tabel IV.7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	1.262		1.184	.242
	Pelatihan	.128	.070	.360	1.817	.075
	Tekno_Inform	-.040	.059	-.121	-.677	.501
	Independensi	-.003	.091	-.008	-.029	.977
	Obyektivitas	-.112	.088	-.325	-1.272	.210

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah pelatihan bernilai 0,075, teknologi informasi bernilai 0,501, independensi bernilai 0,977 dan obyektivitas bernilai 0,210 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heterokedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Analisis Data

1. Hasil Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.584	2.217		.714	.479
	Pelatihan	.179	.124	.184	3.449	.054
	Tekno_Inform	.144	.103	.159	2.394	.010
	Independensi	.283	.160	.305	2.769	.003
	Obyektivitas	.299	.155	.317	3.935	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,584 + 0,179 X_1 + 0,144 X_2 + 0,283 X_3 + 0,299 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Konstanta sebesar 1,584 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan (X_1), teknologi informasi (X_2), independensi (X_3) dan obyektivitas (X_4) dianggap konstan maka kinerja sebesar 1,584.
- b_1 = 0,179, koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,179 yang berarti apabila variabel teknologi informasi (X_2), independensi (X_3) dan obyektivitas (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan pelatihan mengakibatkan kinerja akan meningkat sebesar 0,179.
- b_2 = 0,144, koefisien regresi teknologi informasi (X_2) sebesar 0,144 yang berarti apabila pelatihan (X_1), independensi (X_3) dan obyektivitas (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan

teknologi informasi mengakibatkan kinerja akan meningkat sebesar 0,144.

$b_3 = 0,283$, koefisien regresi independensi (X_3) sebesar 0,283 yang berarti apabila pelatihan (X_1), teknologi informasi (X_2) dan obyektivitas (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan independensi mengakibatkan kinerja akan meningkat sebesar 0,283.

$b_4 = 0,299$, koefisien regresi obyektivitas (X_4) sebesar 0,299 yang berarti apabila pelatihan (X_1), teknologi informasi (X_2) dan independensi (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan obyektivitas (X_4) mengakibatkan kinerja akan meningkat sebesar 0,299.

2. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019: 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.562	4	32.641	21.247	.000 ^b
Residual	73.740	48	1.536		
Total	204.302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

- 2) Tingkat signifikan (α) = 0,05

$$= \alpha; (k - 1; n - k)$$

$$= 0,05; (4 - 1; 54 - 4)$$

$$= 0,05; (3; 50)$$

$$= 2,790$$

- 3) Kriteria Pengujian

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- 4) Perhitungan nilai F

Diketahui nilai F_{hitung} pada tabel di atas sebesar 21,247.

- 5) Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 21,247, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,247 > 2,790$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas secara simultan dan signifikan terhadap kinerja

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel pelatihan, teknologi informasi, independensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.10. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.584	2.217		.714	.479
	Pelatihan	.179	.124	.184	3.449	.054
	Tekno_ Inform	.144	.103	.159	2.394	.010
	Independensi	.283	.160	.305	2.769	.003
	Obyektivitas	.299	.155	.317	3.935	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 54 - 4)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,009$$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-2,009 \leq t_{hitung} \leq 2,009$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,009$ atau $t_{hitung} > 2,009$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 3,449.

e) Keputusan

Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($2,009 < 3,449$) dan nilai signifikansi $0,054 >$

$0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja.

2) Uji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 54 - 4)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,009$$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-2,009 \leq t_{hitung} \leq 2,009$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,009$ atau $t_{hitung} > 2,009$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,394.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 2,009$) dan nilai signifikansi 0,0010

$< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja.

3) Uji pengaruh independensi terhadap kinerja dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara independensi terhadap kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara independensi terhadap kinerja.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 54 - 4)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,009$$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-2,009 \leq t_{hitung} \leq 2,009$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,009$ atau $t_{hitung} > 2,009$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,769.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,769 > 2,009$) dan nilai signifikansi $0,003 <$

$0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan independensi terhadap kinerja.

4) Uji pengaruh obyektivitas terhadap kinerja dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara obyektivitas terhadap kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara obyektivitas terhadap kinerja.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 54 - 4)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,009$$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-2,009 \leq t_{hitung} \leq 2,009$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,009$ atau $t_{hitung} > 2,009$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 3,935.

e) Keputusan

Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($3,935 > 2,009$) dan nilai signifikansi

$0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan obyektivitas terhadap kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independensinya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar

seluruh variabel independensi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas dalam menjelaskan kinerja.

Tabel IV.11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.609	1.239

a. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.609. Berarti variabel pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti: kemampuan kerja, disiplin kerja, teknologi informasi, gaya pelatihan dan lain-lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi dan Obyektivitas terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,247 > 2,790$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya pelatihan, teknologi

informasi, independensi dan obyektivitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas, maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mentari, *et al* (2018).

