

## **Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung**

**Esti Suci Yanti<sup>1</sup>, Hendri Dunan<sup>2</sup>, Riswan<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Program Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung  
estiiieffendi@gmail.com<sup>1</sup>, hendri.dunan@ubl.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT.**

*Doctor retention is a critical issue for regional hospitals in ensuring sustainable healthcare services. This study aims to analyze the effect of human resource planning and training on the improvement of the capability of the Government Internal Supervisory Apparatus (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah/APIP) at the Inspectorate of Mesuji Regency, Lampung Province. The research problem focuses on the need to further strengthen APIP capability in supporting the effectiveness of internal supervision within local government. The research approach is based on a conceptual framework integrating Human Capital Theory, the Resource-Based View, and Organizational Capability Theory, which emphasize the importance of human resource management and training as strategic factors in enhancing organizational capability. The research employed a quantitative approach with a survey design, and the data were analyzed using multiple linear regression supported by classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that human resource planning and training have a positive and significant effect on APIP capability, both partially and simultaneously. The conclusion of this study confirms that improving APIP capability requires integrated human resource planning accompanied by well-structured, relevant, and sustainable training programs.*

**Keywords:** *Human Resource Planning; Training; APIP Capability; Mesuji Regency Inspectorate; Internal Supervision.*

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan terhadap peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Masalah penelitian difokuskan pada masih perlunya penguatan kapabilitas APIP dalam mendukung efektivitas pengawasan internal pemerintah daerah. Pendekatan penelitian ini didasarkan pada kerangka pemikiran yang mengintegrasikan teori *Human Capital*, *Resource-Based View*, dan *Organizational Capability*, yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan pelatihan sebagai faktor strategis peningkatan kapabilitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas APIP, baik secara parsial maupun simultan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan

kapabilitas APIP memerlukan perencanaan SDM yang terintegrasi dengan pelaksanaan pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Perencanaan SDM; Pelatihan; Kapabilitas APIP; Inspektorat Kabupaten Mesuji; Pengawasan Internal.

## **PENDAHULUAN**

Upaya reformasi birokrasi serta tuntutan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik menempatkan fungsi pengawasan sebagai elemen penting dalam memastikan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Di tengah tuntutan tersebut, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peran strategis sebagai garda depan pengawasan internal. APIP tidak lagi hanya diposisikan sebagai pihak yang mencari kesalahan, melainkan sebagai mitra strategis yang memberikan nilai tambah dan mendorong perubahan organisasi. Pada pemerintah daerah, termasuk Inspektorat Kabupaten/Kota, peran APIP menjadi sangat penting untuk memastikan program dan kebijakan berjalan dengan efektif, efisien, serta sesuai ketentuan.

Kapabilitas suatu APIP menjadi indikator kunci dalam menentukan sejauh mana ia dapat menjalankan peran strategisnya tersebut. Kapabilitas yang tinggi tidak hanya bermakna kemampuan untuk menghasilkan temuan audit yang berkualitas, tetapi juga mencakup kapasitas organisasi secara keseluruhan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengelola risiko, dan memberikan keyakinan yang memadai kepada para pemangku kepentingan, terutama kepala daerah dan legislatif. Standar Profesional Internasional Aparat Pengawasan Intern (SPIAPI) yang diadopsi oleh BPKP menetapkan kerangka penilaian kapabilitas APIP yang komprehensif, meliputi enam elemen kritis yaitu (1) Pengelolaan Sumber Daya Manusia, (2) Praktik Profesional, (3) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, (4) Budaya dan Hubungan Organisasi, (5) Struktur Tata Kelola, serta (6) Peran dan Layanan. Kerangka ini menjadi dasar dalam memahami hubungan antara pengelolaan SDM dan peningkatan kapabilitas APIP yang menjadi fokus penelitian ini.

