E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 799-792
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang

Ragiel Giant Fausta[1], Moni Wehelmima Muskanan[2,] Melianus Efritron Tkela[3]

[1,2,3]Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Cendana
e-mail: ragilfausta9993@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 48 pegawai BKAD Kota Kupang. Audit manajemen sumber daya manusia direpresentasikan melalui tiga dimensi, yaitu audit kompetensi SDM, audit pelaksanaan tugas SDM, dan audit evaluasi kinerja SDM. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai t sebesar 6,014, dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,0% menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 44,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 56,0% lainnya tidak dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik audit manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Kata kunci: *Audit Manajemen SDM, Kinerja Pegawai, Pengelolaan Keuangan Daerah, Pengelolaan Aset Daerah, BKAD Kota Kupang.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource management audit on employee performance in the management of regional finances and assets at the Regional Financial and Asset Management Agency (BKAD) of Kupang City. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 48 employees of BKAD Kupang City. Human resource management audit was represented by three dimensions, namely human resource competency audit, human resource task implementation audit, and human resource performance evaluation audit. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results indicate that human resource management audit has a positive and significant effect on employee performance in the management of regional finances and assets, with a regression coefficient of 0.302, a t-value of 6.014, and a significance value of less than 0.001. The coefficient of determination of 44.0% indicates that the research model explains 44.0% of the variation in employee performance, while the remaining 56.0% is not explained by the research model. These findings indicate that better human resource management audits are associated with higher employee performance in the management of regional finances and assets.

E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 799-792
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Keywords : *Human Resource Management Audit, Employee Performance, Regional Financial Management, Regional Asset Management, BKAD Kupang City.*

LATAR BELAKANG

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sumber daya manusia aparatur merupakan unsur utama dalam birokrasi yang berperan dalam melaksanakan kebijakan dan mencapai tujuan organisasi pemerintah. Dalam pelaksanaan desentralisasi, pemerintah daerah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pemerintahan secara efektif, responsif, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, diperlukan aparatur yang memiliki kompetensi, profesionalitas, integritas, serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kinerja pegawai menjadi semakin penting pada organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Pengelolaan keuangan dan aset membutuhkan ketepatan dan ketertiban dalam pelaporan, kepatuhan terhadap regulasi, akurasi data, efektivitas pengelolaan aset, serta responsivitas dalam pelayanan administrasi. Pelaksanaan berbagai aktivitas tersebut sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang terlibat. Dengan demikian, kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah tidak hanya ditentukan oleh sistem dan regulasi yang berlaku, tetapi juga oleh kualitas aparatur yang melaksanakan fungsi tersebut.

Kondisi pengelolaan pendapatan daerah Kota Kupang menunjukkan adanya dinamika yang perlu diperhatikan. Berdasarkan dokumen arsip Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Kupang, realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) selama periode 2022–2024 mengalami perubahan, dengan capaian PAD sebesar 94,21% pada tahun 2022, 84,10% pada tahun 2023, dan 79,66% pada tahun 2024. Pada periode yang sama, realisasi pajak daerah relatif tinggi, sedangkan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan menunjukkan capaian yang lebih rendah dan tidak stabil. Kondisi tersebut memberikan gambaran mengenai adanya dinamika dalam pengelolaan pendapatan daerah dan pentingnya pengelolaan keuangan serta aset daerah secara efektif. Namun, perubahan capaian PAD tidak dapat secara langsung diartikan sebagai rendahnya kinerja pegawai karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, diperlukan pengkajian terhadap faktor internal organisasi, khususnya aspek sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Kemampuan aparatur dalam mengelola keuangan dan aset daerah berkaitan erat dengan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah menekankan bahwa pengelolaan barang milik daerah mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, penatausahaan, hingga pengawasan dan pengendalian. Pelaksanaan aktivitas tersebut membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme evaluasi yang dapat menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus mengidentifikasi aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Salah satu mekanisme yang dapat digunakan adalah audit manajemen sumber daya manusia (MSDM). Audit MSDM merupakan proses evaluasi terhadap aktivitas sumber daya manusia untuk menilai efektivitas dan efisiensi serta memberikan rekomendasi perbaikan bagi organisasi. Dalam penelitian ini, audit MSDM difokuskan pada tiga aspek, yaitu audit kompetensi SDM, audit pelaksanaan tugas SDM, dan audit evaluasi kinerja SDM. Ketiga aspek tersebut menggambarkan rangkaian pengelolaan SDM mulai dari kesiapan kompetensi pegawai, pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai ketentuan, hingga proses penilaian dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Secara konseptual, audit MSDM dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui proses identifikasi kesenjangan, evaluasi, dan tindak lanjut perbaikan. Audit terhadap kompetensi dapat membantu organisasi mengetahui kesesuaian kemampuan pegawai

