

Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Surabaya

Ria Sri Rahayu¹, Anik Lestari Andjarwati², Riedel Paulus Jacobis³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

Email korespondensi: ria.23409@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and training on the performance of functional auditor employees at the Surabaya City Inspectorate, an internal control agency that has a strategic role in implementing the principles of good governance. With only 30 auditors spread over dozens of regional apparatus in 2025, high workloads have the potential to cause role stress, reduce productivity, and increase the risk of budget irregularities and internal violations. Training serves as a resource that can improve technical competence and reduce the negative impact of work demands. The Inspectorate has carried out various periodic training programs on audit techniques, report preparation, and the use of the Supervisory Information System application. These have significantly improved employees' ability to detect fraud, even when workloads remain high. In addition, there are indications that the compensation system, such as performance allowances, supports the consistency of auditor performance even under heavy work pressure. This study seeks to determine the extent to which training and workload contribute to auditor performance at the Surabaya City Inspectorate. The results obtained are expected to provide strategic recommendations for human resource management, especially in designing adaptive training programs, managing workloads, and optimizing compensation schemes, so that the effectiveness and efficiency of public supervision continues to increase. Thus, this research contributes both to the development of public sector human resource management theory and practical implementation for government agencies in realizing clean, accountable, and responsive local governance.

Keywords: Auditor Workload, Employee Training, Auditor Performance, Public HR Management

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan terus menjadi fokus utama dalam upaya menciptakan tata kelola yang efektif, efisien, dan akuntabel. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana mengelola beban kerja yang tinggi dan menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik seperti Inspektorat Kota Surabaya, kedua aspek tersebut memegang peranan penting, mengingat fungsi inspektorat sangat strategis dalam mendukung tercapainya prinsip-prinsip good governance.

Inspektorat Kota Surabaya merupakan unit pengawasan internal yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai di Inspektorat, khususnya mereka yang berperan sebagai auditor internal, memiliki tanggung jawab yang kompleks, seperti melakukan pemeriksaan, revidi, evaluasi, dan pemantauan atas pengelolaan keuangan serta kinerja perangkat daerah. Berdasarkan data tahun 2025, jumlah pegawai fungsional auditor di Inspektorat Kota Surabaya hanya sebanyak 30 orang. Sementara itu, mereka harus mengawasi puluhan perangkat daerah yang tersebar di seluruh wilayah administrasi Kota Surabaya. Ketimpangan antara jumlah auditor dengan luasnya cakupan

kerja menciptakan tekanan kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kondisi ini selaras dengan teori Role Stress yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1964), yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan konflik peran dapat menimbulkan stres peran, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Laelasari (2022) mendukung teori ini, dengan menunjukkan bahwa tekanan peran memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai, di mana stres akibat beban kerja menyumbang 41,6% terhadap penurunan performa.

Teori Job demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori job resources yang mampu memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan kerja (*job demands*), seperti tekanan waktu, volume pekerjaan, maupun kompleksitas tugas. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja, memperbaiki performa, serta mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

Melalui studi ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pelatihan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Surabaya. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengawasan di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perumusan kebijakan internal terkait penyusunan program pelatihan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan lapangan, serta strategi pengelolaan beban kerja yang lebih rasional.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, tetapi juga memberikan nilai praktis bagi lembaga pemerintah dalam merancang sistem kerja yang sehat dan produktif. Harapannya, Inspektorat Kota Surabaya dapat terus meningkatkan peran strategisnya dalam mendorong tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Pelatihan

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, baik dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun sikap kerja (*attitude*). Dalam konteks organisasi modern, pelatihan tidak hanya berperan sebagai alat untuk memperbaiki kinerja yang menurun, tetapi juga sebagai strategi proaktif untuk meningkatkan daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Menurut Mathis dan Jackson (2011), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui serangkaian kegiatan pembelajaran yang dirancang secara terstruktur. Pelatihan bertujuan untuk membantu individu memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Definisi ini menekankan pentingnya sistematisasi pelatihan sebagai investasi jangka panjang dalam membangun kapasitas organisasi.

