

Pengaruh Pengelolaan SDM APIP, Efektivitas Anggaran Pengawasan Terhadap Capaian Kinerja

Intan Esy Nurwaya¹, Mujib Mustain²

¹Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

²Universitas Darul Ulum Jombang

email: ¹⁾ intanesynurwaya24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas isu inti mengenai pengawasan yang belum optimal dan upaya anti-korupsi di pemerintah daerah, yang seringkali disebabkan oleh alokasi anggaran yang tidak memadai untuk Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) serta keterbatasan sumber daya manusia dan kompetensi APIP. Secara spesifik, terdapat disparitas yang mencolok antara target dan realisasi aktual anggaran pengawasan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia APIP dan efektivitas anggaran pengawasan terhadap capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengambil sampel bertujuan dari 35 personel APIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Meskipun asumsi normalitas tidak terpenuhi, data lolos uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan hubungan linier yang kuat dan positif antara pengelolaan sumber daya manusia APIP, efektivitas anggaran pengawasan, dan kinerja Inspektorat, dengan 58,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor ini. Meskipun terdapat kendala anggaran, kinerja Inspektorat tetap tinggi, yang mengindikasikan adanya strategi mitigasi internal yang efektif.

Kata Kunci: audit internal, auditor, APIP, sumber daya manusia, kinerja Inspektorat.

Abstract

This research addresses the core issues of suboptimal supervision and anti-corruption efforts in local governments, which are often due to inadequate budget allocations for Government Internal Auditors (APIP) and limitations in APIP human resources and competencies. Specifically, a notable disparity exists between the targeted and actual realization of supervision budgets. This study aims to analyze the influence of APIP human resource management and the effectiveness of supervision budgets on the performance achievements of the Regional Inspectorate of Nganjuk Regency. Employing a quantitative approach, the study utilized a purposive sample of 35 APIP personnel at the Regional Inspectorate of Nganjuk Regency. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that all research instruments are valid and reliable. While the assumption of normality was not met, the data passed the multicollinearity and heteroscedasticity tests. The results demonstrate a strong and positive linear relationship between APIP human resource management, supervision budget effectiveness, and Inspectorate performance, with 58.4% of the performance variation explained by these factors. Despite budget constraints, the Inspectorate's performance remains high, suggesting the presence of effective internal mitigation strategies.

Keywords: internal audit, auditors, APIP, human resources, Inspectorate's

Latar Belakang Teoritis

Pengawasan intern merupakan fungsi krusial dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mencakup BPKP, Inspektorat Jenderal/Inspektorat pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, memiliki tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau daerah. Pentingnya peran APIP juga ditekankan dalam upaya pencegahan korupsi,

di mana pemerintah daerah perlu memberikan dukungan kepada APIP sebagai garda terdepan dalam pemberantasan korupsi daerah, meliputi dukungan anggaran, jumlah dan kompetensi sumber daya manusia, serta kelembagaan dan independensi.

Namun, dalam praktiknya, terdapat isu dan permasalahan krusial terkait dukungan terhadap APIP. Permasalahan utama yang muncul adalah ketidadaan sanksi tegas bagi pemerintah daerah yang tidak memenuhi

kecukupan anggaran APIP. Hal ini berdampak pada tidak optimalnya pengawasan dan pemberantasan korupsi di daerah. Meskipun kebijakan telah ditetapkan bahwa Pemerintah Daerah wajib mengalokasikan anggaran Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam APBD , hingga tahun 2024 masih belum semua APIP mengalokasikan anggaran sesuai ketentuan. Keterbatasan ini semakin diperparah oleh adanya Instruksi Presiden dan Surat Edaran Bersama terkait efisiensi belanja daerah pada tahun anggaran 2025, yang mengakibatkan APIP masih mengalami keterbatasan anggaran. Selain kendala anggaran, isu lain yang menonjol adalah keterbatasan jumlah dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) APIP. Keterbatasan SDM ini secara langsung mempengaruhi kemampuan APIP untuk menjalankan fungsi pengawasan secara efektif.