Namun, jalan menuju kapabilitas ideal tersebut tidak selalu mulus. Tantangan dan dinamika internal seringkali menghambat laju peningkatan kinerja organisasi pengawas. Fenomena yang terjadi di banyak Inspektorat Daerah, termasuk di Inspektorat Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, adalah adanya stagnansi dalam perkembangan kapabilitasnya. Data hasil evaluasi kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Mesuji selama tiga tahun terakhir menunjukkan kondisi stagnan pada Level 3 dengan skor 3,015 (2022), 3,000 (2023), dan 3,000 (2024). Stagnansi pada level ini menunjukkan adanya *plateau effect* (efek kebuntuan), di mana proses audit sudah distandardisasi tetapi belum sepenuhnya terukur dan terkelola secara kuantitatif.

Kondisi stagnan ini menjadi sinyal penting bagi organisasi. Level 3 menggambarkan proses yang sudah terdokumentasi dan konsisten, tetapi belum berkembang menjadi praktik yang proaktif dan terukur seperti pada Level 4 (*Managed*). Stagnansi berpotensi menimbulkan *complacency* (rasa puas diri) dan

menurunkan daya dorong organisasi untuk berinovasi. Akibatnya, efektivitas pengawasan dapat menurun dan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah daerah dapat tergerus.

Merujuk pada kerangka enam elemen penilaian kapabilitas, akar masalah dari stagnansi ini perlu ditelusuri. Salah satu elemen yang paling fundamental dan sering menjadi penentu adalah elemen pertama, yaitu Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki integritas adalah nyawa dari sebuah organisasi pengawas. Tanpa dukungan SDM yang unggul, mustahil elemen-elemen lainnya seperti Praktik Profesional, Akuntabilitas, dan Budaya Organisasi dapat mencapai level yang optimal. Dalam konteks inilah, dua aspek kunci dalam pengelolaan SDM, yaitu Perencanaan SDM dan Pelatihan, diduga kuat menjadi faktor yang menghambat akselerasi kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Mesuji.

Dalam organisasi sekomples APIP, pendekatan reaktif dalam pengelolaan SDM tidak lagi memadai. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*) yang strategis memegang peran sentral sebagai proses sistematis untuk meramalkan kebutuhan masa depan organisasi akan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi SDM, serta merancang strategi untuk memenuhinya. Namun, fenomena yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Mesuji menunjukkan bahwa proses perencanaan SDM belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan strategis dan pemetaan kompetensi (*gap analysis*). Praktik perencanaan masih bersifat administratif dan jangka pendek, berfokus pada pengisian posisi lowong tanpa peta jalan (*roadmap*) pengembangan SDM yang jelas.

Ketidaktepatan perencanaan SDM berdampak pada ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kompetensi auditor dan kompleksitas tugas pengawasan. Di era transformasi digital, misalnya, dibutuhkan auditor yang melek teknologi dan mampu melakukan audit berbasis data. Tanpa perencanaan SDM yang antisipatif, rekrutmen dan penempatan tidak akan menjawab kebutuhan tersebut. Akibatnya, pengembangan karier auditor tidak terstruktur, *pipeline* kepemimpinan lemah, dan budaya organisasi pembelajar sulit terbentuk.

Pelatihan dan pengembangan seharusnya menjadi instrumen utama dalam menutup kesenjangan kompetensi yang diidentifikasi melalui perencanaan SDM. Namun, program pelatihan di Inspektorat Kabupaten Mesuji diduga belum efektif. Hal ini terlihat dari kurangnya analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) yang berbasis pada hasil penilaian kapabilitas dan pemetaan kompetensi individu. Materi pelatihan sering bersifat generik dan kurang relevan dengan kebutuhan nyata lapangan.

Selain itu, metode pelatihan masih konvensional dengan dominasi ceramah dan minim praktik kasus nyata, sehingga tingkat penerapan hasil pelatihan di tempat kerja rendah. Evaluasi pelatihan juga belum sampai pada tingkat perilaku (Level 3) dan hasil (Level 4) menurut model Kirkpatrick, melainkan masih berhenti pada tingkat kepuasan peserta (*happy sheet*) dan pengetahuan sesaat. Akibatnya, dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi tidak terukur secara objektif.