Teori Job demands-Resources (JD-R)

Teori *Job demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjadi pendekatan yang komprehensif dalam memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja. (Fanani, Mahendra, & Minna, 2024) Teori ini membagi faktor kerja menjadi dua kategori utama yaitu, *Job demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Job resources* (Sumber Daya Pekerjaan). Teori JD-R menekankan bahwa keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* sangat penting dalam menentukan kinerja individu. Ketika *job demands* melebihi *job resources*, individu akan mengalami *burnout* yang berujung pada penurunan produktivitas. Sebaliknya, jika *job resources* mencukupi, individu dapat mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif, meningkatkan motivasi, dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu konsep sentral dalam studi manajemen sumber daya manusia, ergonomi kerja, dan psikologi industri. Istilah ini merujuk pada sejauh mana tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dalam batas waktu tertentu (Masjhur et al., 2024). Menurut Robbins dan Judge (2015), beban kerja adalah total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu, yang jika melebihi kapasitas fisik atau mental individu, akan berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja. Beban kerja mencerminkan ketidakseimbangan antara kapasitas kerja dengan tuntutan tugas, yang dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, bahkan gangguan kesehatan dalam jangka panjang (Syamsu et al., 2019).

Teori Role Stress

Teori Role Stress pertama kali diperkenalkan oleh Kahn et al. (1964) untuk menjelaskan bagaimana tekanan peran dapat memengaruhi kinerja individu. Role Stress mengacu pada tekanan yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan peran yang berlebihan atau bertentangan. Penelitian Laelasari et al. (2022) menunjukkan bahwa Role Stress memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan stres akibat beban kerja menyumbang penurunan kinerja sebesar 41,6%. Hal ini menegaskan bahwa tekanan peran yang tinggi, seperti kelebihan tugas, konflik ekspektasi, dan ketidakjelasan dalam tanggung jawab, menjadi faktor utama yang menurunkan efektivitas auditor.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai efektivitas individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson et al. (2006) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan persepsi peran (*role perception*). Jika salah satu dari ketiga faktor tersebut tidak optimal, maka

kinerja seseorang cenderung menurun. Dalam konteks penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu pelatihan dan beban kerja. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana pelatihan yang diberikan dan beban kerja yang dihadapi pegawai dapat memengaruhi tingkat kinerja mereka, khususnya pada pegawai yang bertugas di lingkungan Inspektorat Kota Surabaya. Kinerja dalam konteks ini mencakup aspek efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan akurasi dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pemeriksaan internal.

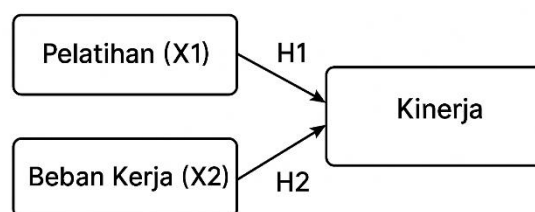
Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja

Pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya auditor yang berperan strategis dalam memastikan pengelolaan keuangan dan operasional organisasi berjalan sesuai aturan. (Wulaningsih, R., & Asriati, N. 2024) Pelatihan yang dirancang secara sistematis tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan analisis, komunikasi, dan pemecahan masalah. Teori human capital oleh Becker (1964) menyebutkan bahwa investasi pada pelatihan akan menghasilkan peningkatan produktivitas individu, termasuk kemampuan auditor untuk menyelesaikan tugas dengan lebih akurat dan efisien.

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja

Hubungan antara beban kerja auditor dan kinerja telah menjadi topik penting dalam penelitian manajemen dan akuntansi. Beban kerja yang tinggi seringkali berpotensi menurunkan kinerja, karena mereka harus menangani sejumlah besar tugas dalam waktu yang terbatas. Ketika auditor dibebani dengan terlalu banyak pekerjaan, baik dari segi jumlah (kuantitas) maupun kompleksitas (kualitas), kemungkinan untuk melakukan kesalahan atau mengalami kelelahan meningkat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas hasil pemeriksaan. (Al Siddiq, 2024).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Author (2025)

Pada Gambar 1 yang dimaksud Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan teoritis dan empiris antara variabel pelatihan (X1), beban kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis bagaimana variabel-variabel independen (X1 dan X2) diasumsikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai di Inspektorat Kota Surabaya. Pelatihan (X1) dianggap sebagai salah satu sumber daya penting yang disediakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Berdasarkan teori Human Capital dan teori Job demands-Resources (JD-R), pelatihan dapat memperkuat kapasitas kerja pegawai, meningkatkan profesionalisme, serta memberikan pembaruan terhadap pengetahuan dan keterampilan teknis. Oleh karena itu, dalam kerangka ini dirumuskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang diwakili dalam arah panah H1. Beban Kerja (X2) di sisi lain, merupakan salah satu bentuk tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh pegawai. Menurut teori Role Overload dan Role Stress, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, bahkan penurunan konsentrasi yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hasil kerja. Namun, dalam beberapa kasus, beban kerja yang menantang juga dapat mendorong produktivitas, tergantung pada kapasitas individu dan sistem pendukung organisasi. Maka dari itu, beban kerja diasumsikan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai sebagaimana digambarkan dalam arah panah H2. Kinerja (Y) dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang mencerminkan hasil kerja pegawai yang ditentukan oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pemeriksaan dan pengawasan. Kinerja diharapkan meningkat seiring dengan efektivitas pelatihan dan manajemen beban kerja yang tepat.

Hipotesis

1. H0 = Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. H1 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. H0 = Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. H2 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh beban kerja auditor terhadap kinerja di Pemerintah Kota Surabaya. Melalui pendekatan deskriptif, penelitian ini menjelaskan bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan langsung dari para responden.

Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, tepatnya pada Inspektorat Kota Surabaya, sebagai lembaga yang menaungi auditor pemerintah daerah. Lokasi ini dipilih karena Inspektorat Kota Surabaya memiliki peran penting dalam mengawasi pengelolaan keuangan daerah dan memastikan terlaksananya pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Para auditor di inspektorat memiliki tanggung jawab besar untuk melakukan pemeriksaan keuangan pada berbagai unit kerja dan badan hukum yang dimiliki pemerintah daerah, sehingga penelitian di lokasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai beban kerja dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di lingkungan Inspektorat Kota Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah auditor secara keseluruhan adalah 30 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh auditor memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu sama-sama bertugas dalam pelaksanaan fungsi audit internal. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN auditor di Inspektorat Kota Surabaya, yang terdiri dari auditor fungsional pertama, muda, hingga madya. Penetapan sampel secara keseluruhan bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh dan akurat mengenai pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Inspektorat Pemerintah Kota Surabaya. Auditor dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka memiliki peran utama dalam memastikan kepatuhan dan ketertiban pengelolaan keuangan di berbagai unit kerja dan badan hukum milik Pemerintah Kota Surabaya. Mereka merupakan bagian penting dari pengawasan internal yang bertanggung jawab untuk melakukan audit atas laporan keuangan, mendeteksi potensi penyimpangan, serta memberikan rekomendasi perbaikan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Data tersebut diperoleh langsung dari responden, yakni auditor di Inspektorat Kota Surabaya, yang dipilih berdasarkan kriteria penelitian yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuantitatif dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu pelatihan, beban kerja, dan kinerja pada ASN auditor di lingkungan Inspektorat Kota Surabaya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, di mana seluruh butir pernyataan telah disediakan dan responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dari lima pilihan yang tersedia. Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Dalam pendekatan kuantitatif, kualitas instrumen sangat menentukan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diamati, baik dalam fenomena sosial maupun alamiah. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Instrumen ini bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap tiga variabel utama, yaitu pelatihan, beban kerja, dan kinerja.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan untuk mengolah informasi yang diperoleh dari survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan interpretasi data. (Elijah, 2024) Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai teknik analisis data yang akan diterapkan:

1. Analisis Kuantitatif Menggambarkan hasil dari kuesioner dengan mendeskripsikan jawaban responden berdasarkan distribusi frekuensi, rata-rata, dan kecenderungan umum.
2. Analisis Deskriptif Hasil dari analisis deskriptif akan dijelaskan untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi aktual beban kerja auditor dan kinerja di Inspektorat Kota Surabaya.
3. Uji Asumsi Klasik dilakukan guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan sebagai alat prediksi. Beberapa uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017).
4. Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu perilaku keuangan (Ghozali, 2016: 95). Uji ini menunjukkan persentase kontribusi variabel independen terhadap perilaku keuangan. Nilai R^2 berada di antara 0 sampai 1, di mana nilai yang dekat dengan 0 menandakan pengaruh variabel independen yang kecil terhadap perilaku keuangan, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Perlu diingat, nilai R^2 bisa meningkat ketika jumlah variabel independen atau data pengamatan bertambah, walaupun variabel baru tersebut tidak signifikan dalam model regresi.
5. Uji regresi linier berganda, Analisis regresi linier berganda dipakai untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen (kinerja) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (pelatihan dan beban kerja) sebagai faktor prediktor (Sugiyono, 2017:275). Dalam penelitian ini, teknik regresi linier berganda diterapkan untuk menguji hubungan antara variabel bebas, yaitu pelatihan dan beban kerja, dengan variabel terikat, yaitu kinerja di Inspektorat Kota Surabaya. Metode ini dipilih karena ada lebih dari satu variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat.