Kinerja APIP pada Inspektorat Kabupaten Klaten sudah menunjukkan tingkat kinerja tinggi, namun tetap harus diupayakan keterlibatan pegawai dalam program kegiatan organisasi sehingga bisa menciptakan etos kerja yang maksimal dari masing masing pegawai. Dengan etos kerja yang maksimal ini akan membuat pegawai mempunyai rasa handarbeni (rasa memiliki) terhadap organisasi sehingga pegawai dalam hal ini APIP bersedia untuk melaksanakan semua beban kerja yang sudah dicantumkan dalam perencanaan pengawasan tahunan ataupun pekerjaan yang bersifat mandatory, agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif. Kinerja APIP yang meningkat akan menyelesaikan target kinerja secara efektif dan efisien sehingga peran APIP selaku pengawas internal akan lebih meningkat baik sebagai pengawas, penjamin kualitas, maupun sebagai konsultan bagi daerah untuk memenuhi persyaratan tata kelola organisasi dan harapan profesional, serta menunjukkan langkah-langkah menuju kondisi tingkat kapabilitas pengawasan intern yang kuat dan efektif.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,449 > 2,010$) dan signifikansi $0,054 > 0,05$. Artinya pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pelatihan maka kinerja akan mengalami peningkatan walau tidak terlihat secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim, *et al* (2020) bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Pelatihan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja APIP Kabupaten Klaten apabila dieksekusi dengan baik. Pegawai yang masih kurang dalam keterampilan atau kompetensi sangat memerlukan pelatihan untuk peningkatan kinerja. Pelatihan ditujukan untuk pengembangan pegawai dan merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai. Pelatihan secara berkala akan dapat meng update pengetahuan serta mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam proses pekerjaan, dan diharapkan pegawai akan menjadi lebih bersemangat, percaya diri dan punya inisiatif-inisiatif baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan jumlah pelatihan yang relevan dengan bidang kerja, dalam hal ini pengawasan dan metode pelatihan yang bersifat dua arah, maka akan dapat meningkatkan akurasi, ketelitian dan keandalan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang

diharapkan. Oleh karena itu semakin banyak dilakukan pelatihan, maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah diselesaikan dan tentunya kinerja APIP juga akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 2,010$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi penggunaan teknologi informasi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari & Prasetya (2020), bahwa teknologi informasi dan profesionalisme secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dan Andriana *et al*, 2020 yang menyebutkan bahwa teknologi informasi dan sistem informasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja.

Hasil analisis atas pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada organisasi. Inspektorat Kabupaten Klaten menyediakan fasilitas hardware yang mumpuni bagi setiap pegawai, aplikasi program yang digunakan *user friendly* (mudah digunakan) serta jaringan internet yang baik sehingga pegawai dapat mengakses informasi dan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penggunaan teknologi informasi di Inspektorat Kabupaten Klaten terbukti dapat mempermudah dan menambah

produktivitas pekerjaan serta dapat meningkatkan efektifitas agar dapat menghasilkan output yang semakin baik dan mendukung peningkatan kinerja.

Teknologi Informasi terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari adanya Pandemi Covid-19 menyebabkan pertemuan secara langsung untuk melakukan pemeriksaan tidak dapat dilakukan. Namun demikian pemeriksaan terhadap Obyek Pemeriksaan tetap dapat dilakukan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dalam hal pertemuan dan komunikasi menggunakan Zoom Meeting, sedangkan pengiriman dan pemeriksaan dokumen bisa dilakukan secara online menggunakan aplikasi ataupun pengiriman hardcopy ke Inspektorat Kabupaten Klaten. Implementasi teknologi informasi di Inspektorat Kabupaten Klaten ini semakin memudahkan APIP dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten juga semakin meningkat.

4. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,769 > 2,010$) dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi independensi maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofingatun, *et al* (2018) bahwa Independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya APIP harus memiliki sikap independensi yaitu bebas, merdeka dan berdiri sendiri serta tidak terikat dengan pihak lain. Teridentifikasi bahwa dengan memiliki sikap independensi yang tinggi akan memberikan pengaruh atau dampak terhadap komitmen masing-masing saat bekerja. Pegawai yang memiliki sikap komitmen saat bekerja akan menampakkan sikap loyal dan positif serta merasa keterlibatannya yang besar pada proses berjalannya organisasi dan secara tidak langsung akan memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja yang maksimal.

Bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan, tidak terpengaruh oleh tekanan pihak lain dalam perencanaan audit, membuat APIP bisa lebih independen dalam melakukan pekerjaannya dalam hal pengawasan. APIP harus bisa netral yaitu tidak terpengaruh kepentingan pribadi maupun pihak lain dalam membuat laporan hasil pemeriksaan serta tidak tergantung pihak lain dalam melakukan pengawasan, sehingga APIP dapat memberikan opini yang obyektif atas laporan hasil rekomendasi pemeriksaan. Memiliki sikap independensi yang tinggi akan memberikan pengaruh atau dampak terhadap komitmen APIP saat bekerja, hal ini memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja APIP secara maksimal.

5. Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ ($3,935 > 2,010$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya objektivitas berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi obyektivitas maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yendrawati & Narastuti (2019) bahwa Integritas, obyektifitas, kemampuan menjaga rahasia dan kompetensi auditor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Dalam pelaksanaan tugas pengawasan internal obyektivitas memegang peranan yang penting dalam rangka memberi rekomendasi perbaikan internal pemerintah daerah. Obyektivitas adalah sikap jujur, tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil keputusan atau tindakan keobyektifan. Obyektivitas dapat didefinisikan juga sebagai suatu sikap mental tidak memihak yang memungkinkan auditor internal melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keyakinan terhadap hasil kerja mereka dan tanpa kompromi dalam mutu. Obyektifitas dalam pengawasan akan memberikan nilai yang positif untuk perbaikan kinerja birokrasi. Sehingga diharapkan dengan peningkatan obyektifitas akan meningkatkan kinerja aparat pengawasan internal pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten.
2. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja APIP Kabupaten Klaten.
3. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP Kabupaten Klaten.
4. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP Kabupaten Klaten
5. Obyektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP Kabupaten Klaten
6. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda :
 - a. Nilai konstanta (Y) sebesar 1,584 artinya apabila variabel independent pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas nilainya

adalah 0 (nol), maka variabel kinerja APIP (Y) akan berada pada angka 1,584.

- b. Nilai koefisien variabel pelatihan (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,179. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan meningkat, sementara variabel teknologi informasi, independensi dan obyektivitas tetap, maka kinerja APIP akan meningkat sebesar 0,179.
 - c. Nilai koefisien variabel teknologi informasi (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,144. Hal ini berarti bahwa jika teknologi informasi meningkat, sementara variabel pelatihan, independensi dan obyektivitas tetap, maka kinerja APIP akan meningkat sebesar 0,144.
 - d. Nilai koefisien variabel independensi (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,283. Hal ini berarti bahwa jika independensi meningkat, sementara variabel pelatihan, teknologi informasi dan obyektivitas tetap, maka kinerja APIP akan meningkat sebesar 0,283.
 - e. Nilai koefisien variabel obyektivitas (b4) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,299. Hal ini berarti bahwa jika obyektivitas, sementara variabel pelatihan, teknologi informasi dan independensi, maka kinerja APIP akan meningkat sebesar 0,299.
7. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,609. Artinya determinasi atau sumbangan variabel pelatihan, teknologi informasi, independensi dan

obyektivitas pada kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten sebesar 60,9%.

B. Implikasi

Beberapa implikasi yang dapat diturunkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas berpengaruh terhadap kinerja APIP. Maka dengan upaya peningkatan pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas, diharapkan kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Klaten akan semakin baik dan meningkat.
2. Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan kapabilitas APIP, yang salah satu unsurnya adalah pelatihan. APIP harus selalu mengikuti perkembangan aturan dan keilmuan yang baru, karena saat ini berkembang dengan sangat cepat. Apabila APIP tidak cepat mengikuti perkembangan maka hasil kinerja yang didapat tidak akan maksimal dan tidak memberikan rekomendasi perbaikan yang diharapkan.
3. Teknologi informasi berperan penting di Inspektorat Kabupaten Klaten, hal ini sangat wajar karena perkembangan teknologi informasi sangat pesat. Untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan upaya peningkatan akuntabilitas perangkat daerah banyak menggunakan aplikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selaku aparat pengawasan teknologi

informasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengawasan dengan e-audit. Disamping itu juga dengan menggunakan teknologi informasi APIP akan dapat penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih mudah, lebih cepat dan menambah produktivitas kerja. Sehingga teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas dan mendukung kinerja APIP.

4. Independensi merupakan aspek yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan khususnya audit, karena dengan menjaga independensi seorang Aparat Pengawas Intern Pemerintah akan lebih tajam dan konsisten dalam memberikan opini yang obyektif atas laporan. Serta tidak terpengaruh kepentingan baik pribadi maupun pihak lain dalam membuat laporan hasil audit.
5. Obyektivitas merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Hal ini akan dapat mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan yang resmi serta membuat penilaian yang seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi pandangan subyektif pihak lain yang berkepentingan. Dengan obyektivitas yaitu bersikap jujur, adil, tidak memihak dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan audit, serta tidak dipengaruhi oleh pihak lain maka hasil pengawasan yaitu memberikan rekomendasi perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan perangkat daerah akan berkualitas bagus dan secara langsung akan meningkatkan kinerja APIP secara signifikan.

