



**DAMPAK PENGAWASAN INTERNAL, KOMITMEN PIMPINAN DAN
PENINGKATAN KOMPETENSI SDM TERHADAP ZONA
INTEGRITAS YANG DI MEDIASI OLEH PERSEPSI PEMANGKU
KEPENTINGAN PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:
Luluk Novita
NIM.22102081019



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2024**



University of Islam Malang
REPOSITORY



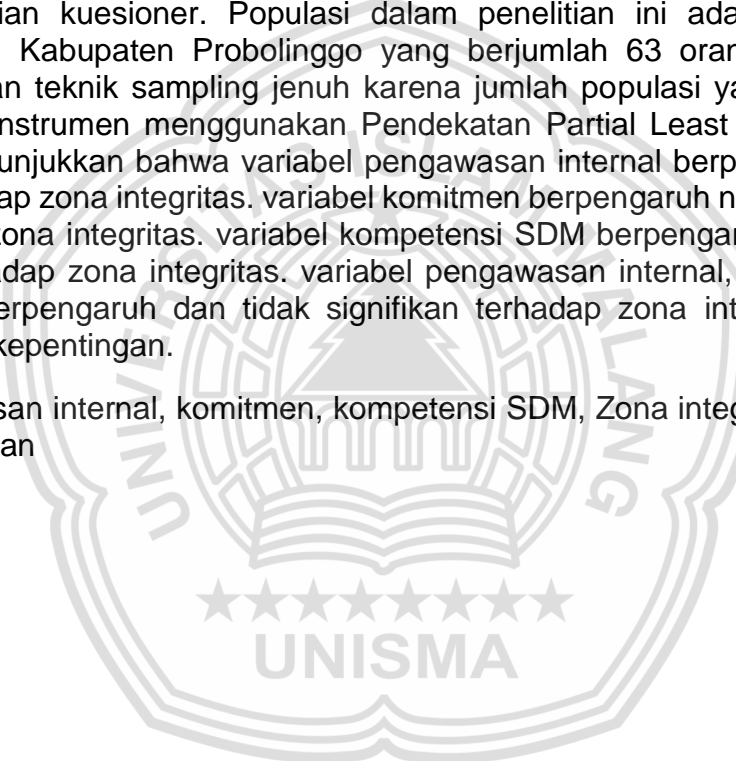
© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Abstrak

Predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan public adalah zona integritas. Pencanangan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dilakukan agar setiap institusi dan aparaturnya memiliki integritas, akuntabilitas dan kualitas kinerja yang semakin baik kedepannya, sehingga harapan publik terhadap pelayanan yang berkualitas, hasilnya tuntas dan terukur serta mudah diakses sehingga dengan sendirinya dapat terwujud. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan di pemerintah kabupaten Probolinggo. Metode penelitian ini menggunakan jenis pendekatan eksplanatory. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendistribusian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Tim Zona Integritas di wilayah Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 63 orang. Sedangkan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 63 orang. Uji instrumen menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap zona integritas. variabel komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap zona integritas. variabel kompetensi SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap zona integritas. variabel pengawasan internal, komitmen dan Kompetensi SDM berpengaruh dan tidak signifikan terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan.

Keyword: Pengawasan internal, komitmen, kompetensi SDM, Zona integritas, Persepsi pemangku kepentingan



Abstract

The title given to government agencies whose leadership and staff are committed to realizing a Corruption Free Zone (WBK) and a Clean and Serving Bureaucratic Area (WBBM) through bureaucratic reform, especially in terms of preventing corruption and improving the quality of public services, is an integrity zone. The declaration of an Integrity Zone Towards a Corruption Free Area is carried out so that every institution and its apparatus has integrity, accountability and better quality performance in the future, so that public expectations for quality services, results are complete and measurable and easily accessible so that they can be realized. The aim of this research is to analyze and evaluate internal supervision, leadership commitment and improvement of human resources towards the integrity zone through the perceptions of stakeholders in the Probolinggo district government. This research method uses an explanatory approach. The data collection technique used in this research is through distributing questionnaires. The population in this study was the Integrity Zone Team in the Probolinggo Regency area, totaling 63 people. Meanwhile, the sample used a saturated sampling technique because the population was relatively small, namely 63 people. Test the instrument using the Partial Least Square (PLS) Approach. The research results show that the internal control variable has a positive and significant effect on the integrity zone. The commitment variable has a negative and insignificant effect on the integrity zone. The HR competency variable has a negative and insignificant effect on the integrity zone. Internal control, commitment and HR competency variables have an influence and are not significant on the integrity zone through stakeholder perceptions.