Model regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Suharyadi, 2018:166):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Variabel Dependen)

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

X₁ = Pelatihan (Variabel Independen)

X₂ = Beban Kerja (Variabel Independen)

6. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).
7. Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan dan beban kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja di Pemerintah Kota Surabaya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada output regresi. Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, yang secara struktural berada di bawah naungan Inspektorat Kota Surabaya. Inspektorat merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis sebagai pengawas internal pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Tugas utama Inspektorat adalah membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, serta bentuk pengawasan lainnya terhadap kinerja dan penggunaan anggaran oleh seluruh perangkat daerah. Selain itu, Inspektorat juga berperan dalam memberikan pembinaan kepada seluruh organisasi perangkat daerah agar senantiasa menjalankan prinsip-prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan.

Jumlah auditor di Inspektorat Kota Surabaya tercatat sebanyak 30 orang. Auditor yang memiliki jabatan fungsional memiliki peran langsung dalam pelaksanaan audit internal dengan ruang lingkup pengawasan yang mencakup aspek keuangan, kinerja, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugasnya, auditor dibagi ke dalam beberapa unit kerja di bawah koordinasi Inspektur dan Inspektur Pembantu Wilayah, yang masing-masing bertugas untuk mengawasi bidang atau wilayah kerja tertentu. Peran auditor di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya tidak hanya berfokus pada pemeriksaan laporan keuangan, tetapi juga meluas pada pemberian rekomendasi kebijakan, perbaikan sistem pengendalian internal, dan upaya preventif terhadap potensi penyimpangan atau kesalahan prosedur di lapangan. Selain itu, para auditor juga dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi serta menerapkan metode audit berbasis risiko agar hasil pengawasan menjadi lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi perbaikan kinerja instansi yang diawasi. Seluruh pelaksanaan tugas auditor ini mengacu pada Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA APIP) yang menjadi pedoman kerja nasional dalam lingkungan pengawasan internal pemerintahan.

Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 16 orang atau setara dengan 53,33% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 14 orang atau 46,67%. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan responden laki-laki dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan perempuan. Ketimpangan ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti dominasi laki-laki di sektor pekerjaan tertentu atau karakteristik demografis dari populasi yang menjadi fokus penelitian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sebagian besar responden berada pada kelompok usia di atas 50 tahun, dengan jumlah 15 orang atau setara 50% dari total responden. Kelompok usia terbanyak berikutnya adalah responden berusia 31–40 tahun, sebanyak 8 orang atau 26,6%. Adapun responden yang berusia 41–50 tahun tercatat sebanyak 7 orang atau 23,3%.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Diploma/S1 (Sarjana), sebanyak 25 orang atau 83,3% dari keseluruhan responden. Sementara itu, kelompok pendidikan terbanyak berikutnya adalah lulusan S2 (Magister), yang berjumlah 5 orang atau sebesar 16,6%.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 56,67% dari total responden. Kelompok responden dengan masa kerja 10–20 tahun menempati urutan berikutnya dengan jumlah 8 orang (26,67%). Sementara itu, sebanyak 4 orang responden (13,33%) memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, dan hanya 1 orang (3,33%) yang memiliki pengalaman kerja antara 5–10 tahun.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum terhadap data penelitian, seperti nilai rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum, serta standar deviasi pada masing-masing variabel, yakni pelatihan (X1), beban kerja (X2), dan kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif berdasarkan data dari 30 responden:

a. Variabel Pelatihan (X1)

Variabel pelatihan menunjukkan nilai minimum sebesar 14 dan maksimum sebesar 33. Nilai rata-ratanya adalah 18,57 dengan standar deviasi sebesar 4,651. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima responden cukup beragam, dengan persebaran data yang relatif tinggi dibandingkan variabel lainnya.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Untuk variabel beban kerja, diperoleh nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 30, dengan nilai rata-rata sebesar 24,07 dan standar deviasi sebesar 4,409. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap beban kerja cukup tinggi, dengan distribusi data yang juga cukup menyebar.

c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 9 dan maksimum 26, dengan rata-rata sebesar 14,23 dan standar deviasi sebesar 4,352. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja cukup bervariasi, namun cenderung berada pada nilai tengah dari skala pengukuran.

Hasil Uji Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sahih dalam mengukur variabel yang dimaksud. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan dianggap valid. Adapun nilai r yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.3610 dengan taraf signifikansi 5% (dua arah). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai koefisien korelasi yang lebih besar daripada r tabel (0.3610). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen penelitian ini valid dan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memiliki konsistensi dalam mengukur setiap variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil yang diketahui bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas : Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berarti lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.
- b. Uji Multikolinearitas : Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF sebesar 7,131 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,340 ($> 0,1$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- c. Uji Heterokedastisitas : Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode scatterplot pada analisis regresi. Titik-titik residual yang tergambar terlihat tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol pada Y-axis, serta tidak menunjukkan pola tertentu seperti garis, lengkungan, atau bentuk teratur lainnya. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi, karena varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.
- d. Uji Auto Korelasi : Berdasarkan tabel tersebut, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 2,254. Dengan nilai batas bawah (DU) sebesar 1,5666 dan $4 - DU$ sebesar 2,4334, maka:
$$DU < DW < 4 - DU$$
$$1,5666 < 2,254 < 2,4334$$
Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai DW berada di antara DU dan $4 - DU$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai tidak adanya autokorelasi telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.688	1.659		1.621	.117
	Pelatihan (X1)	.524	.189	.509	2.774	.010
	Beban Kerja (X2)	.668	.278	.442	2.408	.023

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 1 maka persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,688 + 0,524X1 + 0,668X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pelatihan dan beban kerja. Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (intersep) sebesar 2,688 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen, yaitu Kinerja, akan tetap sebesar 2,688. Artinya, tanpa pengaruh dari pelatihan dan beban kerja, kinerja pegawai masih berada pada angka tersebut.
- Koefisien regresi pada variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,524 dan bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,524 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, pelatihan yang lebih baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi pada variabel Beban Kerja (X2) adalah 0,668, yang juga bernilai positif. Ini berarti bahwa ketika beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,668 satuan, selama variabel lainnya tidak berubah. Interpretasi ini mengisyaratkan bahwa peningkatan beban kerja, dalam konteks yang positif, dapat memacu kinerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.863	1.306

Sumber: Data primer diolah, 2025

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 2 Model Summary, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 atau setara dengan 86,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel pelatihan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 86,3%. Dengan kata lain, 86,3% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya yaitu 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 3. Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.688	1.659		1.621	.117
	Pelatihan (X1)	.524	.189	.509	2.774	.010
	Beban Kerja (X2)	.668	.278	.442	2.408	.023

Sumber: Data primer diolah, 2025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji t diketahui bahwa:

- Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,774, lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,701. Dengan demikian, secara parsial variabel pelatihan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

- b. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,408, yang juga lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,701. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Koefisien regresi positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat temuan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Secara logis, temuan ini sesuai dengan kondisi empiris di lapangan. Auditor di Inspektorat Kota Surabaya memiliki cakupan kerja yang luas dengan jumlah auditor yang terbatas. Dalam situasi ini, pelatihan berfungsi bukan hanya sebagai peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai alat untuk menjaga efisiensi kerja di tengah keterbatasan sumber daya manusia. Pegawai yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur audit, mampu beradaptasi dengan regulasi terbaru, dan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pelatihan juga memperkuat kemampuan pegawai dalam berpikir analitis, menyusun laporan, dan melakukan komunikasi profesional saat klarifikasi atau diskusi dengan objek pemeriksaan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Job demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk job resources yang berfungsi untuk mengimbangi job demands seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan tanggung jawab besar. Dalam konteks ini, pelatihan membantu auditor menavigasi tekanan kerja dengan lebih efektif, sehingga tidak mengalami penurunan performa akibat stres atau burnout. Pelatihan juga meningkatkan kejelasan peran, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Role Stress dari Kahn et al. (1964), di mana ketidakjelasan dan konflik peran menjadi sumber stres yang dapat menurunkan kinerja. Dengan pelatihan yang baik, pegawai memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang ruang lingkup tugas, prosedur kerja, serta ekspektasi organisasi, sehingga mampu bekerja dengan lebih terstruktur dan profesional.

Selain itu, pelatihan juga berdampak secara psikologis. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam pelatihan merasa dihargai oleh organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Motivasi ini kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berperan dalam aspek teknis, tetapi juga dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pengawasan internal pemerintah daerah. Agar hasil pelatihan benar-benar berdampak, maka dibutuhkan sistem pelatihan yang berkualitas, relevan dengan kebutuhan tugas, serta didukung oleh manajemen dalam bentuk monitoring dan evaluasi penerapan hasil pelatihan di tempat kerja

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kota Surabaya. Koefisien regresi menunjukkan nilai positif, sedangkan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi pegawai, justru kinerja mereka menunjukkan peningkatan, yang secara statistik terbukti signifikan.

Temuan ini mungkin terlihat berlawanan dengan dugaan awal bahwa beban kerja tinggi akan menurunkan performa kerja. Namun dalam konteks Inspektorat Kota Surabaya, terdapat beberapa faktor yang menjelaskan fenomena ini secara logis. Pertama, mayoritas auditor di lingkungan Inspektorat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, serta telah mendapatkan pelatihan yang memadai sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Dengan pelatihan yang baik, pegawai memiliki kemampuan untuk mengelola beban kerja tinggi secara lebih efisien, serta mampu mengatur prioritas kerja sesuai urgensi dan jadwal pengawasan yang ketat. Hal ini selaras dengan Teori Job demands-Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi (job demands) dapat tetap dikelola dengan baik apabila didukung oleh sumber daya kerja yang memadai (job resources), seperti pelatihan, supervisi, dan dukungan teknologi.

Kedua, dalam konteks organisasi publik seperti Inspektorat, terdapat sistem kompensasi kinerja dalam bentuk Tunjangan Kinerja (Tukin) dan insentif berbasis output, yang turut memotivasi auditor untuk tetap produktif meskipun beban kerja yang dihadapi tinggi. Faktor kompensasi ini bisa menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan performa kerjanya di tengah tuntutan pekerjaan yang besar. Dengan adanya imbal hasil yang proporsional terhadap kinerja, pegawai merasa usaha mereka dihargai, sehingga tetap termotivasi menyelesaikan tugas pengawasan secara optimal.

Ketiga, beban kerja dalam konteks ini tidak selalu bersifat negatif. Beban kerja yang menantang namun terukur sering kali mendorong auditor untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu, koordinasi tim, dan pengambilan keputusan yang cepat namun akurat. Dalam banyak kasus, beban kerja justru menjadi pemicu peningkatan kinerja karena pegawai merasa tanggung jawabnya penting dan memberikan dampak langsung terhadap pengelolaan keuangan daerah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa dalam lingkungan kerja yang memiliki sistem pelatihan yang baik, kompensasi yang memadai, dan pegawai yang profesional seperti di Inspektorat Kota Surabaya, beban kerja tidak menjadi hambatan, melainkan justru berpotensi menjadi pemacu peningkatan kinerja. Namun, penting bagi organisasi untuk tetap memantau agar beban kerja tidak melebihi ambang toleransi individu yang dapat berdampak negatif dalam jangka panjang. Pendekatan pengelolaan beban kerja secara rasional, terukur, dan adil tetap harus dijaga agar kinerja yang tinggi tetap dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

3. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dan berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan teknis, kepercayaan diri, dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengawasan.
2. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi, jika dikelola dengan baik, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Implikasi

Berdasarkan hasil dan implikasi dari penelitian ini, berikut beberapa saran konkret yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak terkait:

1. Pelatihan sebagai Investasi Strategis
2. Pelatihan Meningkatkan Adaptasi Auditor terhadap Beban Kerja
3. Beban Kerja Tidak Selalu Negatif
4. Perlu Sinergi antara Pelatihan dan Pengelolaan Beban Kerja
5. Kompensasi Dapat Menjadi Faktor Pendukung Kinerja di Tengah Beban Kerja Tinggi