Urgensi penelitian ini muncul dari kontradiksi antara mandat dan harapan terhadap peran APIP sebagai pengawas dan pencegah korupsi di satu sisi, dengan realitas keterbatasan sumber daya (anggaran dan SDM) yang dihadapinya di sisi lain. Meskipun Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk adalah lokasi penelitian, namun isu-isu ini relevan secara nasional. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat rasional untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris bagaimana dua faktor kunci, yaitu pengelolaan SDM APIP dan efektivitas anggaran pengawasan, memengaruhi capaian kinerja Inspektorat Daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengelolaan SDM APIP terhadap capaian kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Mengetahui pengaruh efektivitas anggaran pengawasan terhadap capaian kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini mengidentifikasi sejauh mana pengelolaan SDM APIP dan efektivitas anggaran pengawasan berkontribusi pada kinerja Inspektorat. Dengan mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen ini terhadap variabel dependen (capaian kinerja), diharapkan hasil penelitian dapat memberikan masukan konkret bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk pemecahan masalah yaitu dengan :

1. Mengoptimalkan pengelolaan SDM APIP, khususnya dalam mengatasi keterbatasan jumlah dan peningkatan kompetensi.
2. Meningkatkan efektivitas pengelolaan anggaran pengawasan, meskipun menghadapi kendala dan disparitas antara target dan realisasi.
3. Mendorong tercapainya capaian kinerja pengawasan yang lebih optimal di masa mendatang, sehingga fungsi pengawasan dan pemberantasan korupsi di daerah dapat berjalan lebih efektif.

Penelitian ini berlandaskan pada konsep kinerja organisasi, khususnya capaian kinerja Inspektorat Daerah, yang dipengaruhi oleh :

1. Pengelolaan SDM APIP (X_1): Mengacu pada bagaimana Inspektorat mengelola aset manusianya. Hal ini berdasarkan tinjauan Pustaka Buku Manajemen Sumber Daya Organisasi bahan ajar Pendidikan dan Pelatihan Auditor Ahli Muda Tahun 2023 oleh Pusat Pendidikan dan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP),
2. Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2): Merujuk pada tinjauan Pustaka Mahsun (dalam Dinda Arista Kholidaturrahmah et al, 2024: 3) yang menilai sejauh mana anggaran mendukung operasional dan rasio target-realisisasi.
3. Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1): Merujuk Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Capaian Kinerja Organisasi dicantumkan dalam Bab III Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sub bab A. Capaian Kinerja Organisasi terkait realisasi kinerja pengawasan.

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis seperti Sugiyono (2007, 2013, 2018), Siagian (2001, 2008), Udan Biantoro (2022), Antarksa Putra Negara (2019) dan lainnya yang terkait dengan manajemen SDM, statistika, dan kinerja. Secara umum, penelitian sebelumnya diharapkan menunjukkan adanya hubungan positif antara pengelolaan SDM yang efektif dan efektivitas anggaran dengan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan isu permasalahan yang ada, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1): Pengelolaan SDM APIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. (Didasarkan pada konsep bahwa SDM yang kompeten dan termotivasi akan meningkatkan kualitas output kerja).
2. Hipotesis 2 (H2): Efektivitas Anggaran Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. (Didasarkan pada konsep bahwa penggunaan anggaran yang transparan dan efisien akan mendukung pelaksanaan program yang optimal dan mencapai target kinerja).
3. Hipotesis 3 (H3): Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. (Didasarkan pada sinergi antara faktor manusia dan sumber daya finansial dalam mencapai tujuan organisasi).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatif (kausal). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diukur secara numerik. Desain eksplanatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan) terhadap variabel dependen (Capaian Kinerja Inspektorat Daerah)..

1. Objek penelitian ini adalah Pengelolaan Sumber Daya Manusia APIP (X_1), Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2), dan Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1).
2. Ruang Lingkup Penelitian ini berfokus pada dinamika ketiga variabel tersebut dalam konteks Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
3. Subjek Penelitian/Responden dalam penelitian ini adalah personel APIP (Auditor/Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah dan

- Inspektor Pembantu) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
4. Lokasi Penelitian adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
 5. Populasi Penelitian adalah seluruh personel APIP yang terdiri dari Auditor/Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah dan Inspektor Pembantu pada Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024, yang berjumlah 35 orang.
 6. Sampel Penelitian adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel adalah seluruh personel APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 35 orang. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel (sensus).
 7. Bahan Utama adalah data primer yang diperoleh dari respons responden melalui kuesioner.
 8. Alat Utama:
 - a. Kuesioner adalah Instrumen utama untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner ini disusun menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).
 - b. Google Form adalah Platform daring yang digunakan untuk mendistribusikan kuesioner.
 - c. Komputer/Laptop adalah untuk pengolahan dan analisis data.
 - d. Perangkat Lunak Statistik (SPSS) adalah alat yang digunakan untuk melakukan analisis data kuantitatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner daring (Google Form). Kuesioner didistribusikan kepada responden melalui aplikasi WhatsApp.

Variabel dari penelitian dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM APIP (X_1): Variabel ini diukur dari dua dimensi:
 - a. Pembangunan Kapabilitas APIP ($X_{1.1}$): Menggambarkan tercapainya karyawan yang terampil, bertanggung jawab, dan bermotivasi tinggi. Indikatornya meliputi pelatihan dan pengembangan,

- sistem penilaian kinerja, kesempatan pengembangan karier, motivasi, kecukupan karyawan kompeten, budaya kerja, dan program regenerasi.
- Pemahaman Arah Kebutuhan Organisasi dan Individu ($X_{1,2}$): Menilai sejauh mana kebutuhan organisasi dan individu APIP terpenuhi. Indikatornya meliputi keselarasan tujuan strategis, komunikasi kebijakan SDM, pertimbangan kebutuhan individu, relevansi manajemen kinerja, dukungan pengembangan, anggaran SDM, peran kepemimpinan, dan integrasi pengelolaan SDM.
 - Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2): Variabel ini diukur dari tiga dimensi:
 - Transparansi Anggaran ($X_{2,1}$): Fokus pada penyusunan anggaran yang transparan dan sesuai kewenangan. Indikatornya meliputi komunikasi target, pemahaman APIP tentang alokasi, akurasi perencanaan, dan transparansi proses penyusunan.
 - Penggunaan Anggaran ($X_{2,2}$): Menilai dukungan anggaran terhadap operasional dan kegiatan pengawasan. Indikatornya mencakup realisasi anggaran sesuai target, efektivitas penggunaan, dan kecukupan alokasi.
 - Efektivitas Penggunaan Anggaran ($X_{2,3}$): Mengukur disparitas antara target dan realisasi anggaran. Indikatornya meliputi kendala signifikan penyebab disparitas, kecepatan pencairan, penggunaan hasil analisis realisasi, monitoring dan evaluasi, akses laporan, korelasi efisiensi anggaran, kontribusi efektivitas anggaran, dan keseluruhan pengelolaan anggaran yang baik.
 - Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1): Variabel ini diukur dari tiga dimensi:
 - Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target ($Y_{1,1}$): Meliputi perbandingan realisasi dengan target tahunan, perbandingan kinerja tahunan, akurasi data, dan perbandingan dengan standar nasional.
 - Analisis dan Solusi ($Y_{1,2}$): Mengukur penggunaan analisis atas capaian kinerja untuk perbaikan. Indikatornya mencakup kedalaman analisis, proaktivitas mencari dan menerapkan solusi, peran APIP dalam mengidentifikasi, dan tindak lanjut hasil analisis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Uji Kualitas Data:
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik:
 - Uji Normalitas.
 - Uji Multikolinearitas:
 - Uji Heteroskedastisitas:
- Analisis Regresi Linear Berganda:
 - Model persamaan regresi linear berganda: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$
 - Y_1 = Capaian Kinerja Inspektorat Daerah
 - a = Konstanta
 - b_1, b_2 = Koefisien regresi
 - X_1 = Pengelolaan SDM APIP
 - X_2 = Efektivitas Anggaran Pengawasan
 - e = Error term
- Pengujian Hipotesis:
 - Uji F (Uji Signifikansi Simultan)
 - Uji t (Uji Signifikansi Parsial)
 - Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Dan Pembahasan

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2024 yang berjumlah 35 orang. Responden terdiri dari Auditor/Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah dan Inspektur Pembantu. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner daring (*Google Form*) telah dianalisis untuk mendapatkan gambaran umum responden dan variabel penelitian.