Keywords: *Internal control, commitment, HR competency, Integrity zone, stakeholder perception*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap negara, terutama di Indonesia memiliki harapan yang tinggi untuk menjadikan setiap wilayah-wilayah di berbagai provinsi terbebas dari korupsi dan menjadi wilayah birokrasi yang bersih dari korupsi. Dalam instansi-instansi pemerintahan di daerah atau kota akan memperoleh predikat yang menunjukkan instansi pemerintahan tersebut sangat baik. Predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan public adalah zona integritas (ZI) (Riswantoro, 2020)

Elemen dalam mencapai predikat ZI terdiri dari WBK dan WBBM. Predikat menuju WBK diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja. Sedangkan predikat menuju WBBM yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik (Setiandanu. 2021)

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi ini pemerintah telah melakukan salah satu program utama dalam pelayanan public dengan cara mengembangkan program pembangunan zona integritas. Pengembangan ZI menjadi WBK-WBBM merupakan miniatur implementasi bentuk birokrasi di beberapa unit kerja, yang tujuannya adalah untuk membangun program bentuk birokrasi sehingga dapat

terbangun budaya kerja birokrasi yang antikorupsi, efisien dan berkualitas tinggi. Pada Permenpan RB Nomor 52 Tahun 2014, sebagaimana telah diubah dengan Permenpan RB Nomor 90 Tahun 2021, Tentang Pengembangan dan Penilaian Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Fungsional pada Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa proses pembentukan Zona Integritas telah beberapa tahapan yang harus dilalui yaitu deklarasi, pengembangan, proposal, evaluasi dan penetapan.

Penerapan Zona Integritas ini tidak serta merta berjalan mulus yang diduga terjadi karena adanya sejumlah kendala di lapangan. Faktor yang dapat mempengaruhi adanya penerapan zon aintegritas di suatu instansi pemerintahan diantaranya yaitu dampak adanya pengawasan internal, komitmen organisasi dan kompetensi SDM (Riyandari 2020). Pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja. Selain itu, komitmen organisasi yang mana penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan *turnover*. Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya (Kaunang, 2017). Serta kompetensi SDM, yang merupakan aset penting dari organisasi yang pengelolaannya harus dilakukan seoptimal mungkin agar dapat berkinerja sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya. Ketiga hal tersebut dapat di mediasi dengan persepsi pemangku kepentingan atau *stakeholder*.

Asumsi teori *stakeholder* (Warsono dkk. 2009:17) dibangun atas dasar pernyataan bahwa perusahaan berkembang menjadi sangat besar dan menyebabkan masyarakat menjadi sangat terkait dan memperhatikan perusahaan, sehingga perusahaan perlu menunjukkan akuntabilitas maupun responsibilitas secara lebih luas dan tidak terbatas

hanya kepada pemegang saham. Hal ini berarti, perusahaan dan stakeholder membentuk hubungan yang saling mempengaruhi.

Tabel 1.
Evaluasi Zona Integritas WBK

Evaluasi Zona Integritas WBK			Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Probolinggo		Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo		Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil /DisdukCapil Kabupaten Probolinggo				
Area Perubahan	Bobot	Pemenuhan	Reform	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%		
A .	PENGUNGKIT	60.00									
	1 .	MANAJEMEN PERUBAHAN	8.00	3.89	4.00	78.9	98.63%	80.0	100.00%	7.75	96.88%
	2 .	PENATAAN TATALAKSANA	7.00	3.50	3.50	50.0	100.00%	70.0	100.00%	6.67	95.24%
	3 .	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	10.00	5.00	3.00	30.0	80.00%	100.0	100.00%	9.64	96.41%
	4 .	PENGUATAN AKUNTABILITAS	10.00	5.00	5.00	50.0	100.00%	100.0	100.00%	8.81	88.13%
	5 .	PENGUATAN PENGAWASAN	15.00	7.50	7.48	49.8	99.88%	150.0	100.00%	11.94	79.58%