Saran

Berdasarkan hasil dan implikasi penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelatihan Internal yang Terfokus dan Relevan: Disarankan agar Inspektorat Kota Surabaya meningkatkan intensitas pelatihan internal, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan teknis audit terkini serta penguatan soft skills, seperti manajemen waktu, pengambilan keputusan, dan komunikasi audit. Pelatihan harus dirancang untuk membekali pegawai dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan dan memperkuat profesionalisme.
2. Evaluasi Rutin Terhadap Beban Kerja Pegawai: Manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja, dengan mempertimbangkan aspek kompleksitas tugas, kapasitas pegawai, dan urgensi kegiatan audit. Pembagian kerja yang proporsional akan mencegah overload serta memastikan bahwa beban kerja tetap menjadi stimulan kinerja, bukan hambatan.
3. Integrasi antara Pelatihan dan Sistem Beban Kerja: Untuk menjaga performa auditor di tengah tekanan kerja, pelatihan dapat diarahkan pada strategi efisiensi kerja, penyusunan prioritas tugas, serta pengelolaan stres. Pelatihan berbasis tantangan riil lapangan akan membuat pegawai lebih siap menghadapi beban kerja berat tanpa menurunkan produktivitas.
4. Pemanfaatan Sistem Kompensasi sebagai Pendukung Kinerja: Mengingat adanya tunjangan kinerja (TPP) sebagai insentif, organisasi diharapkan menjaga konsistensi antara beban kerja yang diberikan dengan kompensasi yang diterima. Insentif ini dapat terus dimanfaatkan untuk mendorong motivasi pegawai, namun tetap harus diiringi dengan pengembangan kapasitas melalui pelatihan.
5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya: Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke unit pengawasan lain agar hasilnya lebih bervariasi dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). Pengantar manajemen.
- Al Siddiq, A. (n.d.). Pengaruh beban kerja, work-life balance, healthy lifestyle, dan psychological well-being terhadap kinerja (Studi empiris pada auditor KAP di DKI Jakarta) [Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta].
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data. Retrieved from <https://osf.io/preprints/inarxiv/s3kr6/download>
- Ardianingsih, S. A., Acc, M., & CA, A. (2021). Audit laporan keuangan.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines* (3rd ed.).
- Aulia, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai medis RSUD Ujung Berung Kota Bandung [Doctoral dissertation, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama].
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Brahandayani, N. (2022). Beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi, locus of control, dan profesionalisme terhadap kinerja. Retrieved from <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/235/>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1990). A theory of performance. In E. D. Fleishman & M. D.
- Diana, A. L., & Setiawan, D. A. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3513-3538.
- Dunnette (Eds.), *Human performance and productivity: Vol. 1. Human capabilities* (pp. 35–70). Lawrence Erlbaum Associates.
- Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Pengaruh konflik peran, beban kerja, dan locus of control terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54281>
- Fanani, T. F., Mahendra, M. Y., & Minna, K. K. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di lingkungan perkantoran: Pendekatan kuantitatif. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 12(8), 41–50.
- Fadilla, A., Penelitian, P. W.-M. J., & 2023, undefined. (n.d.). Literature review analisis data kualitatif: Tahap pengumpulan data. Retrieved November 22, 2024, from <https://jurnalmitita.univpasifik.ac.id/index.php/mjp/article/view/47>

- Fitri, H. (2022). Kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan PT Trijaya Tissue Pati [Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung].
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). Organizations: Behavior, structure, processes (12th ed.). McGraw-Hill
- Hukum, H. D.-A., & 2022, undefined. (n.d.). Independensi aparat pengawas intern pemerintah guna pelaksanaan good governance berbasis CACM di lingkungan pemerintah daerah. Retrieved November 1, 2024, from <https://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/view/1385>
- Ikram Syah, M. (2024). Akuntabilitas dan transparansi pemerintah desa terhadap pengelolaan dana desa pada Desa Koto Teluk Kecamatan Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh [Doctoral dissertation, S1 Akuntansi].
- Iskandar, C. S., Upa, S., & Iskandar, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis technopreneurship. Deepublish.
- Ismayani, A. (2019). Metodologi penelitian. Syiah Kuala University Press.
- I. B. S. N.-J. R. (n.d.). Audit time pressure and due professional care on audit quality. Retrieved November 22, 2024, from <https://repository.unikom.ac.id/70031/>
- Kismarahardja, M. D. (2021). Pengaruh pelatihan, tanggung jawab, pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran terhadap kinerja (Studi empiris pada KAP di Semarang) [Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang].
- Kuntadi, C. (2023). Audit internal sektor publik.
- Laelasari, S., Usmar, D., & Akbar, D. (2022). Pengaruh Role Stress terhadap kinerja internal (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Ciamis). Retrieved from <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/2016>