dengan tuntutan pekerjaan. Audit pelaksanaan tugas dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan berdasarkan standar operasional prosedur dan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, audit evaluasi kinerja dapat memberikan informasi mengenai pencapaian pegawai serta menjadi dasar untuk menentukan langkah perbaikan. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan, memahami tugas dan standar kerja, serta memperoleh evaluasi yang memadai diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawab secara lebih efektif.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara audit MSDM dan kinerja pegawai. Rachdiansyah dan Tesmanto (2021) menemukan bahwa audit MSDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Kota Bekasi. Wahid dan Afifudin (2020) juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan audit manajemen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Bellin Surabaya. Selanjutnya, penelitian Adang dan Wijoyo (2022) serta Anjani dan Lubis (2022) menunjukkan bahwa audit MSDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor swasta. Penelitian Irmayanti et al. (2023) juga menunjukkan bahwa audit terhadap berbagai aktivitas SDM berperan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu mengenai audit MSDM masih banyak dilakukan pada sektor swasta atau organisasi non-pemerintah. Kajian mengenai audit MSDM pada organisasi pemerintah daerah masih relatif terbatas, terutama yang menghubungkannya dengan kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Organisasi pemerintah daerah memiliki karakteristik yang berbeda karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja internal, tetapi juga dituntut untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan kepada masyarakat. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai bagaimana audit MSDM berperan dalam mendukung kinerja aparatur pada organisasi pemerintah daerah.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BKAD Kota Kupang, audit kinerja yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengevaluasi kinerja pada tingkat perangkat daerah tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa evaluasi organisasi belum selalu secara khusus mengidentifikasi aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan audit BPK, tetapi untuk mengkaji secara akademik audit manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu mekanisme evaluasi yang berfokus pada aspek kompetensi, pelaksanaan tugas, dan evaluasi kinerja aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian audit MSDM pada sektor publik serta memberikan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal atau explanatory research. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian bertujuan menguji secara empiris pengaruh variabel independen, yaitu audit manajemen sumber daya manusia, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.

Populasi penelitian berjumlah 87 pegawai yang terdiri atas pimpinan, sekretariat, bidang anggaran, bidang perbendaharaan, bidang akuntansi dan aset, serta kelompok jabatan fungsional. Sampel ditentukan berdasarkan kriteria pegawai aparatur sipil negara atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal satu tahun, terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada unit kerja, memahami tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan, serta bersedia menjadi responden. Dari sasaran tersebut diperoleh 48 responden yang datanya dapat diolah.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin. Variabel audit manajemen sumber daya manusia diukur melalui tiga dimensi, yaitu audit kompetensi sumber daya manusia, audit pelaksanaan tugas sumber daya manusia, dan audit evaluasi kinerja sumber daya manusia. Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator perencanaan pengelolaan aset, pemanfaatan aset daerah, pengamanan aset daerah, penatausahaan dan pelaporan aset daerah, serta aspek ketepatan dan responsivitas pelaksanaan tugas sesuai instrumen penelitian.

Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir dengan nilai r tabel sebesar 0,284 pada 48 responden. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Analisis data selanjutnya meliputi statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 32.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 48 responden dari empat bidang utama Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Sebanyak 12 responden berasal dari Sekretariat, 12 dari Bidang Perbendaharaan, 7 dari Bidang Anggaran, dan 17 dari Bidang Akuntansi dan Aset. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian mencakup beberapa bidang yang terlibat dalam pelaksanaan fungsi pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Tabel	Hasil
Audit manajemen sumber daya manusia (X)	24	0,284	Seluruh item valid
Kinerja pegawai (Y)	10	0,284	Seluruh item valid
Total	34	0,284	Seluruh item valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dapat digunakan. Variabel audit manajemen sumber daya manusia terdiri atas 24 butir pernyataan yang mencakup audit kompetensi, audit pelaksanaan tugas, dan audit evaluasi kinerja. Seluruh butir memiliki nilai korelasi lebih besar daripada r tabel sebesar 0,284. Variabel kinerja pegawai terdiri atas 10 butir pernyataan dan seluruh butir juga memiliki nilai korelasi lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, sebanyak 34 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Audit Manajemen SDM (X)	24	0,830	Reliabel
Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (Y)	10	0,728	Reliabel

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel audit manajemen sumber daya manusia memiliki skor minimum 96 dan maksimum 120, dengan nilai rata-rata 111,8333 dan standar deviasi 5,47852. Variabel kinerja pegawai memiliki skor minimum 40 dan maksimum 50, dengan nilai rata-rata 46,8958 dan standar deviasi 2,49459. Rata-rata kedua variabel berada pada rentang skor yang relatif tinggi berdasarkan jawaban responden.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Audit manajemen sumber daya manusia (X)	48	96	120	111,8333	5,47852
Kinerja pegawai (Y)	48	40	50	46,8958	2,49459

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel audit manajemen sumber daya manusia memiliki skor minimum 96 dan maksimum 120, dengan nilai rata-rata 111,8333 dan standar deviasi 5,47852. Variabel kinerja pegawai memiliki skor minimum 40 dan maksimum 50, dengan nilai rata-rata 46,8958 dan standar deviasi 2,49459. Rata-rata kedua variabel berada pada rentang skor yang relatif tinggi berdasarkan jawaban responden.

Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas Kolmogorov Smirnov	0,200	> 0,05	Normal
Normalitas Shapiro-Wilk	0,655	> 0,05	Normal
Deviation from Linearity	0,073	> 0,05	Linear
Linearity	< 0,001	< 0,05	Hubungan linear signifikan
Heteroskedastisitas	0,070	> 0,05	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Uji asumsi menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,655. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,073, lebih besar dari 0,05, sedangkan komponen Linearity memiliki signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai bersifat linear dan signifikan. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,070 sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien B
Konstanta	13,111
Audit manajemen sumber daya manusia	0,302

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y = 13,111 + 0,302X. Nilai konstanta sebesar 13,111 menunjukkan bahwa ketika nilai audit manajemen sumber daya manusia dianggap nol, nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 13,111. Koefisien regresi sebesar 0,302 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada audit manajemen sumber daya manusia diperkirakan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,302 satuan.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	t hitung	Signifikansi	Keputusan
Audit manajemen sumber daya manusia	6,014	< 0,001	Hipotesis diterima

Pengujian hipotesis melalui uji t menghasilkan nilai t sebesar 6,014 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,663	0,440	0,428	1,88664

Nilai R sebesar 0,663 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,440 menunjukkan bahwa 44,0 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh audit manajemen sumber daya manusia, sedangkan 56,0 persen lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi kecenderungan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Koefisien regresi yang positif memberikan gambaran bahwa penguatan pada aspek audit sumber daya manusia berjalan searah dengan peningkatan kinerja pegawai.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui tiga aspek audit yang digunakan dalampenelitian. Pertama, audit kompetensi membantu organisasi memastikan kesesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan jabatan. Kesesuaian pendidikan, keterampilan, pengalaman, standar kompetensi, serta pelatihan menjadi dasar penting agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kedua, audit pelaksanaan tugas membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai prosedur, tepat waktu, melalui koordinasi yang memadai, dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketiga, audit evaluasi kinerja memberikan informasi mengenai pencapaian pegawai serta menjadi dasar untuk pembinaan, pelatihan, arahan, dan perbaikan kinerja.