		6	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10.00	5.00	5.00	100.00%	88.89%	9.42	94.17%
TOTAL PENGUNGKIT							96.45%	98.15%	54.22	90.37%
B	HASIL			40.00						
		I	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	22.50			100.00%	92.42%	21.54	95.72%
		A	Nilai Survei Persepsi Korupsi (Survei Eksternal : Indeks Persepsi Anti Korupsi/ IPAK)	17.50			100.00%	90.25%	16.54	94.50%
		B	Capaian Kinerja Lebih Baik dari pada Capaian Kinerja Sebelumnya	5.00			100.00%	100.00%	5.00	100.00%
		I	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA	17.50			100.00%	86.25%	16.32	93.25%
		-	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal :	17.50			100.00%	86.25%	16.32	93.25%

			Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik / IPKP)								
TOTAL HASIL						4000	100.00%	3589	89.72%	37.86	94.67%
NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI						9787		9478		92.08	

Sumber : data diolah dari Permenpanrb, 2023

Berdasarkan hasil evaluasi zona integritas di tiga lokasi terdapat bahwa intansi-instansi tersebut hampir memenuhi kriteria penilaian zona integritas. Hal tersebut menunjukkan bahwa evaluasi reformasi birokrasi menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM) di wilayah pemerintah kabupaten Probolinggo hampir terpenuhi secara keseluruhan. Pada instansi Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah nilai evaluasi mencapai 97.87 %, pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mencapai nilai sebesar 94.78% dan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mencapai nilai sebesar 92.08%. Ketiga instansi ini berada pada total nilai evaluasi hampir mencapai 100% yang berarti penerapan zona integritas berjalan dengan baik dan di laksanakan dengan semestinya untuk menghindari korupsi dan berbagai tindakan kriminal lainnya.

Fenomena yang terjadi pada wilayah kabupaten Probolinggo ,dengan dilaksanakan Pencanaan Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM) di wilayah pemerintah kabupaten Probolinggo guna menghindari segala bentuk praktik korupsi maupun pungli. Pada tahun 2020 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Probolinggo telah menerima penghargaan Zona Integritas dengan kategori Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dari

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Penghargaan ini diberikan secara virtual pada kegiatan Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM (Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) 2020 dalam rangka peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia (Hakordia) tahun 2020 (Akbar, 2020). Namun di tahun berikutnya perangkat daerah yang telah dicanangkan dan diusulkan dalam Implementasinya dinilai masih perlu perbaikan, hal tersebut sesuai dengan catatan hasil evaluasi dari Kemenpan RB pada Tahun 2022 terkait pengendalian internal bahwa Sistem Pengawasan Internal (SPI) telah diimplementasikan dan didukung dengan Sistem Informasi, dalam hal pemetakan mitigasi risiko Sebagian sudah baik, meskipun belum seluruhnya dimitigasi dengan system pengendalian yang memadai dan tahun 2023 memastikan bahwa seluruh pegawai dari unit kerja/perangkat daerah yang diusulkan agar memahami pola pembangunan Zona Integritas yang telah dilakukan dan dampaknya baik bagi internal maupun stakeholder kedepan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2022)

Dalam Peningkatan mewujudkan Pembangunan Zona Integritas Perangkat Daerah, maka melalui telah dilakukan sosialisasi pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi tahun 2023 oleh Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur merupakan langkah awal untuk mewujudkan komitmen seluruh institusi beserta aparatur pemerintah dan pelayanan publik. Reformasi Birokrasi juga dapat dinilai dari seberapa besar perubahan mendasar yang dilakukan secara bertahap serta diharapkan mampu membentuk karakter aparatur birokrasi secara pribadi maupun kelembagaan, yang mampu memberikan perubahan dan dampak positif yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat (<https://probolinggokab.go.id>, 2023).

Pencanangan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dilakukan agar setiap institusi dan aparturnya memiliki integritas,

akuntabilitas dan kualitas kinerja yang semakin baik kedepannya, sehingga harapan publik terhadap pelayanan yang berkualitas, hasilnya tuntas dan terukur serta mudah diakses sehingga dengan sendirinya dapat terwujud. Integritas dalam konteks organisasi adalah kesatuan integritas individu ditambah dengan nilai-nilai organisasi yang wajib diadopsi oleh setiap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Perlu dipahami bahwa integritas tidak terpisahkan dengan komitmen bersama sebagai *sustainable commitment* (website Pemerintah Kabupaten Probolinggo, 2023).

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang penerapan zona integritas seperti yang dilakukan oleh Lahiang (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kendala-kendala yang mendasar yang dihadapi oleh SPI dalam pembangunan Zona Integritas. Kendala tersebut diantaranya adalah kompetensi yang tidak memadai, ruang lingkup kerja yang kompleks, kurangnya alokasi anggaran, komitmen organisasi yang belum terlihat dari semua unsur di rumah sakit dan kebijakan manajemen atas pengangkatan dan pemberhentian personil SPI serta rangkap jabatan yang membuat implementasi tugas pokok dan fungsi SPI menjadi tidak maksimal. Riyandari (2020) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan dilihat dari persepsi anggota Polri, berpengaruh terhadap efektivitas program Zona Integritas di Polres Banyumas.

Penelitian lain yaitu Haryadi (2022) yang memberikan hasil jika komitmen dari pimpinan dan seluruh unit pelaksana pelayanan dalam membangun Zona Integritas dengan performa petugas pelayanan yang memprioritaskan kepuasan masyarakat. Penataan Tata Laksana menunjukkan cukup baik. Kompetensi SDM masih belum semuanya memiliki kualifikasi. Kekurangan pada kesiapan sarana prasarana pendukung yang masih kurang khususnya pelayanan fungsi Lantas. Sistem pengawasan yang dilakukan secara berjenjang dan kekurangan

pada fasilitas sarana prasarana yang belum memadai dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul “Dampak pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan kompetensi SDM terhadap zona integritas yang di mediasi oleh persepsi pemangku kepentingan Pemerintah Kabupaten Probolinggo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan maka rumusan masalah dari permasalahan diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh pengawasan internal terhadap zona integritas di pemerintah kabupaten Probolinggo?
- b. Bagaimanakah pengaruh komitmen pimpinan terhadap zona integritas di pemerintah kabupaten Probolinggo?
- c. Bagaimanakah pengaruh peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas di pemerintah kabupaten Probolinggo?
- d. Bagaimanakah pengaruh pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan di pemerintah kabupaten Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang telah di kemukakan diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi pengawasan internal terhadap zona integritas di pemerntah kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi komitmen pimpinan terhadap zona integritas di pemerntah kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas di pemerntah kabupaten Probolinggo.

- d. Untuk menganalisis dan mengevaluasi pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan di pemerintah kabupaten Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Mahasiswa

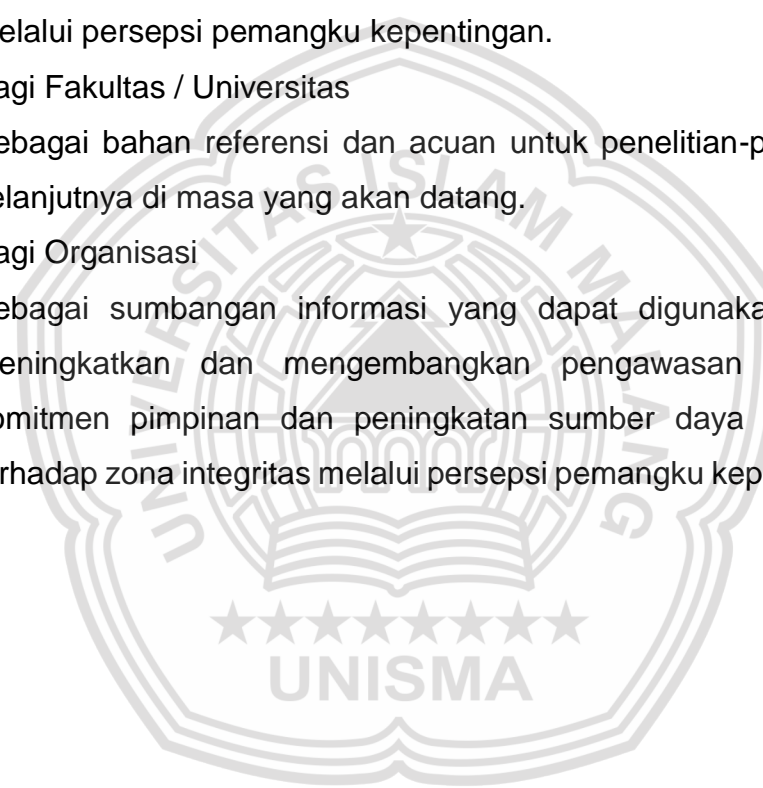
Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan.

- b. Bagi Fakultas / Universitas

Sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

- c. Bagi Organisasi

Sebagai sumbangan informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengawasan internal, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap zona integritas
2. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap zona integritas
3. Kompetensi SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap zona integritas
4. Pengawasan Internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan
5. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan
6. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap zona integritas melalui persepsi pemangku kepentingan

6.2 Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah: ★★★★★

1. Menambahkan variabel-variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, kinerja karyawan dan lain-lain.
2. Dapat menambah item atau indikator pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. mempertimbangkan jumlah populasi dan sampel, dalam penelitian ini masih tidak dapat mengeneralisasi sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A Chariri dan Imam Ghozali. (2007). Teori Akuntansi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Afriyana, A. (2022). Analisis Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pemahaman Reformasi Birokrasi Untuk Mendukung Optimalisasi Kinerja. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 10(2), 98-107.
- Anwar Sanusi. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Deby, L., Putri, M., & Mutiarin, D. (2018). Efektifitas inovasi kebijakan publik; Pengaruhnya pada kualitas pelayanan publik di Indonesia. Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA), 1–16.
- Freeman, R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman, Boston
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, W., Jannang, A. R., & Sabuhari, R. (2022). Analisis Pelaksanaan Zona Integritas di Kepolisian Resor Ternate Guna Terwujudnya Wilayah Bebas dari Korupsi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(2), 65-77.
- Hery. (2011). Teori Akuntansi. Cetakan 2. Jakarta : Kencana
- Hery. (2015). Pengantar Akuntansi: Comprehensive Edition, Jakarta: Grasindo
- Himayaturahmah, E. (2019). Analisis Problematika Penerapan Zona Integritas di Balai Diklat Keagamaan Aceh, Bandung, Makassar Dan Papua. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 4(2), 216-228.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan (2017) Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Kesatu. Bandung: ALFABETA.
- Lahiangan, M. H., Kalangi, L., & Lambey, L. (2018). Analisis Kendala-kendala yang dihadapi Satuan Pengawasan Internal dalam membangun Zona Integritas di RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"*, 9(1).

- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Pringgabaya, D., Waruwu, F.,(2019). Penguatan Kinerja SDM Melalui Manajemen Perubahan dan Penataan Organisasi (Studi Di Unit Kementerian Republik Indonesia) [Strengthening HR Performance (Development Research of 14(2), 223–238.
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(5), 109–119.
- Riyandari, L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS PROGRAM ZONA INTEGRITAS DI POLRES BANYUMAS. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (MIDA)*, 18(1).
- Sianipar ARB, Haryanti K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*. 13(1):98
- Sirin, A. (2021). Strategi Implementasi Pembangunan Zona Integritas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Edutrained: Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 5(2), 148-163.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulistyowati, P. (2021). *DETERMINASI PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Tanjung, L. N. (2018). Monitoring dan Evaluasi Pemanfaatan Dana Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013-2017. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 6(1).
- TMbooks. (2015). Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yendrawati, R. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Faktu Eksternal sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 17(2), 1667-175.