C. SARAN

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas yang dapat mempengaruhi kinerja APIP, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 39,1% di luar variabel penelitian ini seperti kompetensi, profesionalisme, fleksibilitas, etika profesi, integritas dan lain-lain.

2. Secara Praktis

- a. Sebaiknya Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Kabupaten Klaten tetap mempertahankan seluruh aspek yang diteliti dalam penelitian ini untuk tetap menjaga serta meningkatkan kinerja APIP.
- b. Sebaiknya Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Kabupaten Klaten terus mempertahankan system pelatihan pegawai yang sudah berjalan dengan baik sehingga bisa kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja APIP.
- c. Bagi peneliti yang lain, diharapkan untuk memperluas sampel/object penelitian agar kemampuan generalisasi hasil penelitiannya lebih luas.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

DESKRIPSI RESPONDEN

1 Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	6	11,11111111
31 - 40 Tahun	12	22,22222222
41 - 50 Tahun	16	29,62962963
51 - 60 Tahun	20	37,03703704
Jumlah	54	100

2 Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	53,7037037
Perempuan	25	46,2962963
Jumlah	54	100

3 Berdasarkan Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	11	20,37037037
10 - 20 tahun	13	24,07407407
21 - 30 tahun	24	44,44444444
> 30 tahun	6	11,11111111
Jumlah	54	100

4 Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/K	3	5,55555556
D3/D4	4	7,407407407
Sarjana/S1	22	40,74074074
Magister/ S2	25	46,2962963
Jumlah	54	100

VALIDITAS

CORRELATIONS
 /VARIABLES=Kin_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5 Tot_Kin
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		26-JUL-2021 23:20:22
Comments		
Input	Data	D:\DATA S2\MBAK NINING\Data validitas reliabilitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	22
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Kin_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5 Tot_Kin /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

1. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

		Correlations					
		Kin_1	Kin_2	Kin_3	Kin_4	Kin_5	Tot_Kin
Kin_1	Pearson Correlation	1	.356	.286	.000	.374	.507*
	Sig. (2-tailed)		.123	.222	1.000	.104	.022
	N	20	20	20	20	20	20
Kin_2	Pearson Correlation	.356	1	.356	.395	.321	.666**
	Sig. (2-tailed)	.123		.123	.085	.168	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Kin_3	Pearson Correlation	.286	.356	1	.282	.530*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.222	.123		.229	.016	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Kin_4	Pearson Correlation	.000	.395	.282	1	.553*	.734**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.085	.229		.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Kin_5	Pearson Correlation	.374	.321	.530*	.553*	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.104	.168	.016	.011		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_Kin	Pearson Correlation	.507*	.666**	.669**	.734**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

		Correlations					
		Pel_1	Pel_2	Pel_3	Pel_4	Pel_5	Tot_Pel
Pel_1	Pearson Correlation	1	.491*	.524*	.491*	.491*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.028	.018	.028	.028	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_2	Pearson Correlation	.491*	1	.218	.375	.375	.628**
	Sig. (2-tailed)	.028		.355	.103	.103	.003
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_3	Pearson Correlation	.524*	.218	1	.491*	.491*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.018	.355		.028	.028	.000
	N	20	20	20	20	20	20

Correlations

		Pel_1	Pel_2	Pel_3	Pel_4	Pel_5	Tot_Pel
Pel_4	Pearson Correlation	.491*	.375	.491*	1	1.000**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.028	.103	.028		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_5	Pearson Correlation	.491*	.375	.491*	1.000**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.028	.103	.028	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_Pel	Pearson Correlation	.789**	.628**	.723**	.858**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. UJI VALIDITAS VARIABEL TEKNOLOGI INFORMASI

Correlations

		TI_1	TI_2	TI_3	TI_4	TI_5	Tot_TI
TI_1	Pearson Correlation	1	.412	.908**	.514*	.229	.893**
	Sig. (2-tailed)		.071	.000	.020	.332	.000
	N	20	20	20	20	20	20
TI_2	Pearson Correlation	.412	1	.496*	.229	-.057	.520*
	Sig. (2-tailed)	.071		.026	.332	.811	.019
	N	20	20	20	20	20	20
TI_3	Pearson Correlation	.908**	.496*	1	.512*	.211	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026		.021	.373	.000
	N	20	20	20	20	20	20
TI_4	Pearson Correlation	.514*	.229	.512*	1	.583**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.020	.332	.021		.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20
TI_5	Pearson Correlation	.229	-.057	.211	.583**	1	.515*
	Sig. (2-tailed)	.332	.811	.373	.007		.020
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_TI	Pearson Correlation	.893**	.520*	.901**	.763**	.515*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	.020	
	N	20	20	20	20	20	20