Dalam konteks Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan fungsi organisasi. Pengelolaan keuangan dan aset daerah membutuhkan ketepatan administrasi, kepatuhan terhadap regulasi, akurasi data, ketertiban pelaporan, serta kemampuan memberikan pelayanan administrasi secara tepat waktu. Oleh sebab itu, audit

manajemen sumber daya manusia tidak hanya dipahami sebagai kegiatan pemeriksaan, tetapi juga sebagai sarana evaluasi yang dapat membantu organisasi menemukan kesenjangan dan menentukan tindak lanjut perbaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachdiansyah dan Tesmanto (2021) yang menemukan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Temuan ini juga konsisten dengan Wahid dan Afifudin (2020) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan audit manajemen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Bellin Surabaya. Adang dan Wijoyo (2022) serta Anjani dan Lubis (2022) juga menemukan pengaruh positif audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Irmayanti et al. (2023) menunjukkan bahwa audit berbagai aktivitas sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karier, dan penilaian kinerja, dapat mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian juga memperkuat relevansi Stewardship Theory dalam konteks organisasi pemerintah daerah. Aparatur pemerintah dapat dipandang sebagai pengelola sumber daya publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dan kepentingan masyarakat. Agar peran tersebut dapat berjalan dengan baik, organisasi perlu memastikan bahwa aparatur memiliki kompetensi, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, dan memperoleh evaluasi yang berkelanjutan. Audit manajemen sumber daya manusia menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk menjaga kesesuaian antara kapasitas aparatur, pelaksanaan pekerjaan, dan tujuan organisasi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 44,0 persen juga menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Sebesar 56,0 persen variasi kinerja berada di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang tetap perlu memperhatikan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Temuan tersebut sekaligus menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu mekanisme penting, tetapi tidak berdiri sendiri dalam membentuk kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Pelaksanaan audit yang mencakup kompetensi, pelaksanaan tugas, dan evaluasi kinerja dapat mendukung peningkatan kinerja aparatur. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,0 persen menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia menjelaskan sebagian variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Badan Keuangan dan Aset Daerah disarankan memperkuat evaluasi kompetensi, kepatuhan pelaksanaan tugas, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Penelitian berikutnya dapat melibatkan responden dan perangkat daerah yang lebih luas serta menambahkan variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian serta kepada seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Universitas Nusa Cendana dan pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan serta dukungan selama proses penelitian. Penelitian ini tidak mencantumkan nomor kontrak pendanaan karena tidak menggunakan skema pendanaan penelitian yang disebutkan dalam naskah sumber.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Adang, F., & Wijoyo, A. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia).

Anjani, M., & Lubis, A. S. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan).

Bayangkara. (2015). Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi (Edisi 2). Jakarta: Salemba Empat.

Chaeroni, A. M., Masiva, B. R., Firdausiyah, F., & Sodiq, A. (2024). Pengukuran Kinerja. 5, 145–157.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a Stewardship Theory of Management.

Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, 4(2), 75–88.

Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda.

Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia.

Latu, S., Mustamin, Jangga, Suleman, A. W., & Nurhikmah. (2025). Manajemen Kinerja Pegawai Sektor Publik. CV. Cahaya Bintang Cemerlang.

Nur, F., & Siregar, L. H. (2019). Audit Manajemen pada Kantor Kesyahbandar Utama Belawan. Jurnal Bisnis Corporate, 4(1), 130–158.

Nurcahyo, B., & Riskayanto. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktifitas Word of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion, 3(1), 14–29.

Pasoloran, O., & Rahman, F. A. (2001). Teori Stewardship: Tinjauan Konsep dan Implikasinya pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Rachdiansyah, & Tesmanto. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Wahid, A., & Afifudin. (2020). Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Hotel Swiss-Bellin Surabaya).
Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan.