

## **Pengaruh Pelatihan, Sarana Prasarana dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kota Payakumbuh**

Helzulmita Oki <sup>1✉</sup>, Yuliharsi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan, sarana prasarana, dan partisipasi anggaran pengawasan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kota Payakumbuh. Latar belakang penelitian ini adalah peran APIP Inspektorat Kota Payakumbuh sebagai unsur pembina dan pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang memiliki tugas pokok untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kota Payakumbuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 55 orang responden yang terdiri dari APIP Inspektorat Kota Payakumbuh. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 4 untuk menguji model struktural dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistic 2,963 dengan p-value 0,003. 2) Sarana prasarana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistic 1,273 dengan p-value 0,203. 3) Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistic 3,116 dengan p-value 0,002. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja APIP dapat dicapai melalui pengembangan program pelatihan yang efektif dan partisipasi aktif dalam anggaran pengawasan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Sarana Prasarana, Partisipasi Anggaran Pengawasan, Kinerja APIP*

### **Abstract**

This research aims to examine the impact of training, facilities and infrastructure, and budget participation on the performance of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) at the Payakumbuh City Inspectorate. The background of this study is the role of the Payakumbuh City Inspectorate APIP as a supervisory and guiding element of local government administration, which has the main task of supervising the implementation of government affairs in the region and conducting supervision over the administration of the Payakumbuh City government. The research method used is a quantitative method by distributing questionnaires to 55 respondents consisting of APIP at the Payakumbuh City Inspectorate. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software to test the structural model and proposed hypotheses. Based on the research results, the following conclusions were drawn: 1) Training has a positive and significant effect on performance, indicated by a statistic value of 2.963 with a p-value of 0.003. 2) Facilities and infrastructure have a negative and insignificant effect on performance, indicated by a statistic value of 1.273 with a p-value of 0.203. 3) Budget participation has a positive and significant effect on performance, indicated by a statistic value

of 3.116 with a p-value of 0.002. These findings indicate that improving APIP performance can be achieved through effective training programs and active participation in budget oversight.

**Keywords:** *Training, Infrastructure, Budget Oversight Participation, APIP Performance*

Copyright (c) 2024 Helzulmita Oki

✉ Corresponding author :

Email Address : [helzulmita@gmail.com](mailto:helzulmita@gmail.com)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## PENDAHULUAN

Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kota Payakumbuh memiliki peran penting sebagai unsur pembina dan pengawas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tugas pokok APIP adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kota Payakumbuh. Peran ini sangat krusial untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan SPIP di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Dalam rangka meningkatkan kinerja APIP, berbagai faktor perlu diperhatikan, di antaranya adalah pelatihan, sarana prasarana, dan partisipasi anggaran pengawasan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan APIP dalam melaksanakan tugas pengawasannya. Sarana prasarana yang memadai juga penting untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, partisipasi anggaran pengawasan yang baik memungkinkan APIP untuk terlibat secara aktif dalam proses pengawasan anggaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Inspektorat Kota Payakumbuh menekankan kepada seluruh APIP untuk meningkatkan kinerjanya. Salah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi/ instansi atau dinas diperlukan pelatihan yang dikenal dengan diklat. Untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tetapi dalam melakukan pelatihan/ diklat selalu terkendala dengan anggaran yang tidak cukup untuk melakukan pelatihan diklat baik itu di dalam Kota Payakumbuh maupun di luar daerah Pemerintahan Kota Payakumbuh. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020 didalam aturan tersebut sudah diatur besaran anggaran pengawasan APIP yang berada pada inspektorat di Pemerintah Daerah. Adapun dalam peraturan tersebut diatas yaitu; Pemerintah provinsi dengan besaran APBD sampai dengan Rp4 triliun maka alokasi anggaran pengawasannya yaitu minimal 0,9%. Sedangkan untuk provinsi dengan besaran APBD di atas Rp4 triliun sampai dengan Rp10 triliun, maka setidaknya harus mengalokasikan 0,6%. Selanjutnya untuk provinsi yang APBD-nya di atas Rp10 triliun maka minimal anggaran pengawasan sebesar 0,3% untuk anggaran pngawasannya. Sementara untuk pemerintah kabupaten/kota untuk APBD sampai dengan Rp1 triliun dialokasikan 1% untuk pengawasan. Kabupaten/ Kota dengan APBD di atas Rp1 triliun sampai dengan Rp2 triliun maka untuk anggaran pengawasan minimalnya adalah sebesar 0,75% dari total belanja. Untuk daerah dengan APBD di atas Rp2 triliun maka sekurang-kurangnya 0,5% dari total belanja untuk pengawasan. Berikut tabel besaran anggaran pengawasan pada Inspektorat Kota Payakumbuh dibandingkan dengan belanja daerah Pemerintah Kota Payakumbuh dalam 5 tahun terakhir :

**Tabel 1. Rekapitulasi Besaran Anggaran Pengawasan dibandingkan dengan Belanja Daerah Tahun 2019-2023**

Tahun	Anggaran Pengawasan (Rp)	Belanja Daerah (Rp)	Persentase dari Jumlah Belanja Daerah
2019	682.627.756,00	875.339.696.302,00	0,07%
2020	4.176.134.242,00	841.602.921.878,00	0,49%
2021	1.780.857.890,00	721.041.110.447,00	0,24%
2022	624.444.100,00	752.356.007.312,00	0,08%
2023	835.494.000,00	771.229.519.140,00	0,11%

Sumber data dari [www.bkd.payakumbuhkota.go.id](http://www.bkd.payakumbuhkota.go.id) dan DPA Inspektorat

Dari tabel di atas terlihat bahwa anggaran pengawasan pada Inspektorat Kota Payakumbuh belum sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020 dimana untuk pemerintah kabupaten/kota untuk APBD sampai dengan Rp1 triliun setidaknya dialokasikan 1% untuk anggaran pengawasan. Sedangkan berdasarkan data pada tabel di atas dari anggaran pengawasan dari tahun 2019 sd 2023 belum ada yang mencapai 1% dibandingkan dengan belanja daerah Kota Payakumbuh. Alokasi anggaran untuk pengawasan internal atau inspektorat paling tinggi pernah mendekati angka 0,49% dari besaran belanja daerah.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa belum terlihat partisipasi APIP dalam penyusunan anggaran di Inspektorat Kota Payakumbuh. APIP diharapkan berkontribusi dalam menyusun anggaran dan ikut memperjuangkan anggaran sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan Pemerintah. Sehingga program kegiatan yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja APIP itu sendiri. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan, Sarana Prasarana dan Partisipasi Anggaran Pengawasan Terhadap Kinerja APIP di Inspektorat Kota Payakumbuh.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dan menganalisis pengaruh variabel independen (pelatihan, sarana prasarana, partisipasi anggaran) terhadap variabel dependen (kinerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kota Payakumbuh. Sampel penelitian ini adalah 55 orang APIP yang dipilih secara purposive sampling. Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kota Payakumbuh pada periode waktu yang telah ditentukan. Instrumen utama adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap responden terhadap fenomena sosial.

Penelitian Ini menggunakan teknik analisis data yang terdiri dari beberapa pengujian diantaranya:

1. Model Pengukuran (Outer Model): Menilai validitas dan reliabilitas melalui convergent validity dan discriminant validity.
2. Model Struktural (Inner Model): Menguji hubungan antar konstruk dengan nilai R-square dan koefisien jalur struktural.
3. Model Pengujian Hipotesis: Menggunakan nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Measurement Model (Outer Model)

#### a. Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading >0.7. Berikut adalah pengolahan data berdasarkan 4 variabel:

**Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity Tahap 1 (Outer Loading)**

	Kinerja (Y)	Partisipasi Anggaran (X3)	Pelatihan (X1)	Sarana Prasarana (X2)	Keterangan
K1	0.903				Valid
K2	0.777				Valid
K3	0.918				Valid
P1			0.878		Valid
P2			0.889		Valid
P3			0.449		Tidak Valid
P4			0.091		Tidak Valid
PA1		0.844			Valid
PA2		0.891			Valid
PA3		0.896			Valid
PA4		0.836			Valid
PA5		0.830			Valid
S1				0.823	Valid
S2				0.816	Valid
S3				0.804	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 diatas diketahui indikator yang masih memiliki nilai loading faktor <0,7, maka perlu dilakukan eliminasi indikator yang tidak valid terlebih dahulu. Indikator yang akan di eliminasi atau dihapus adalah pada variabel pelatihan P3, P4.

