

Analisis Strategi dan Kinerja Aparatur Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah

Mainita*, Ahmad Soleh, Arman Syafaat

Universitas Muhammadiyah Jambi

*Correspondence email: mainita@umjambi.ac.id, ahmad.soleh@umjambi.ac.id, arman.syafaat@umjambi.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan ingin menganalisis: menganalisis kinerja Inspektorat di Kota Jambi; menganalisis pengaruh pendidikan berkelanjutan, independensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat Inspektorat, dan menganalisis strategi peningkatan pengawasan Inspektorat dalam mewujudkan good governance. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, kualitatif, dan kuantitatif. dengan pendekatan *library reseach*. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. data primer diperoleh melalui kuisisioner atau wawancara secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala linkert pada aparat yang turut dalam pemeriksaan regular di lingkungan Inspektorat Kota Jambi dengan pendekatan *purposive sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam peneitian ini adalah model interaktif trigulasi untuk masalah kinerja, regresi berganda untuk masalah kedua dan analisis swot untuk masalah ketiga. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja inspektorat di Kota Jambi adalah baik, selanjutnya secara simultan pendidikan berkelanjutan, independensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi yaitu independensi dan motivasi. Untuk variabel pendidikan berkelanjutan dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi.

Kata Kunci: Kinerja Aparatur; Strategi Peningkatan kinerja; Aparatur Inspektorat; Pengawan Internal.

Abstract. *This study aims to recognize: analyzing the performance of the Inspectorate in Jambi City; analyze the influence of continuing education, independence, motivation and organizational commitment to the performance of the Inspectorate apparatus, and analyze strategies to increase the supervision of the Inspectorate in realizing good governance. This research uses descriptive, qualitative, and quantitative analysis. with the reseach library approach. The study used primary data and secondary data. Primary data is obtained through questionnaires or interviews directly to respondents using the linkert scale on the apparatus that participates in regular examinations in the Jambi City Inspectorate with a purposive sampling approach. The data analysis tools used in this investigation are interactive trigulation models for performance problems, multiple regressions for second problems and swot analysis for third problems. The results of the analysis showed that the performance of the inspectorate in Jambi City was good, then simultaneously continuing education, independence, motivation and commitment of the organization of positive influence on the performance of the Jambi City Inspectorate apparatus. While the factors that partially affect the performance of the Jambi City Inspectorate apparatus are independence and motivation. For the variables of continuing education and organizational commitment partially have no effect on the performance of the Jambi City Inspectorate apparatus.*

Keywords: *Apparatus Performance; Performance Improvement Strategy; Inspectorate Apparatus; Internal ater.*

Pendahuluan

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi (Efendy, 2010). Salah satu tindakan preventif yang dapat ditempuh untuk mencapai suatu pemerintahan yang transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi yaitu dengan adanya pengawasan internal. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan secara rutin yaitu melalui kegiatan audit. Audit memberikan hasil yang berkualitas dan memberikan nilai tambah bagi unit organisasi yang diaudit (*audite*) serta bagi masyarakat atau seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) apabila APIP memiliki kapabilitas dan kinerja yang baik. Mardiasmo (2013) menyatakan bahwa peran internal audit menjadi sangat penting dalam menuju opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) karena berperan dalam kehandalan Sistem Pengendalian Intern, ketaatan peraturan dan kesesuaian dengan Sistem Administrasi Pemerintahan. Kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kota Jambi saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). (Ayura, 2013)

Kasus tindak pidana korupsi yang terjadi sepanjang tahun 2020 di Kota Jambi cukup menjadi sorotan. Bahkan sepanjang tahun 2020 saja tercatat ada 25 perkara yang merugikan keuangan negara ditangani oleh Kejaksaan Negeri Kota Jambi. Dengan kata lain bahwa APIP sebagai auditor internal pemerintah belum mampu mencegah terjadinya penyalahgunaan keuangan daerah karena kualitas audit APIP yang sudah baik. Dalam pelaksanaan tugasnya Inspektorat masih banyak menemukan pelanggaran-pelanggaran di berbagai macam instansi. Pelanggaran-pelanggaran ini ada yang berupa masalah/temuan keuangan, administrasi maupun adanya pengaduan masyarakat. Dari

uraian tersebut maka penelitian ini sangat penting untuk dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas hasil audit serta mengurangi tindak penyelewengan penggunaan keuangan negara. (Aris dkk, 2016); (Pristiyanto dkk, 2020)

Tinjauan Pusataka

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Lamatenggo (2011) pengawasan yang dilaksanakan APIP diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, dan penyimpangan yang terjadi atas jalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab para pimpinan penyelenggara pemerintahan yang berdampak pada kinerja Instansi Pemerintah, sehingga terpenuhinya pencapaian kinerja dari sasaran pemeriksaan/pengawasan yang sesuai dengan target yang dapat dikategorikan baik merupakan suatu hal yang diharapkan bersama. (Basiro, 2015)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, antara lain sebagai berikut: Pemeriksa harus mempunyai sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), Pemeriksa harus mengikuti pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, dan Pemeriksa wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur, dan teknik pemeriksaan. Pernyataan standar umum kedua dalam SPKN adalah: "Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya". Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

Motivasi adalah konsep penting bagi auditor, terutama dalam melakukan tugas audit. Auditor harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan audit dengan baik. Auditor yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya tidak akan dipengaruhi oleh tekanan ketaatan dari atasan maupun entitas yang diperiksa. Auditor yang memiliki motivasi kuat juga akan terus berusaha menambah pengetahuan baik yang diperoleh dari pendidikan formal, kursus dan pelatihan untuk mendukung kinerjanya (Efendy, 2010). Mathis (2001) menjelaskan komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain adalah suatu sikap tentang kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka kepada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi mereka. (Sari, 2016)

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan pendekatan *library reseach*. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder bersumber dari laporan keuangan daerah, jurnal dan literature lainnya yang terkait dengan penelitian. Sementara data primer diperoleh melalui kuisisioner atau wawancara secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala linkert pada pejabat/pegawai aparatur di lingkungan Inspektorat Kota Jambi dengan pendekatan *purposive sampling*. Alat analisis masalah pertama menggunakan analisis deskriptif interaktif trigulasi dengan melihat kinerja dan kemampuan SDM dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsi yang ada melalui aspek inspeksi dan pemeriksaan. Untuk masalah kedua menggunakan model analisis regresi berganda yang bertujuan mengukur pengaruh faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas audit aparatur Inspektorat di Kota Jambi. Secara matematis model tersebut diformulasikan sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$

Keterangan: Y = Kinerja APIP; β_0 = intersep; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi; X_1 = Pendidikan berkelanjutan; X_2 = Independensi; X_3 = Motivasi; X_4 = Komitmen; e = Error

Selain juga digunakan model analisis SWOT (*Strenghts-Weakness-Opportunities-Threaths*). Analisis SWOT dilakukan untuk dapat melakukan identifikasi terhadap kekuatan, kelemahan yang disebabkan oleh pengaruh internal, peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal. (Novita dkk, 2020)

Hasil

Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit Inspektorat Kota Jambi

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Keterangan	B	Standar Error	t _{tabel}	t _{hitung}	Signifikansi
Konstan	,172	5,726		0,030	,976
Pendidikan Berkelanjutan	,149	,123	2,042	1,217	,233
Independensi	,489	,146	2,042	3,341	,002
Motivasi	,341	,119	2,042	2,859	,008
Komitmen	,034	,283	2,042	,119	,906
R ² model			,576		
Adj. R ²			,519		
Signifikasi Model			,000		
F _{tabel}			2,69		
F _{hitung}			10,179		

Sumber: data diolah.

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel pendidikan berkelanjutan sebesar 0,149 dan bernilai positif dapat diartikan: semakin baik kualitas pendidikan berkelanjutan, maka kinerja aparat Inspektorat semakin baik.
2. Koefisien regresi variabel independen sebesar 0,489 dan bernilai positif dapat diartikan: semakin baik independensi, maka semakin baik pula kinerja aparat Inspektorat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,341 dan bernilai positif dapat diartikan : motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja aparat Inspektorat.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,034 dan bernilai positif dapat diartikan: semakin baik komitmen, maka kinerja aparat Inspektorat akan semakin baik.

Tabel 1 juga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,179 dengan probabilitas 0,000; karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari nilai signifikan (0,05) maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kinerja aparat Inspektorat. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df₁ (k) = 4 dan derajat kebebasan penyebut/df₂ (n-k) = 30, diperoleh nilai F_{tabel} 2,69. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (10,179) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,69). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel pendidikan berkelanjutan, independensi, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja aparat Inspektorat.

Hasil uji statistik t pada Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pendidikan berkelanjutan sebesar 1,217, independensi 3,341, motivasi 2,859 dan komitmen 0,119. Nilai t_{hitung} variabel independensi dan motivasi menunjukkan angka yang lebih besar dari t_{tabel} (2,042, $\alpha = 0,05$), sedangkan variabel pendidikan berkelanjutan dan komitmen memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan, variabel independensi 0,002 dan motivasi 0,008 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sedangkan variabel pendidikan berkelanjutan sebesar 0,233 dan komitmen 0,906 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan kedua alternatif pengujian tersebut, diperoleh sebagai berikut :

1. Variabel independensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Inspektorat (H_0 ditolak dan H_a diterima).
2. Variabel pendidikan berkelanjutan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Inspektorat (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Tabel 1 juga menunjukkan besarnya *Adjusted Square* (koefisien determinasi yang disesuaikan) sebesar 0,519. Nilai ini menunjukkan 51,9% variasi kinerja aparat Inspektorat dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independen yaitu pendidikan berkelanjutan, independensi, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 48,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan terhadap Kinerja Aparat Inspektorat (APIP) Kota Jambi

Variabel pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Inspektorat. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan berkelanjutan sebesar 0,149 dan bernilai positif, dapat diartikan semakin baik kualitas pendidikan berkelanjutan maka kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi akan semakin meningkat. Hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan pendidikan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi. Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini diduga karena tidak menyeluruhnya aparat Inspektorat Kota Jambi yang mengikuti pendidikan berkelanjutan secara berkala khususnya pendidikan Jabatan Fungsional Auditor dan pelatihan pendidikan berkelanjutan yang diikuti tidak semuanya berhubungan dengan bidang yang diperiksa sehingga menyebabkan pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat (APIP). Hal ini terjadi karena keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Inspektorat

Kota Jambi. Oleh karena itu, Inspektorat Kota Jambi harus mengupayakan peningkatan anggaran agar dapat memberikan atau mengadakan pelatihan/seminar kepada seluruh aparat pemeriksa agar bisa meningkatkan kinerja aparat (APIP) di Inspektorat Kota Jambi. Karena melalui pendidikan berkelanjutan, akan diperoleh pemahaman akuntansi yang lebih mendalam dan meningkatkan motivasi dalam melakukan audit, yang akan meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan dan kinerja aparat (APIP), jadi dapat disimpulkan bahwa semakin banyak auditor memiliki sertifikat pelatihan, maka semakin tinggi auditor mampu mengungkapkan temuan pemeriksaan.

Kendala dalam penerapan peningkatan kompetensi khususnya pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yaitu di Kota Jambi, diantaranya: (1) sarana peningkatan kompetensi terbatas; (2) adanya keterbatasan anggaran pelaksanaan diklat; dan (3) kurangnya minat dari aparat pemeriksa sendiri untuk meningkatkan kompetensinya.

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Aparat Inspektorat (APIP) Kota Jambi

Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi karena aparat Inspektorat memiliki sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh independensi adalah searah dengan kinerja aparat inspektorat atau dengan kata lain independensi yang baik/tinggi akan mempengaruhi kinerja aparat inspektorat demikian sebaliknya bila independensi rendah/buruk maka kinerja aparat inspektorat buruk. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa independensi mempunyai peranan yang signifikan/penting dalam meningkatkan kinerja aparat inspektorat. Disamping itu sesuai dengan pernyataan standar umum kedua SPKN yang berbunyi “Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya”.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparat Inspektorat (APIP) Kota Jambi

Variabel motivasi yang diproksikan dalam keteguhan, keuletan, dan konsistensi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat inspektorat. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kualitas audit dalam penelitian ini menunjukkan, bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh aparat Inspektorat Kota Jambi, maka kinerja aparat inspektorat akan semakin baik pula.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Aparat Inspektorat (APIP) Kota Jambi

Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Inspektorat. Hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi. Pengaruh yang tidak signifikan pada variabel ini diduga disebabkan sering terjadinya roling jabatan dari Ispektorat ke instansi lain oleh pemerintah daerah, hal ini menyebabkan kurang loyal terhadap Inspektorat yang merupakan organisasi dimana responden bekerja. Sehingga responden yang merupakan auditor pemeriksa pada Inspektorat dalam menjalankan tugas dimungkinkan hanya sekedar menyelesaikan tugas tanpa adanya evaluasi kinerja individu responden untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu juga diduga disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja auditor, karakteristik pekerjaan (misalnya target waktu penyelesaian suatu pekerjaan), jam kerja, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Selain itu, diduga karena APIP pada Inspektorat Kota Jambi tidak semuanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi disebabkan karena sering terjadinya mutasi aparat di lingkungan Inspektorat Kota Jambi.

Kondisi Lingkungan Internal dan Eksternal (SWOT)

Tabel 2
Identifikasi Lingkungan Internal dan Eksternal

Lingkungan Internal	Eksternal
<p>Kekuatan (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kewenangan sebagai APIP 2) Adanya Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). 3) Adanya komitmen pimpinan dan staf untuk melakukan pengawasan 4) Adanya sistem jenjang karir yang jelas. 5) Adanya pemberian motivasi berupa tunjangan beban kerja. 	<p>Peluang (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Adanya tuntutan masyarakat terhadap terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (<i>good governance & clean governance</i>). 2) Pelaksanaan Diklat/Bimbingan Teknis. 3) Banyak Organisasi massa, LSM, Mahasiswa yang melakukan <i>social control</i>. 4) Adanya kerjasama dengan lembaga pengawas lainnya (internal dan eksternal) dan pihak penegak hukum. 5) Peningkatan kualitas teknologi dan informasi
<p>Kelemahan (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mutasi/pergeseran pejabat (Inspektur Pembantu) 2) Kurangnya kompetensi aparat Inspektorat. 3) Terbatasnya jumlah auditor (Jabatan Fungsional Auditor) 4) Sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. 5) Belum memadainya jumlah anggaran sesuai dengan beban tugas yang ada. 	<p>Ancaman (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Masih adanya kesan citra birokrasi yang kurang baik dimata masyarakat. 2) Kurangnya kepercayaan masyarakat/legislatif/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terhadap kinerja Inspektorat Kota Jambi. 3) Banyaknya perangkat daerah dan desa yang harus diawasi. 4) Masih kurangnya penerapan akuntabilitas kinerja oleh perangkat daerah. 5) Belum optimalnya penyelesaian temuan hasil audit oleh auditan.

Sumber: Data diolah

Simpulan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) faktor-faktor yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi yaitu pendidikan berkelanjutan, independensi, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi yaitu independensi dan motivasi. Untuk variabel pendidikan berkelanjutan dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat Inspektorat Kota Jambi. Strategi yang dipilih dalam penguatan peran/kinerja Inspektorat Kota Jambi adalah strategi memaksimalkan peningkatan anggaran guna menciptakan kompetensi aparat Inspektorat yang berkualitas, melalui pendidikan dan pelatihan dalam mendukung tekad pemerintah untuk mewujudkan *good governance*). Strategi ini diperoleh dari hasil penjumlahan skor masing-masing faktor lingkungan strategis, sehingga perumusan strategi utama berdasarkan atas faktor-faktor kelemahan dengan mengoptimalkan faktor-faktor peluang.

Daftar Pustaka

- Ayura, D. P. 2013. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Aris, A., Kusmanto, H., & Mardiana, S. 2016. Fungsi Pengawasan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(1), 110-128.
- Basiro, D. 2015. Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(5).
- Efendy, M. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Gorontalo)*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Lamatenggo, Moh.Bahransyah, dkk. 2011. Faktor-faktor Kompetensi Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Universitas Hasanudin*. Makassar.
- Mardiasmo. 2013. *Roadmap to WTP sebagai implementasi dari PP No. 71 Tahun 2010*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Novita, D., Kadir, A., & Siregar, N. S. S. 2020. Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsa). *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 116-128.
- Pristiyanto, B., Afifuddin, A., & Suyeno, S. 2020. Analisis Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi (Studi Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Timur). *Respon Publik*, 14(2), 87-99.
- Sari, F. 2016. Pengaruh Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Katalogis*, 4(3).