Kombinasi perencanaan SDM yang tidak strategis dan pelatihan yang kurang efektif menyebabkan stagnansi kapabilitas APIP di level 3. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk menguji secara empiris dan kuantitatif “**Pengaruh Perencanaan SDM dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris serta rekomendasi strategis bagi pimpinan Inspektorat untuk memperbaiki sistem pengelolaan SDM, mengatasi stagnansi, dan mempercepat peningkatan kapabilitas menuju level yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk memahami akar stagnansi tersebut, perlu diidentifikasi secara lebih spesifik permasalahan yang terjadi pada aspek perencanaan SDM dan pelatihan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang secara terstruktur untuk menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah pegawai yang memadai, dengan kompetensi serta kualifikasi yang sesuai. Proses ini membantu memastikan kesiapan tenaga kerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang berkembang. Selain itu, perencanaan SDM berfungsi untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui perencanaan yang tepat, organisasi dapat memprediksi kekurangan atau kelebihan karyawan dan mengambil langkah strategis untuk menjaga efektivitas operasional.

### **Pengertian Pelatihan (Training)**

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Noe (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha terencana untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terhadap kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam konteks pengawasan pemerintah, pelatihan menjadi sarana utama untuk memperkuat kompetensi teknis auditor, seperti audit berbasis risiko, audit kinerja, dan audit teknologi informasi. Tanpa pelatihan yang relevan, auditor berisiko tidak mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan regulasi dan kompleksitas tata kelola pemerintahan.

### **Pengertian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)**

Kapabilitas APIP merupakan ukuran tingkat kematangan (*maturity level*) fungsi pengawasan internal pemerintah dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Peningkatan kapabilitas APIP penting untuk memastikan peran pengawasan internal dapat memberikan nilai tambah bagi pemerintah daerah. Level kapabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi pengawas telah mampu mengintegrasikan fungsi audit, konsultasi, dan evaluasi kinerja secara sistematis.

APIP yang memiliki tingkat kapabilitas lebih tinggi umumnya mampu berperan secara lebih strategis dalam memastikan pelaksanaan program berjalan efektif. Kapabilitas tersebut memungkinkan pengawasan dan pembinaan dilakukan dengan lebih terarah serta mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas di setiap unit kerja. Selain itu, kapabilitas APIP yang kuat juga berkontribusi pada penguatan sistem pengendalian internal dan menurunkan potensi terjadinya penyimpangan keuangan. Peran ini menjadikan APIP sebagai elemen penting dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah.

Dalam konteks Inspektorat Kabupaten Mesuji, peningkatan kapabilitas dari level 3 menuju level 4 merupakan prioritas strategis untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, yang merupakan lembaga pengawasan internal pemerintah daerah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada hasil evaluasi kapabilitas APIP selama tiga tahun terakhir (2022–2024) yang menunjukkan kondisi stagnansi pada level 3 (Integrated). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bekerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Mesuji. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah total APIP terdiri atas 41 orang, yang meliputi Inspektur, Sekretaris, para Inspektur Pembantu (Irban), Auditor, dan Pejabat Fungsional Pengawas lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu perencanaan sumber daya manusia, pelatihan, dan kapabilitas APIP. Kuesioner disebarkan kepada responden secara langsung dan diisi berdasarkan persepsi responden terhadap kondisi yang mereka alami. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk memudahkan proses pengukuran dan analisis data.

Data sekunder dikumpulkan dari dokumen Inspektorat, laporan penilaian kapabilitas APIP, serta pedoman kebijakan dari BPKP dan peraturan pemerintah terkait fungsi pengawasan. Untuk memperkuat validitas data kuesioner, dilakukan wawancara terbatas dengan pejabat struktural seperti Inspektur dan para Irban.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pada karakteristik responden Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (61%)

Diketahui bahwa dari total 41 responden, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan Magister (S2). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 17 orang (41,5%), dan jumlah yang sama juga ditemukan pada responden dengan pendidikan S2, yaitu 17 orang (41,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 4 orang (9,8%), dan responden dengan pendidikan SMA merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 3 orang (7,3%).

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa dari total 41 responden, sebagian besar berada pada kelompok usia >40 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (39,0%). Kelompok usia 30–40 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah 14 responden (34,1%), sedangkan kelompok usia 20–30 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 11 responden (26,8%).

## **Analisis Deskriptif**

### **Variabel Perencanaan SDM**

Berdasarkan Tabel, distribusi jawaban responden terhadap variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Responden yang menyatakan Setuju berjumlah 15 orang (36,6%), sedangkan responden yang menyatakan Sangat Setuju berjumlah 13 orang (31,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap penerapan perencanaan SDM.

Selanjutnya, responden yang berada pada kategori Netral berjumlah 12 orang (29,3%), yang menunjukkan masih adanya sebagian responden yang belum memiliki keyakinan penuh terhadap aspek perencanaan SDM yang diterapkan. Sementara itu, responden yang menyatakan Tidak Setuju hanya berjumlah 1 orang (2,4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (0%).

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM dinilai sudah berjalan dengan cukup baik oleh sebagian besar responden. Dominannya jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju mencerminkan bahwa kebijakan dan praktik perencanaan SDM telah diterima secara positif, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan untuk mengurangi keraguan responden dan meningkatkan pemahaman serta implementasi perencanaan SDM secara lebih optimal.

### **Variabel Pelatihan**

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa dari total 41 responden, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap variabel pelatihan. Hal ini ditunjukkan oleh 18 responden (43,9%) yang berada pada kategori sangat setuju dan 15 responden (36,6%) yang berada pada kategori setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan pada objek penelitian dinilai telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan responden.

Selanjutnya, sebanyak 8 responden (19,5%) berada pada kategori netral, yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya yakin terhadap efektivitas pelatihan yang dilaksanakan. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju terhadap variabel pelatihan.

Secara keseluruhan, distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel pelatihan memperoleh penilaian yang sangat baik dari responden. Meskipun demikian, masih adanya responden yang berada pada kategori netral menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelatihan, baik dari segi materi, metode, maupun kesesuaian dengan kebutuhan peserta.

### Variabel Kapabilitas APIP

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa dari total 41 responden, sebagian besar responden memberikan penilaian setuju terhadap variabel kapabilitas APIP. Hal ini ditunjukkan oleh 22 responden (53,7%) yang berada pada kategori setuju. Selain itu, sebanyak 14 responden (34,1%) berada pada kategori sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kapabilitas APIP dinilai telah berjalan dengan baik.

Selanjutnya, terdapat 5 responden (12,2%) yang berada pada kategori netral, mengindikasikan masih adanya sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya yakin terhadap kapabilitas APIP. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kapabilitas APIP memperoleh penilaian yang positif dari mayoritas responden. Dominannya responden pada kategori setuju dan sangat setuju mengindikasikan bahwa APIP telah memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Namun demikian, masih adanya responden yang berada pada kategori netral menunjukkan perlunya peningkatan berkelanjutan guna memperkuat kapabilitas APIP secara menyeluruh.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Sumber : Data diolah (2026)

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Kapabilitas APIP	0,071	41	0,200
Perencanaan SDM	0,136	41	0,053
Pelatihan	0,135	41	0,058

Berdasarkan tabel didapatkan hasil nilai normalitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil signifikansi pada variabel independent dan dependen diperoleh nilai  $p\text{-value} > 0,05$ . Dari data diatas nilai signifikansi  $> 0,05$  dapat simpulkan distribusi data

memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Sumber : Data diolah (2026)

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Perencanaan SDM	0,464	2,155	Non Multikolinieritas
Pelatihan	0,464	2,155	Non Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Multikolinieritas, diketahui bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki nilai Tolerance sebesar 0,464 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,155. Sementara itu, variabel Pelatihan juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,464 dan nilai VIF sebesar 2,155.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data diolah (2026)

Variabel	Sig.	Keterangan
Perencanaan SDM	0,740	Tidak ada heteroskedastisitas
Pelatihan	0,608	Tidak ada heteroskedastisitas

Sehingga diperoleh hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Sumber : Data diolah (2026)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.779	3.811		3.615	.001
	Variabel Perencanaan SDM (X <sub>1</sub> )	.349	.106	.414	3.295	.002
	Variabel Pelatihan (X <sub>2</sub> )	.543	.137	.499	3.969	.000

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 13,779 menunjukkan bahwa Perencanaan SDM dan Pelatihan diasumsikan apabila tetap sama atau sama dengan tidak ada, maka tingkat Kapabilitas APIP pada pegawai Inspektorat tetap dapat dicapai oleh pegawai. Oleh karena itu konstanta tersebut berfungsi sebagai

titik acuan memahami bagaimana kapabilitas APIP dapat berubah ketika perencanaan SDM dan pelatihan dimasukkan ke dalam persamaan.

2. Koefisien Perencanaan SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada perencanaan sumber daya manusia akan meningkatkan kapabilitas APIP sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan dianggap konstan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,295 dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas APIP.
3. Koefisien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,543 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kapabilitas APIP sebesar 0,543 satuan, dengan asumsi variabel perencanaan SDM dianggap konstan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,969 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas APIP.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t  
Sumber : Data diolah (2026)

Variabel	Sig.	Keterangan
Perencanaan SDM	0,002	$H_{a1}$ diterima, $H_{o1}$ ditolak
Pelatihan	0,000	$H_{a2}$ diterima, $H_{o2}$ ditolak

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana disajikan pada Tabel, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Mesuji. Dengan demikian, semakin baik perencanaan SDM yang dilakukan, maka kapabilitas APIP cenderung mengalami peningkatan.

### Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F  
Sumber : Data diolah (2026)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1263.968	2	631.984	49.312	.000 <sup>b</sup>
Residual	487.008	38	12.816		
Total	1750.976	40			

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana disajikan pada Tabel 4.12, diperoleh

nilai F hitung sebesar 49,312 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Mesuji.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Data diolah (2026)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.707	3.580

a. Predictors: (Constant), Variabel Pelatihan, Variabel Perencanaan SDM

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,722. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 72,2% variasi Kapabilitas APIP dapat dijelaskan oleh variabel Perencanaan SDM dan Pelatihan yang dimasukkan dalam model regresi.

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model regresi yang digunakan tetap memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R sebesar 0,850 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Perencanaan SDM dan Pelatihan dengan Kapabilitas APIP.

## Pembahasan

### Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kapabilitas Apip Pada Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Mesuji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Mesuji. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas perencanaan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan organisasi pengawasan internal dalam menjalankan fungsi pengendalian, pengawasan, dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan investasi dalam pengelolaannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas serta kinerja organisasi. Selain itu, temuan ini juga mendukung *Resource-Based View* (RBV) dari Barney (1991) yang menegaskan bahwa

keunggulan organisasi ditentukan oleh sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan, termasuk kompetensi aparatur yang dihasilkan melalui perencanaan SDM yang matang.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan sebelumnya dalam penelitian ini terbukti. Hipotesis menyatakan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas APIP di Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

## **Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kapabilitas APIP Pada Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Mesuji. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme APIP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Adult Learning Theory yang dikemukakan oleh Knowles (1980), yang menekankan bahwa pembelajaran orang dewasa akan efektif apabila materi pelatihan relevan dengan tugas dan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga mendukung Transfer of Training Theory dari Baldwin dan Ford (1988), yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan pengetahuan, tetapi dari sejauh mana hasil pembelajaran dapat ditransfer dan diaplikasikan ke dalam praktik kerja sehari-hari.

Pelatihan berperan langsung dalam membentuk kompetensi teknis dan perilaku profesional auditor APIP, khususnya dalam pelaksanaan audit berbasis risiko, audit kinerja, serta audit teknologi informasi. Pelatihan yang disusun berdasarkan Training Need Analysis (TNA) dan disesuaikan dengan hasil evaluasi kapabilitas APIP memungkinkan auditor memperoleh keterampilan yang benar-benar dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan. Hal ini berdampak pada peningkatan elemen kapabilitas APIP, terutama pada aspek praktik profesional dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris yang dilakukan oleh Hidayat (2022) serta Suharto dan Prasetyo (2021), yang menyimpulkan bahwa pelatihan yang relevan dan terstruktur memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan skor kapabilitas APIP. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan perilaku kerja, profesionalisme, serta efektivitas pengawasan internal. Sebaliknya, pelatihan yang tidak terencana dengan baik cenderung hanya menghasilkan peningkatan pengetahuan sesaat dan tidak berdampak nyata pada perubahan perilaku kerja maupun hasil organisasi.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi strategis organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengawasan internal. Pelaksanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan perencanaan SDM menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kapabilitas APIP secara berkelanjutan pada Inspektorat Kabupaten Mesuji.

## **Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan secara Simultan Terhadap Peningkatan Kapabilitas APIP Pada Inspektorat Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Mesuji. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang menegaskan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kapabilitas APIP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Organizational Capability Theory* yang dikemukakan oleh Teece, Pisano, dan Shuen (1997), yang menyatakan bahwa kapabilitas organisasi terbentuk dari kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang sumber daya serta kompetensi internal untuk merespons tuntutan lingkungan. Dalam konteks ini, perencanaan SDM berperan dalam menetapkan arah dan strategi pengembangan kompetensi, sementara pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk merealisasikan strategi tersebut ke dalam peningkatan kemampuan individu dan organisasi.

Perencanaan SDM yang strategis menentukan kebutuhan jumlah dan kompetensi auditor APIP, pemetaan kesenjangan kemampuan, serta arah pengembangan karier aparatur. Namun, perencanaan tersebut tidak akan efektif apabila tidak diikuti dengan pelaksanaan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Sebaliknya, pelatihan yang intensif tanpa dasar perencanaan SDM yang jelas berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian kompetensi (mismatch) dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sinergi antara perencanaan SDM dan pelatihan menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kapabilitas APIP secara optimal.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan empiris dari Lestari (2023) dan Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kapabilitas organisasi pengawasan internal. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi pengawasan yang mampu mengintegrasikan strategi pengelolaan SDM dengan program pelatihan yang terencana cenderung memiliki tingkat kematangan kapabilitas yang lebih tinggi.

Selain itu, tingginya nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kapabilitas APIP dapat dijelaskan oleh

kombinasi perencanaan SDM dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kapabilitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Mesuji akan lebih efektif apabila kedua aspek tersebut dilaksanakan secara terpadu, berkelanjutan, dan berbasis pada evaluasi kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kapabilitas APIP tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan strategis yang mengintegrasikan perencanaan SDM dan pelatihan sebagai satu kesatuan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia pengawasan internal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan terhadap Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Mesuji, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Perencanaan SDM memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik, melalui analisis kebutuhan kompetensi, pemetaan kesenjangan kemampuan, serta perencanaan pengembangan karier auditor, mampu meningkatkan kapabilitas APIP, khususnya pada aspek pengelolaan SDM, praktik profesional, dan akuntabilitas kinerja.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana, relevan dengan kebutuhan kerja, dan berbasis analisis kebutuhan pelatihan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan profesionalisme APIP dalam melaksanakan fungsi pengawasan.
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menandakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kapabilitas APIP. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa 72,2% variasi Kapabilitas APIP dapat dijelaskan oleh Perencanaan SDM dan Pelatihan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kapabilitas APIP serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.)*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 3 (2026) 2059 – 2072 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11473

- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen personalia*. Erlangga.Jakarta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur Dan Aaplikasi SPSS Versi 25 Edisi Pertama* (J. Iddris, Ed.; Edisi Pertama). CV. Sefa Bumi Persada.
- Kristianti, Ok., Kuntadi, C., & Pramuky, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengendalian Internal: Peran Audit Internal, Karakteristik Auditor Internal, Dan Kualitas Audit Internal. *SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah*, 8(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Terj. Dian Angelia). Salemba Empat.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Priadana, S., & Sunarsih, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cetakan ke-3). Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. In *Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 7).
- Wibowo. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.