Agar memenuhi convergent validity yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7 maka dilakukan pengolahan data yang kedua. Berikut adalah gambar dan tabel hasil tahap kedua:

Berikut nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian Tahap II:

**Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity Outer Loading (Tahap II)**

	Kinerja (Y)	Partisipasi Anggaran (X3)	Pelatihan (X1)	Sarana Prasarana (X2)	Keterangan
K1	0.903				Valid
K2	0.776				Valid
K3	0.918				Valid
P1			0.887		Valid
P2			0.905		Valid
PA1		0.844			Valid

PA2		0.891			Valid
PA3		0.896			Valid
PA4		0.836			Valid
PA5		0.830			Valid
S1				0.823	Valid
S2				0.816	Valid
S3				0.804	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700. Dan berdasarkan tabel diatas olahan data untuk uji convergent validity sudah memenuhi syarat.

**b. Uji Discriminant Validity**

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan discriminat validity dan square of average extracted (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka nilai discriminant validity yang baik.

**Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading**

	Kinerja (Y)	Partisipasi Anggaran (X3)	Pelatihan (X1)	Sarana Prasarana (X2)
K1	0.903	0.556	0.458	0.431
K2	0.776	0.423	0.542	0.321
K3	0.918	0.554	0.362	0.312
P1	0.448	0.568	0.887	0.543
P2	0.486	0.528	0.905	0.614
PA1	0.511	0.844	0.465	0.573
PA2	0.531	0.891	0.529	0.712
PA3	0.496	0.896	0.541	0.689
PA4	0.458	0.836	0.382	0.532
PA5	0.536	0.830	0.684	0.623
S1	0.375	0.611	0.724	0.823
S2	0.304	0.632	0.395	0.816
S3	0.314	0.541	0.418	0.804

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Dari Dari hasil cross loading pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variable laten sudah memiliki discriminat validity yang baik, dimana indicator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indicator blok lainnya.

Evaluasi selanjutnya yaitu dengan membandingkan nilai AVE dengan korelasi antar konstark. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstrak, dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah >0.5 (Yamin dan Kurniawan, 2011)

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.754
Partisipasi Anggaran (X3)	0.739
Pelatihan (X1)	0.803
Sarana Prasarana (X2)	0.663

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan sajian data diatas diketahui bahwa nilai AVE variabel Pelatihan, Sarana prasarana, Partisipasi anggaran dan kinerja >0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik.

**c. Composite Reliability**

**Tabel 6. Nilai Realibility**

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Composite reliability	Average variance
<b>Kinerja (Y)</b>	0.833	0.837	0.901	0.754
<b>Partisipasi Anggaran (X3)</b>	0.912	0.913	0.934	0.739
<b>Pelatihan (X1)</b>	0.755	0.758	0.891	0.803
<b>Sarana Prasarana (X2)</b>	0.748	0.754	0.855	0.663

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian adalah >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

**2. Inner Model (Struktural Model)**

*Inner model* bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

a) Pengujian R-square

Tabel 7. R-Square

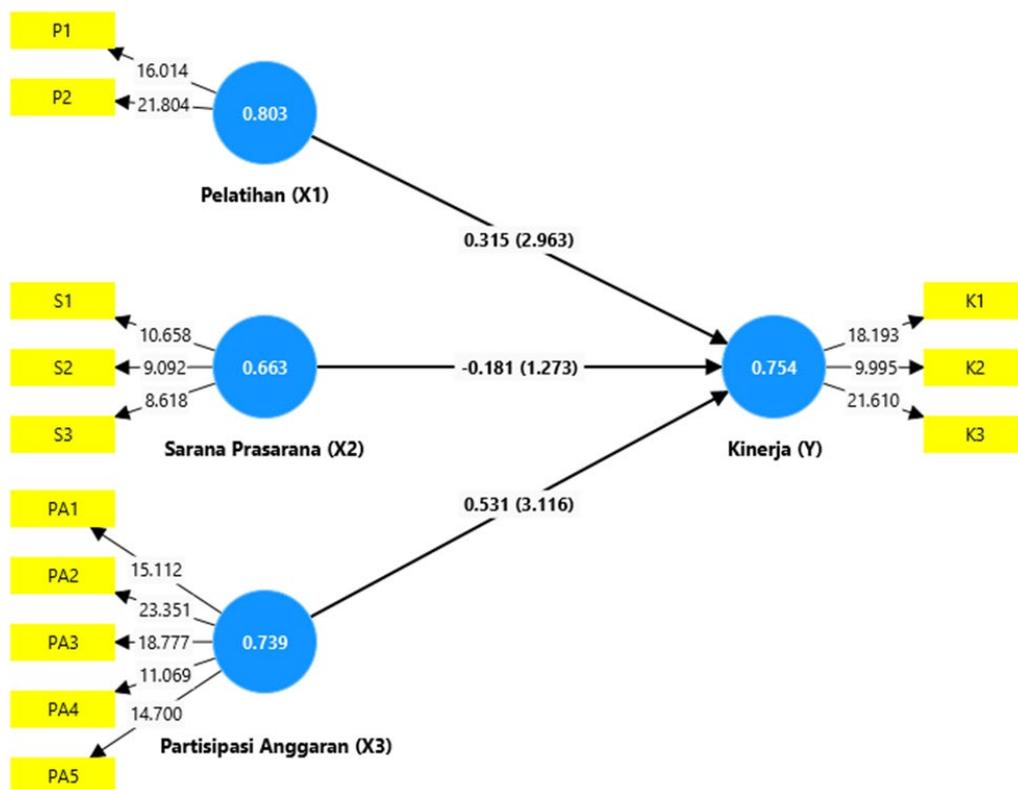
	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0.404	0.369

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil olahan data diatas nilai R-square variabel Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebesar 0,404, dimaknai bahwa variabilitas konstruk Kinerja APIP yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Pelatihan, Sarana prasarana serta Partisipasi Anggaran adalah 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diterima apabila *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-tabel* atau dapat juga dengan membandingkan *p-value* dengan nilai  $\alpha$  yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistic* > *t-tabel* (1,96) atau *p-value* < 0,05 . hasil uji hipotesis dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Final

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

- Hipotesis pertama menguji apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP Inspektorat Kota Payakumbuh . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Originl Sample (o) Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,315 dan t-statistik

- yaitu sebesar 2,963 atau p-value bernilai 0,003 yang kecil dari 0,05. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik dan p-value sehingga **hipotesis pertama diterima**.
- Hipotesis kedua menguji apakah sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP Inspektorat Kota Payakumbuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Original Sample (o) Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar -0,181 dan t-statistik yaitu sebesar 1,273 atau p-value bernilai 0,203 yang lebih besar dari 0,05. Sarana prasarana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik dan p-value sehingga **hipotesis kedua ditolak**.
  - Hipotesis ketiga menguji apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP Inspektorat Kota Payakumbuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Original Sample (o) Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 0,531 dan t-statistik yaitu sebesar 3,116 atau p-value bernilai 0,002 yang kecil dari 0,05. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik dan p-value sehingga **hipotesis ketiga diterima**.
- Hasil uji hipotesis dapat ditabulasikan sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Path Coefficient Model Jalur**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Partisipasi Anggaran (X3) -> Kinerja (Y)	0.531	0.522	0.170	3,116	0.002
Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	0.315	0.326	0.106	2,963	0.003
Sarana Prasarana (X2) -> Kinerja (Y)	-0.181	-0.173	0.142	1,273	0.203

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja APIP di Inspektorat Kota Payakumbuh

Hasil uji menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dan Kinerja (Y). Nilai original sample (O) sebesar 0.315 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. T statistic yang signifikan ( $|O/STDEV| = 2.963$ ) menegaskan keberartian hubungan ini secara statistik. P-value yang rendah (0.003) mengindikasikan bahwa hasil uji signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja.

Analisis ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan atau individu. Pelatihan membantu APIP memahami dan menguasai teknik audit terbaru, regulasi, dan metodologi yang relevan dengan tugas mereka. Dengan pengetahuan yang diperbarui, APIP dapat menerapkan metode yang lebih efektif dalam melakukan pengawasan. Pelatihan membekali pegawai dengan keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang lebih baik, yang penting untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan isu pengawasan dengan cepat dan akurat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan; oleh (Sulaefi, 2017), (Yasin et al., 2021), Bungaran Saing (2017), Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang (2018), (Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021), (Bolung et al., 2018), (Yandra Rivaldo, Supardi 2021). Dimana hasil pengujian hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini tidak selajalan dengan (Ningsi et al., 2016) pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan belum menjamin kinerja karyawan PT. PLN

(Persero) Area Kendari meningkat. Begitu juga dengan penelitian (Pakpahan et al., 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Sarana Prasarana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja APIP**

Nilai original sample (O) sebesar -0,181 menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. T statistic yang signifikan ( $|O/STDEV| = 1,273$ ) dan p-value yang tidak signifikan (0.203). Ini berarti hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Negatif menunjukkan bahwa ada kecenderungan penurunan kinerja ketika sarana prasarana ditingkatkan, meskipun ini bukan pengaruh yang kuat. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti sarana maupun prasarana yang tidak relevan atau tidak digunakan dengan efektif. Tidak Signifikan berarti bahwa secara statistik, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap sebagai hubungan yang pasti. Hal ini di dukung oleh fenomena yang terjadi dilapangan bahwa Inspektorat Kota Payakumbuh memiliki sarana yang berupa aplikasi Sistem Informasi Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk mengoptimalisasi kegiatan audit, reviu dan evaluasi yang dilakukan oleh Auditor maupun Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUD).

Tujuan aplikasi: Aplikasi ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan (audit, reviu, evaluasi). Dengan fitur-fitur seperti pelacakan real-time, analisis data, dan pengelolaan laporan, aplikasi ini membantu APIP bekerja lebih cepat dan akurat. Kenyataan Riil dilapangan: Aplikasi membuat APIP lamban dalam melakukan pekerjaan bahkan terlambat dalam memberikan laporan. Hal ini disebabkan karena waktu banyak terbuang dalam memahami aplikasi dan sistem kerjanya, keterbatasan menu yang tersedia (tidak sesuai dengan kebutuhan), proses kerja yang panjang, dimana APIP harus memasukan data dan harus diverifikasi terlebih dahulu oleh bagian kepegawaian sehingga sistem kerja dengan menggunakan aplikasi ini menimbulkan masalah keterlambatan APIP dalam memberikan Laporan Hasil Pemeriksaan yang cenderung menurunkan kinerja.

### **Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP**

Nilai original sample (O) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa partisipasi anggaran pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. T statistic yang signifikan ( $|O/STDEV| = 3,116$ ) dan p-value yang tidak signifikan (0.002). Ini berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Pada Penelitian ini ditemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Natalya et al., 2016), (Amani et al., 2023) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Partisipasi Anggaran sebagai faktor penggerak kinerja. Partisipasi anggaran mengacu pada keterlibatan aktif APIP dalam proses perencanaan, pengawasan, dan evaluasi anggaran pengawasan dimana mereka bekerja. Ketika APIP terlibat secara langsung dalam menetapkan prioritas anggaran dan alokasi sumber daya, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pencapaian target kinerja. Partisipasi yang lebih tinggi sering kali berarti pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan organisasi, penggunaan anggaran yang lebih efisien, dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Partisipasi anggaran yang lebih besar cenderung menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan akuntabel. Ketika APIP secara aktif terlibat dalam proses anggaran, mereka dapat lebih mudah memantau dan mengevaluasi penggunaan dana Ini mengurangi risiko penyalahgunaan anggaran dan memperkuat sistem pengawasan internal. Melalui partisipasi dalam penyusunan anggaran, APIP juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas pengawasan. Mereka dapat memperdalam pemahaman mereka tentang keuangan publik, evaluasi program, dan

manajemen risiko. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan audit dan pengawasan yang efektif.