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. UJI VALIDITAS VARIABEL INDEPENDENSI

Correlations

		Indep_1	Indep_2	Indep_3	Indep_4	Indep_5	Tot_Indep
Indep_1	Pearson Correlation	1	.229	.577**	.424	.535*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.331	.008	.062	.015	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Indep_2	Pearson Correlation	.229	1	.397	.216	.766**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.331		.083	.360	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Indep_3	Pearson Correlation	.577**	.397	1	.490*	.574**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.008	.083		.028	.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Indep_4	Pearson Correlation	.424	.216	.490*	1	.433	.699**
	Sig. (2-tailed)	.062	.360	.028		.057	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Indep_5	Pearson Correlation	.535*	.766**	.574**	.433	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.008	.057		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_Indep	Pearson Correlation	.697**	.717**	.766**	.699**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. UJI VALIDITAS VARIABEL OBYEKTIVITAS

Correlations

		Oby_1	Oby_2	Oby_3	Oby_4	Oby_5	Tot_oby
Oby_1	Pearson Correlation	1	.698**	.698**	.561*	.499*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.010	.025	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Oby_2	Pearson Correlation	.698**	1	.792**	.437	.523*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.054	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Oby_3	Pearson Correlation	.698**	.792**	1	.593**	.523*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.006	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20

Oby_4	Pearson Correlation	.561*	.437	.593**	1	.943**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.010	.054	.006		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Oby_5	Pearson Correlation	.499*	.523*	.523*	.943**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.025	.018	.018	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_oby	Pearson Correlation	.804**	.794**	.838**	.876**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

1. UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kin_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

		Notes
Output Created		26-JUL-2021 23:24:03
Comments		
Input	Data	D:\DATA S2\MBAK NINING\Data validitas reliabilitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	22
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Kin_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

2. UJI RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=Pel_1 Pel_2 Pel_3 Pel_4 Pel_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

3. UJI RELIABILITAS VARIABEL TEKNOLOGI INFORMASI

RELIABILITY

/VARIABLES=TI_1 TI_2 TI_3 TI_4 TI_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

4. UJI RELIABILITAS VARIABEL INDEPENDENSI

RELIABILITY

/VARIABLES=Indep_1 Indep_2 Indep_3 Indep_4 Indep_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

5. UJI RELIABILITAS VARIABEL OBYEKTIVITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=Oby_1 Oby_2 Oby_3 Oby_4 Oby_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: **ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

NPART TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		27-JUL-2021 22:31:55
Comments		
Input	Data	D:\DATA S2\MBAK NINING\Data Asumsi Klasik.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	786432

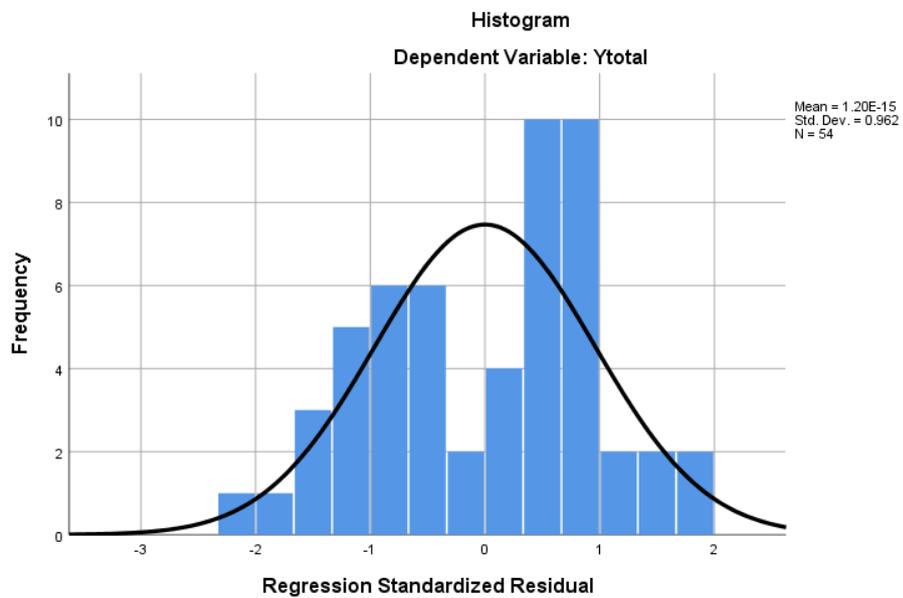
a. Based on availability of workspace memory.

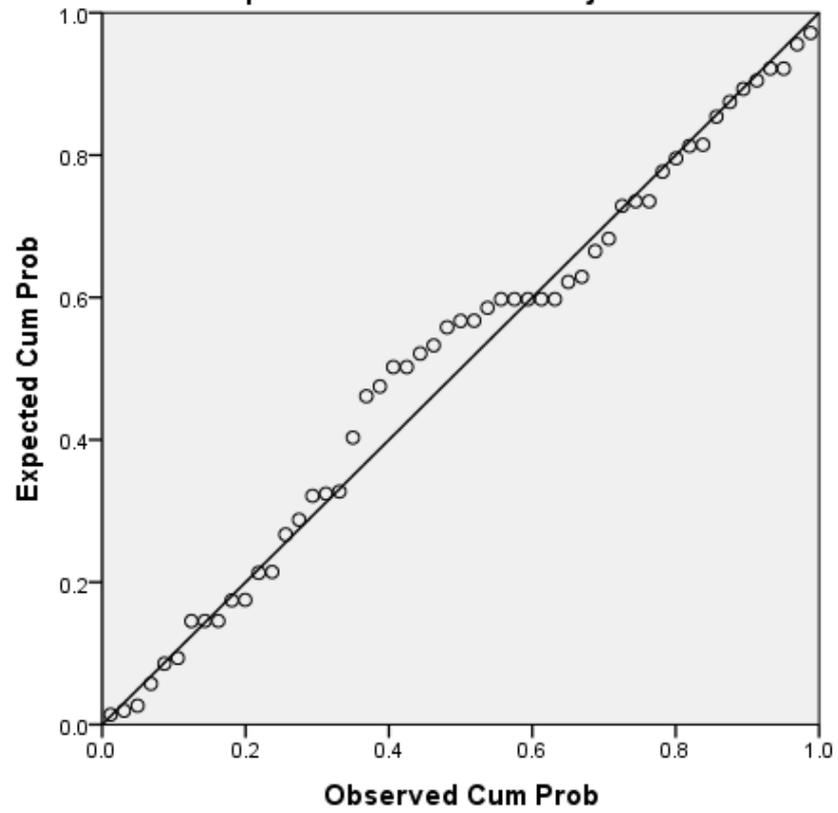
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19082667
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.045
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja**

UJI MULTIKOLINIERITAS

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independen Obyektivitas.
  
```

Regression

		Notes	
Output Created			27-JUL-2021 22:05:31
Comments			
Input	Data	D:\DATA S2\MBAK NINING\Data Asumsi Klasik.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independen Obyektivitas.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,12
	Memory Required	4080 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independen ^b		Enter
---	---	--	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.609	1.239

a. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.562	4	32.641	21.247	.000 ^b
	Residual	73.740	48	1.536		
	Total	204.302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.584	2.217		.714	.479		
	Pelatihan	.179	.124	.184	3.449	.054	.467	2.141
	Tekno_Inform	.144	.103	.159	2.394	.010	.575	1.738
	Independensi	.283	.160	.305	2.769	.003	.253	3.956
	Obyektivitas	.299	.155	.317	3.935	.009	.280	3.569

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROKEDASTISITAS

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT ABSRES
/METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independen Obyektivitas.

```

Regression

		Notes
Output Created		27-JUL-2021 22:49:43
Comments		
Input	Data	D:\DATA S2\MBAK NINING\Data Asumsi Klasik.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT ABSRES /METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independen Obyektivitas.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,11
	Memory Required	4160 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi ^b	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: ABSRES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.046	.70550

a. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.238	4	.809	1.626	.183 ^b
	Residual	23.891	48	.498		
	Total	27.129	52			

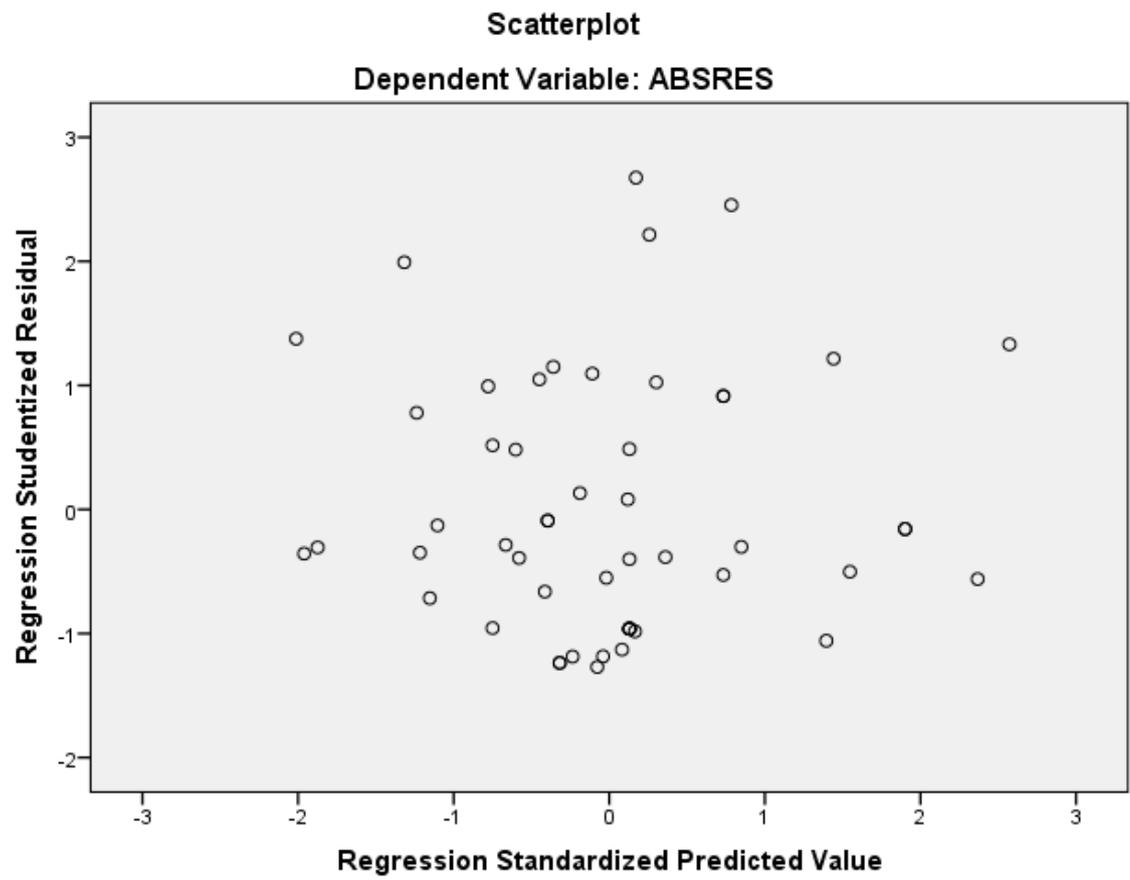
a. Dependent Variable: ABSRES

b. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	1.262		1.184	.242
	Pelatihan	.128	.070	.360	1.817	.075
	Tekno_Inform	-.040	.059	-.121	-.677	.501
	Independensi	-.003	.091	-.008	-.029	.977
	Obyektivitas	-.112	.088	-.325	-1.272	.210

a. Dependent Variable: ABSRES

Charts

ANALISA REGRESI BERGANDA

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independensi Obyektivitas
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
  
```

Regression

Notes		
Output Created		27-JUL-2021 23:11:21
Comments		
Input	Data	D:\DATA S2\ MBAK NINING\Data Asumsi Klasik.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Pelatihan Tekno_Inform Independen Obyektivitas /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,52
	Elapsed Time	00:00:00,33
	Memory Required	4144 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	592 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.609	1.239

a. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.562	4	32.641	21.247	.000 ^b
	Residual	73.740	48	1.536		
	Total	204.302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Obyektivitas, Tekno_Inform, Pelatihan, Independensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.584	2.217		.714	.479
	Pelatihan	.179	.124	.184	3.449	.054
	Tekno_Inform	.144	.103	.159	2.394	.010
	Independensi	.283	.160	.305	2.769	.003
	Obyektivitas	.299	.155	.317	3.935	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.64	24.22	21.26	1.585	54
Residual	-2.725	2.361	.000	1.191	54
Std. Predicted Value	-2.288	1.866	.000	1.000	54
Std. Residual	-2.199	1.905	.000	.961	54

a. Dependent Variable: Kinerja

KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu

Pegawai Inspektur Kab. Klaten

Di Klaten

Saya Nining Martiningsih, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Peningkatan Kinerja APIP Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, Independensi Dan Obyektivitas Di Inspektorat Kabupaten Klaten”.

Responden saya adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuisisioner. Informasi yang Bapak / Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam penyusunan Tesis.

Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Peneliti,

Nining Martiningsih

Data Responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : 20 - 30 Tahun 40 – 50 Tahun
 31 – 39 Tahun 51 – 60 Tahun
- C. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- D. Pengalaman Kerja : < 10 Tahun 21 - 30 Tahun
 11 – 20 Tahun > 30 Tahun
- E. Pendidikan : SMA/SMK Sarjana (S1)
 D3/D4 Magister (S2)

Cara Pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/sdr/i dan berikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Kinerja APIP

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target .					
2.	Kualitas mutu pekerjaan selalu dijaga dengan meminimalisir tingkat kesalahan, meningkatkan akurasi, ketelitian dan kecermatan sehingga memperoleh hasil yang optimal.					
3.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi prioritas.					
4.	Bapak/Ibu/Saudara melakukan pekerjaan dengan efisiensi tinggi.					
5.	Disiplin dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang telah ditetapkan baik jumlah maupun waktu yang ditentukan.					

2. Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Instruktur/Pelatih menguasai materi dan dapat menyampaikan kepada peserta dengan baik.					
2.	Bapak/Ibu/Saudara mengikuti pelatihan dengan aktif dan sungguh sungguh.					
3.	Materi Pelatihan yang diikuti relevan dan sesuai dengan bidang kerja sehingga mampu menunjang pekerjaan.					
4.	Metode Pelatihan yang diikuti bersifat dua arah antara instruktur dan peserta					
5.	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan akurasi, ketelitian dan keandalan dalam bekerja serta meningkatkan kualitas hasil kerja					

3. Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Instansi menyediakan fasilitas hardware yang mumpuni.					
2.	Aplikasi Program (Software) di instansi mudah untuk digunakan					
3.	Instansi memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.					
4.	Penggunaan teknologi informasi dapat mempermudah dan menambah produktivitas pekerjaan.					
5.	Teknologi informasi dapat meningkatkan efektifitas dan mendukung kinerja					

4. Independensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Berusaha bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan					
2.	Tidak terpengaruh tekanan dari pihak lain dalam melakukan perencanaan audit					
3.	Tidak terpengaruh kepentingan baik pribadi maupun pihak lain dalam membuat laporan hasil.					
4.	Dalam melakukan pekerjaan, tidak tergantung pihak lain.					
5.	Konsisten memberikan opini yang obyektif atas laporan					

5. Obyektivitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Berusaha bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan pihak tertentu					
3.	Tidak memihak kepada siapapun yang mempunyai kepentingan atas pekerjaannya					
4.	Dapat mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan yang resmi					
5.	Membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan.					

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, Myra, Tantie Sumarlin, and Roymon Panjaitan. 2020. “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Perpajakan Terhadap Kinerja Manajerial Keuangan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(1):74–83. doi: 10.36778/jesya.v3i1.127.
- Agoes, Sukisno. 2012. *Akuntansi Perpajakan*. Edisi 2 Revisi. Jakarta : Salemba Empat .
- Badjuri, Achmad, and Jaeni. 2018. “Determinan Terhadap Kinerja Auditor Sektor Publik Pada Inspektorat Propinsi Jawa Tengah.” *Prosiding SENDI_U* (2013):640–46.
- Bangun. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2014. *Audit Sektor Publik, Edisi ketiga*. Jakarta: Salemba Empat. BPK RI, (2008), *Panduan Manajemen Pemeriksaan 2008*, BPK RI, Jakarta.
- Basri, T. H., Lumbanraja, P. (2019). *The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan. International Journal of Research and Review*. 6(6), 163-179.
- Darmawan, D. (2012). “*Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*”. Bandung.
- Devi, Saloni, and Dr. Rachna Mahajans. 2019. “*Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement.*” *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* 23(4):1107–16. doi: 10.37200/ijpr/v23i4/pr190437.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko.2011.*Peranan Teknologi Informasi dan Internet*.Yogyakarta: Andi Offest.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Maturidi, A. M. 2016. “*Analisis Pengaruh Independensi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Inspektorat Kabupaten*

- Lombok Timur*).” *Journal Ilmiah Rinjani Universitas Gunung Rinjani* 4:1–11.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pawenang. 2016. *Modul Perkuliahan Lingkungan Ekonomi Bisnis*. Surakarta : Program Pascasarjana.
- Purwanti, L. 2007. “*Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi*”. Simposium Nasional Akuntansi X Makassar.
- Rofingatun, Dr. Siti. 2018. “*Pengaruh Independensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*.” *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah* 13(November):90–104.
- Salju, Salju, Rismawati Rismawati, and Muhammad Dirga Bachtiar. 2016. “*Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*.” *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 4(2):50. doi: 10.35906/je001.v4i2.98.
- Sari, Nungky Nurmalita. 2011. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi Dan Etika Terhadap Kualitas Audit*. Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro.
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukadiyanto. 2010. *Pengantar teori dan meto-dologi melatih fisik*. Yogyakarta: Uni-versitas Negeri Yogyakarta.
- Sutabri. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triasmoko, Denny, and Moch Djudi Mukzam. 2014. “*Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1):1–10.
- Tugiman, Hiro. 2014. *Pandangan Baru Internal Auditing*. Kanisius:Yogyakarta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Wulandari, Rindy, and Eka Rima Prasetya. 2020. "*Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.*" *Eko Preneur* 1(2):202. doi: 10.32493/ekop.v1i2.5264.

Yendrawati, Reni, and Nurwulan Riski Narastuti. 2019. "*Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.*" 29–35.