1. Hasil Uji Kualitas Data menunjukkan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel, menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen dalam pengukuran. Hal ini terlihat dari :

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk semua variabel penelitian (Pengelolaan SDM APIP (X_1), Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2), dan Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1)) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r tabel pada $n=35$ adalah 0.334). Ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan valid dan mampu mengukur variabel yang dimaksudkan.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0.60.

- 1) Variabel Pengelolaan SDM APIP (X_1): Cronbach's Alpha = 0.941
- 2) Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2): Cronbach's Alpha = 0.957
- Variabel Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1): Cronbach's Alpha = 0.963

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.77095911 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .256 |
| | Positive | .117 |
| | Negative | -.256 |
| Test Statistic | | .256 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .000 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .000 |
| | 99% Confidence Interval | |
| | Lower Bound | .000 |
| | Upper Bound | .000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

b. Uji Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance dan VIF untuk variabel independen:

- 1) Pengelolaan SDM APIP (X_1): Tolerance = 0.490, VIF = 2.040
- 2) Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2): Tolerance = 0.490, VIF = 2.040

Karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|--|--|--|
| | Unstandardized Coefficients | | | | | | | |
| | B | Std. Error | | | | | | |
| 1 (Constant) | -8.649 | 10.010 | | -.864 | .394 | | | |
| TOTAL_X1 | .423 | .193 | .406 | 2.190 | .036 | | | |
| TOTAL_X2 | -.241 | .092 | -.485 | -2.612 | .014 | | | |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel X_1 dan X_2 .

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Koefisien (B) | Std. Error | Beta | t-hitung | Sig. |
|------------|---------------|------------|-------|----------|--------------|
| (Constant) | 11.233 | 7.375 | | 1.523 | 0.138 |
| TOTAL_X1 | 0.364 | 0.751 | 0.040 | 0.485 | 0.631 |
| TOTAL_X2 | 0.536 | 0.126 | 0.767 | 4.264 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel 4.14, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 11.233 + 0.364X_1 + 0.536X_2 + e$$

Interpretasi persamaan:

- Konstanta (a) = 11.233.
- Jika Pengelolaan SDM APIP (X_1) dan Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) bernilai nol, maka Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1) adalah 11.233.
- Koefisien Regresi X_1 (b_1) = 0.364. Setiap kenaikan satu satuan Pengelolaan SDM APIP (X_1) akan meningkatkan Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1) sebesar 0.364, dengan asumsi variabel X_2 konstan.
- Koefisien Regresi X_2 (b_2) = 0.536. Setiap kenaikan satu satuan Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) akan meningkatkan Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1) sebesar 0.536, dengan asumsi variabel X_1 konstan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

- Uji Hipotesis untuk Variabel Pengelolaan SDM APIP (X_1)
 - H01: Variabel pengelolaan SDM APIP tidak berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.
 - Ha1: Variabel pengelolaan SDM APIP berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.
 - Nilai t-hitung: 0.485
 - Nilai Sig. (p-value): 0.631
 - Pengambilan Keputusan:
 - Nilai Sig. (0.631) > 0.05, maka Hipotesis Nol (H01) diterima.
 - Kesimpulan:
Variabel Pengelolaan SDM APIP secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah.
- Uji Hipotesis untuk Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2)
 - H02: Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.

berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.

- Ha2: Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.
- Nilai t-hitung: 4.264
- Nilai Sig. (p-value): 0.000
- Pengambilan Keputusan:
- Nilai Sig. (0.000) < 0.05, maka Hipotesis Alternatif (Ha2) diterima.
- Kesimpulan:
Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.15. Hasil Uji F (ANOVA)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F-hitung | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|----------|--------------|
| Regression | 2405.006 | 2 | 1202.503 | 22.046 | 0.000 |
| Residual | 1745.241 | 32 | 54.539 | | |
| Total | 4150.247 | 34 | | | |

- H03: Variabel Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.
- Ha3: Variabel Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap Capaian Kinerja Inspektorat.
- Nilai F-hitung: 22.046
- Nilai Sig. (p-value): 0.000
- Pengambilan Keputusan:
- Nilai Sig. (0.000) < 0.05, maka Hipotesis Alternatif (Ha3) diterima.
- Kesimpulan:
Variabel Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah.

c. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.16. Ringkasan Model

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.760 | 0.578 | 0.584 | 7.385 |

- 1) Nilai R: 0.760 menunjukkan hubungan linier yang kuat antara variabel independen dan dependen.
 - 2) Nilai Adjusted R Square: 0.584 atau 58.4%. Ini berarti 58.4% variasi Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengelolaan SDM APIP (X₁) dan Efektivitas Anggaran Pengawasan (X₂). Sisanya (100% - 58.4% = 41.6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.
5. Analisis Rata-Rata Skor Variabel
- 1) Variabel Pengelolaan SDM APIP (X₁): Memiliki rata-rata skor 4.135 (Baik).
 - a) X_{1.1} (Pembangunan Kapabilitas APIP): Rata-rata 4.148 (Baik).
 - b) X_{1.2} (Pemahaman Arah Kebutuhan Organisasi dan Individu): Rata-rata 4.120 (Baik).
 - c) Item dengan skor terendah: X_{1.2.6} (memadainya anggaran untuk pengembangan SDM) = 3.657 (Netral).
 - 2) Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan (X₂): Memiliki rata-rata skor 3.686 (Netral).
 - a) X_{2.1} (Transparansi Anggaran): Rata-rata 3.700 (Netral).
 - b) X_{2.2} (Penggunaan Anggaran): Rata-rata 3.771 (Netral).
 - c) X_{2.3} (Efektivitas Penggunaan Anggaran): Rata-rata 3.586 (Netral).
 - d) Item dengan skor terendah: X_{2.3.1} (kendala signifikan penyebab disparitas antara target dan realisasi anggaran pengawasan) = 3.257 (Netral).
 - 3) Variabel Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y₁): Memiliki rata-rata skor 4.010 (Baik).
 - a) Y_{1.1} (Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target): Rata-rata 4.021 (Baik).
 - b) Y_{1.2} (Analisis dan Solusi): Rata-rata 4.057 (Baik).
 - c) Y_{1.3} (Efisiensi dan Program Penunjang): Rata-rata 3.967 (Netral/Baik).
 - d) Item dengan skor tertinggi: Y_{1.2.2} (Inspektorat Daerah secara proaktif mencari dan menerapkan alternatif solusi), Y_{1.3.2} (Program dan kegiatan pengawasan sudah optimal), Y_{1.3.3} (Korelasi program dengan capaian

kinerja jelas), Y_{1.3.7} (Proses analisis capaian kinerja berkontribusi positif) - semuanya memiliki rata-rata skor 4.00 (Baik).

Implikasi Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan variabel penelitian adalah valid dan reliabel, memberikan dasar yang kuat bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah tepat dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Ini memperkuat kredibilitas data yang dikumpulkan.

Namun, hasil uji asumsi klasik menunjukkan tantangan pada uji normalitas. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal (Sig. = 0.000). Kondisi ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual, yang merupakan salah satu asumsi kunci regresi OLS, tidak terpenuhi. Meskipun demikian, untuk sampel besar ($n > 30$), Central Limit Theorem seringkali dapat memitigasi dampak pelanggaran asumsi normalitas terhadap validitas inferensi, namun tetap menjadi catatan penting.

Lebih lanjut, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel X₁ dan X₂ (dengan nilai Sig. > 0.05). Pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas (nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10) antar variabel independen, yang merupakan kabar baik. Ini berarti variabel independen (Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan) tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain, sehingga tidak menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Pengelolaan SDM APIP (X₁) terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y₁).

Berdasarkan hasil uji t, nilai Sig. untuk variabel Pengelolaan SDM APIP (X₁) adalah 0.631, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti Hipotesis Nol (H₀) diterima, dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

Interpretasi:

Variabel Pengelolaan SDM APIP secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat

Daerah. Ini mengindikasikan bahwa, berdasarkan data yang dianalisis, perubahan dalam pengelolaan SDM APIP yang terukur dalam penelitian ini, tidak secara empiris menjadi faktor pendorong utama yang secara langsung dan signifikan memengaruhi perubahan capaian kinerja inspektorat. Meskipun rata-rata skor Pengelolaan SDM APIP (X_1) adalah 4.135 (Baik), yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap pengelolaan SDM, namun pengaruhnya terhadap capaian kinerja secara parsial tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

1. Faktor Mediasi atau Moderasi. Pengelolaan SDM mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi melalui variabel lain (mediator) atau efeknya diperkuat/dilemahkan oleh variabel lain (moderator) yang tidak termasuk dalam model ini.
 2. Kecukupan Minimum. Pengelolaan SDM di Inspektorat mungkin sudah mencapai tingkat "cukup" sehingga peningkatan lebih lanjut tidak memberikan dampak signifikan yang terukur pada kinerja, karena kinerja mungkin sudah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan atau faktor SDM sudah pada level saturasi tertentu.
 3. Aspek Spesifik SDM. Mungkin ada aspek pengelolaan SDM tertentu yang belum tertangkap dalam indikator penelitian ini yang sebenarnya memiliki pengaruh signifikan. Item dengan skor terendah pada X_1 ($X_{1,2,6}$: memadainya anggaran untuk pengembangan SDM = 3.657 Netral) menunjukkan adanya ruang perbaikan yang mungkin menghambat dampak signifikan dari keseluruhan pengelolaan SDM.
- b. Pengaruh Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1). Berdasarkan hasil uji t, nilai Sig. untuk variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) adalah 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti Hipotesis Alternatif (H_a2) diterima, dan Hipotesis Nol (H_02) ditolak.
- Interpretasi:

Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah. Hasil ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya finansial yang efektif sangat vital untuk pencapaian tujuan organisasi (Steers, 2005). Meskipun nilai rata-rata Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) adalah 3.686 (Netral), yang mengindikasikan adanya kendala (terutama pada item $X_{2,3,1}$: kendala signifikan penyebab disparitas antara target dan realisasi anggaran pengawasan = 3.257 Netral), namun efektivitas pengelolaan anggaran secara keseluruhan tetap memiliki dampak yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa upaya-upaya dalam menjaga transparansi, mengoptimalkan penggunaan, dan mengelola disparitas anggaran, meskipun belum sempurna, sudah memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja Inspektorat. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa anggaran yang dikelola dengan baik akan mendukung pelaksanaan program dan kegiatan secara optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan capaian kinerja.

- c. Pengaruh Pengelolaan SDM APIP (X_1) dan Efektivitas Anggaran Pengawasan (X_2) secara Simultan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah (Y_1). Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), nilai Sig. adalah 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti Hipotesis Alternatif (H_a3) diterima, dan Hipotesis Nol (H_03) ditolak.

Interpretasi:

Variabel Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, meskipun Pengelolaan SDM tidak signifikan secara parsial, ketika digabungkan dengan Efektivitas Anggaran, mereka secara kolektif memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja Inspektorat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.584 (58.4%) mengindikasikan bahwa kedua variabel independen ini mampu menjelaskan hampir 60% variasi dalam capaian kinerja Inspektorat Daerah. Hal ini menegaskan

bawa untuk meningkatkan kinerja Inspektorat, perhatian perlu diberikan pada kedua aspek ini secara terintegrasi. Meskipun ada kendala pada anggaran ($X_{2.3.1}$) dan anggaran pengembangan SDM ($X_{1.2.6}$), kemampuan Inspektorat dalam mengelola sumber daya secara keseluruhan (baik manusia maupun finansial) sangat menentukan capaian kinerjanya. Kinerja Inspektorat (Y_1) yang secara rata-rata dinilai Baik (4.010) dengan item-item tertinggi pada proaktivitas solusi ($Y_{1.2.2}=4.00$) dan optimalisasi program ($Y_{1.3.2}=4.00$), menunjukkan resiliensi organisasi dalam menghadapi tantangan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Implikasi Teoritis.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen publik, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Temuan bahwa pengelolaan SDM APIP tidak signifikan secara parsial, namun signifikan secara simultan bersama dengan efektivitas anggaran, menyiratkan bahwa hubungan antar variabel mungkin lebih kompleks. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai variabel mediasi atau moderasi yang mungkin menjelaskan mengapa pengelolaan SDM tidak memberikan dampak langsung, namun tetap penting dalam konteks kombinasi sumber daya.

b. Implikasi Manajerial

Secara manajerial, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk:

1. Peningkatan Efektivitas Anggaran. Meskipun ada kendala disparitas, efektivitas anggaran terbukti signifikan. Inspektorat perlu terus berupaya meningkatkan transparansi, efisiensi penggunaan, dan manajemen realisasi anggaran pengawasan. Perhatian khusus perlu diberikan pada item $X_{2.3.1}$ (kendala signifikan penyebab disparitas) yang memiliki skor terendah pada variabel X_2 , untuk mengidentifikasi akar masalah dan solusinya.

2. Optimasi Pengelolaan SDM secara Strategis. Meskipun tidak signifikan

secara parsial, Pengelolaan SDM APIP tetap penting dan signifikan secara simultan. Inspektorat perlu fokus pada pengembangan kapabilitas APIP dan memastikan pemahaman arah kebutuhan organisasi dan individu. Peningkatan anggaran untuk pengembangan SDM ($X_{1.2.6}$) yang memiliki skor rendah perlu diperhatikan agar kualitas dan kuantitas pelatihan serta pengembangan karier dapat optimal.

3. Sinergi Sumber Daya. Pentingnya kedua variabel secara simultan menunjukkan bahwa Inspektorat harus melihat pengelolaan SDM dan anggaran sebagai dua entitas yang saling mendukung. Kebijakan dan strategi harus dirancang untuk menciptakan sinergi antara kualitas SDM dan efektivitas alokasi serta penggunaan anggaran.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif dan bersifat cross-sectional.
2. Fokus hanya pada dua variabel utama (SDM dan anggaran) dan belum mencakup faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, teknologi informasi, atau leadership.
3. Data diperoleh melalui kuisioner yang sangat bergantung pada persepsi responden, sehingga rawan bias persepsi.

Kesimpulan

1. Profil responden ini menunjukkan bahwa data dikumpulkan dari pihak-pihak yang kompeten dan relevan dalam konteks Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Kualitas Data dan Asumsi Klasik. Instrumen penelitian (kuisioner) yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) menunjukkan bahwa data residual tidak terdistribusi normal namun hal ini bukan kesimpulan dari hasil pengujian itu sendiri. Serta tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam data.
3. Pengaruh Pengelolaan SDM APIP (X_1). Variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) APIP tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial

- terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk
4. Pengaruh Efektivitas Anggaran Pengawasan (X2). Variabel Efektivitas Anggaran Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk.
 5. Pengaruh Simultan. Secara simultan (bersama-sama), Pengelolaan SDM APIP dan Efektivitas Anggaran Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk

Saran

1. Saran untuk Peningkatan Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk. Mempertahankan dan meningkatkan Efektivitas Anggaran Pengawasan, mengevaluasi dan Optimalisasi Pengelolaan SDM APIP yang Berdampak serta memperkuat sinergi antara SDM dan anggaran.
2. Saran untuk Pengembangan Penelitian Selanjutnya
 - a. Secara Teoritis Pengembangan Model Penelitian dengan Variabel Tambahan seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, penggunaan teknologi informasi, dukungan manajemen puncak, atau kapasitas inovasi APIP.
 - b. Secara Empiris Mengingat Pengelolaan SDM APIP tidak signifikan secara parsial, penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali data secara mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan konteks nyata terkait pengelolaan SDM APIP yang mungkin tidak terdeteksi oleh metode kuantitatif.