Tingkat partisipasi yang tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi di antara pegawai. Ketika APIP merasa bahwa suara dan kontribusi mereka dihargai dan digunakan dalam pengambilan keputusan anggaran, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi yang tinggi secara alami berdampak positif pada kinerja, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Partisipasi anggaran yang lebih besar juga dapat membantu APIP dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko yang terkait dengan pelaksanaan program dan proyek. Dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang alokasi anggaran dan sasaran kinerja, mereka dapat mengambil langkah-langkah preventif yang lebih efektif untuk mengurangi risiko dan meningkatkan keberhasilan implementasi program. Dengan demikian, partisipasi anggaran yang aktif dan efektif dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja APIP dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP. Pelatihan memberikan APIP pemahaman mendalam mengenai teknik audit terbaru, regulasi, dan metodologi yang relevan. Ini memastikan APIP dapat melakukan tugas pengawasan dengan metode yang lebih efektif. Pelatihan menunjukkan komitmen instansi terhadap pengembangan profesional pegawai, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. APIP merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal. Pelatihan yang berkelanjutan memastikan pegawai selalu siap menghadapi perubahan regulasi dan teknologi, meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan pengawasan yang efektif.
2. Pengujian hipotesis yang dilakukan juga membuktikan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP. Keterlibatan aktif APIP dalam proses perencanaan, pengawasan, dan evaluasi anggaran meningkatkan pemahaman mereka tentang kebutuhan organisasi dan penggunaan anggaran yang lebih efisien. Partisipasi anggaran yang lebih besar menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan akuntabel, mengurangi risiko penyalahgunaan anggaran dan memperkuat sistem pengawasan internal. Melalui partisipasi dalam penyusunan anggaran, APIP dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan tentang keuangan publik, evaluasi program, dan manajemen risiko, meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan audit dan pengawasan yang efektif. Partisipasi anggaran yang tinggi sering kali dikaitkan dengan motivasi yang lebih tinggi di antara pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dalam pengambilan keputusan anggaran, semangat kerja mereka meningkat, yang berdampak positif pada kinerja.
3. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa sarana prasarana terbukti mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja APIP. Fenomena Lapangan: Inspektorat Kota Payakumbuh telah menggunakan aplikasi Sistem Informasi Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah untuk mengoptimalkan kegiatan audit, review, dan evaluasi. Meskipun aplikasi ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, kenyataannya aplikasi tersebut malah menyebabkan APIP mengalami kesulitan dan penurunan kinerja karena lambatnya adaptasi dan penggunaan yang tidak efektif.

## Referensi:

Amani, T., Hendra, J., Sukaji, K. A., & Izzah, N. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran,

- Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Inspektorat Kabupaten Probolinggo. *Jiai (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 8(1), 76–90. <https://doi.org/10.32528/Jiai.V8i1.13561>
- Ana Anela, L., & Kamal, B. (2021). Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Balai Desa Songgom Kabupaten Brebes The Effect Of Infrastructure On Community Satisfaction At The Songgom Village Hall Office, Brebes Regency.
- Arum<sup>1</sup>, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/publik/article/view/744>
- Asmas, D. (2014). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.14 No.3 Tahun 2014 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pt. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia)* Denny Asmas 1. 14(3), 38–42.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume 5.
- Bernardin, H. J. (2003). *Personnel Management -- United States*. McGraw-Hill.
- Bohari, Ansar, & Tamrin. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *Yume : Journal Of Management*, 2(3), 1–17.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & G Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As\_Said*, 1(2), 97–107.
- Hair, Et Al. (2014). *Multivariate Data Analysis ,New International Edition.*, New Jersey: Pearson.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Bpfe. Yogyakarta.
- Hasibuan Sp Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hilmi, F. (2011). Pengaruh Pengalaman, Pelatihan Dan Skeptisisme Profesional Auditor Terhadap Pendeteksian Kecurangan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(5), 11–15.
- Kadek Y.M, Dkk. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal Of Applied Management And Business Research (Jambir)*, 1(3), 250–259. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008).
- Kartikawati, E. (2024). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Inspektorat Kota Malang. 9(3), 203–218.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/Jiap.V5i2.1765>
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 2(1), 116–121.
- Robbins Stepen P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Gramedia.

- Rudianto. (2009). Penganggaran. Erlangga.
- Samodra, M. R., & Noermijati. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248-257.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sesunan, D., & Basit, A. (2013). Pengaruh Sarana Prasarana Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Visionist*, 2(2), 63-74.  
[Http://Jurnal.Ubl.Ac.Id/Index.Php/Jmv/Article/Download/676/653](http://Jurnal.Ubl.Ac.Id/Index.Php/Jmv/Article/Download/676/653)
- Simamora Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Stie Ykpn.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja (Fakultas E)*.
- Siswanto Bedjo. (1991). *Manajemen Tenaga Kerja*. Cv. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.