Daftar Pustaka

- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAPII). 2013. *Keputusan Nomor : S-879/D2/JF/2013 tentang Standart Audit Intern Pemerintah Indonesia*. Jakarta: AAPII

- Abdurahmat. 2003. *Pengertian Tentang Efektivitas*, (Online), tersedia: http://http://othenk.blogspot.com/2008_11_01_archive.html.
- Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.
- Biantoro, Udan. 2022. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan, Desartasi. Surabaya : PPS Unair.
- Busro, Dr. Muhamad. 2018. Buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta ; PrenadaMedia Group.
- Danarswi Tri Lastiwi, Fajar Suryono, Badi' Zulfa Nihayati. 2022. "Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Arah Kebijakannya (Sebuah *Literature Review*)". Nusantara Innovation Journal; Badan Riset Dan Inovasi Nasional, Badan Pengembangan Sdm Provinsi Kalimantan Timur.
- George R. Terry. 1961. Creating Healthy Organization. Northwestern University.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handayaningrat, Soewarno. 2006. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2008. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan. Jakarta: PT BumiAksara
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, Surat Edaran Bersama tentang Tindak Lanjut Arahan Presiden Mengenai Pelaksanaan Anggaran Transfer Ke Daerah Tahun Anggaran 2025.

- Karaeng, Suzanna. Oktaviani, Andi Ririn Sylvia. 2023. Pengaruh Kapabilitas APIP, Maturitas SPIP Dan Objektivitas Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia; PPS MM ITB Nobel Indonesia Makassar.
- Lestari, Menik dan Dinnul Alfian Akbar, Chandra Zaky Maulana 2020. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang". Journal UINJKT.ac.id: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Mulyasa, Management Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hal 82 6 Soewarno Handayani, Pengantar Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), hal 15
- Natalia, Linda Novita. 2011. "Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja, dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah Tahun 2010/2011". Skripsi. Lampung: FKIP Unila
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, Kamaluddin Abunawas. 2023. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian". Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar Indonesia Universitas Islam Negeri Alauddin; Makassar, Indonesia.
- Pedoman MCP KPK 2024, Area, Indikator, dan Subindikator Koordinasi Pencegahan Korupsi Daerah Tahun 2024 Nomor : B/1210/KSP.00/70-73/03/2024 , Jakarta ; Deputi Bidang Koordinasi dan Supervisi, Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 36 Tahun 2024 Tentang Sistem Kerja Untuk Penyederhanaan Birokrasi
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023 Tentang Pedoman Penyusunan anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2018 Tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara adalah unsur pengawas pada kementerian
- Poerwadarminta, W.J.S. 2007. Komus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta.
- Putra Negara, Antariksa. 2019. Pengaruh Kapabilitas APIP, Jumlah APIP Dan Anggaran Belanja Langsung APIP Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Tesis. Lampung ; Universitas Lampung.
- Pusdiklatwas BPKP. 2014. Audit Berpeduli Risiko. Edisi Pertama. Bogor: Pusdiklatwas BPKP. Pusdiklatwas BPKP. 2014. Manajemen Pengawasan. Edisi Pertama. Bogor: Pusdiklatwas BPKP.
- Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. 2009. Auditing : Konsep dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rati Sumanti. 2020. "Upaya Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Di Aceh Melalui *Internal Audit Capability Model (IACM)*". Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KHAN LAN). Aceh.
- Rizki Zakariya. 2021. "Penguatan Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah

- Dalam Mengawal Penggunaan Keuangan Negara Untuk Penanganan Covid-19 Di Daerah". Sekolah Tinggi Hukum Indonesia Jentera. Jakarta Selatan.
- Sawyer's Internal Auditing, LawranceB. Sawyer, Mortimer, James 1999
- Schermenharn, John R. 2003. Manajemen Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Siadari, Rumata Lastiur. 2008. "Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kalirejo Jawa Tengah Tahun 2007/2008." Skripsi. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Siagian, Sondang. 2008. Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Bima Kencana
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Udaya, Jusuf dan Kadarmen. 2001. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Wahyuni, Sri. 2006. "Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Fajar Kota Metro." Laporan Akhir D3 Koperasi. Bandar Lampung.
- Wahyuni, Agustini Sri. 2016. "Pengaruh Kompetensi Guru dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru SD di Kota dan Kab. Bekasi." Proposal disertasi. Jakarta: PPS FE UPI YAI
- Wibisono, Jason. Rianti, Maya. Hanif. 2022. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan : sebuah studi literatur. Jakarta; Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Wicaksono, Eko. 2022. Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Pembangunan dan Pengembangan Kota Probolinggo, Tesis. Probolinggo; Jurnal on Education Winardi. 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.