

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Risiko Pemeriksaan Oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

Bety Erlyya Putri^{1*}, Hasan Rachmany²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Email : ¹betyerlyya@gmail.com

***Corresponding Author**

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Februari 25, 2025

Revised : Maret 5, 2025

Accepted : Maret 16, 2025

Kata Kunci:

Leadership;

Human Resources;

Organizational Culture;

Risk.



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

The risk identified by the Audit Board (BPK) of the Republic of Indonesia in conducting its duties and responsibilities is audit risk, which refers to the risk of failing to meet audit standards. The Audit Team must collectively possess the necessary knowledge, experience, and competence for conducting audits. This research aims to evaluate the combined effect of leadership, human resource competence, and organizational culture on audit risk management at the Audit Board (BPK) of the Republic of Indonesia. The research approach used is quantitative, with the method involving a survey where the researcher distributed questionnaires to collect data. The conclusion of this research is that leadership, human resource competence, and organizational culture have a strong relationship with audit risk management, and together they show a positive and significant impact. Leadership had a statistical variable result of 61%, human resource competence had a statistical variable result of 56%, and organizational culture had a statistical variable result of 70% on audit risk management. Based on partial testing, it can be concluded that the effect of leadership, human resource competence, and organizational culture on audit risk management is 91%, while the remaining 9% is affected by other factors not included in this research.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan negara memerlukan unsur kepercayaan dari masyarakat. Kepercayaan tersebut dapat diperoleh dengan melaksanakan tujuh asas penyelenggaraan negara (UU Nomor 28/1999), yaitu kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, dan akuntabilitas. Asas-asas tersebut dituangkan dalam bentuk pelayanan publik. Dalam pelaksanaannya, penyelenggara negara menghadapi berbagai macam risiko yang sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyadari pentingnya manajemen risiko sebagai bagian integral dari sistem pengendalian internal guna mendukung pencapaian tujuan strategis BPK. Hal ini tercantum dalam Surat Keputusan BPK Nomor 23/K/I.XIII.2/XI/2011 tanggal 30 November 2011 tentang Sistem Pengendalian Internal (SPI). Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa SPI BPK mencakup lima (5) komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi sektor publik terus berubah dan berkembang mengikuti lingkungan internal dan eksternal. Perubahan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap hal tersebut berpotensi menimbulkan peluang dan risiko bagi organisasi. Peluang dapat menjadi kesempatan bagi organisasi menuju beberapa tingkat lebih baik sedangkan risiko menjadi sebuah potensi kerugian dan kegagalan. Risiko merupakan kata yang kita dengar hampir setiap hari. Biasanya kata tersebut mempunyai konotasi yang negatif, sesuatu yang tidak kita sukai, sesuatu yang ingin kita hindari. Risiko bisa didefinisikan sebagai kejadian yang merugikan atau kemungkinan hasil yang diperoleh menyimpang dari yang diharapkan. Risiko bisa didefinisikan sebagai kejadian yang merugikan atau kemungkinan hasil yang diperoleh menyimpang dari yang diharapkan. Jika risiko tersebut menimpa suatu organisasi, maka hal tersebut dapat berdampak negatif pada organisasi. Dalam kemungkinan situasi terburuk, risiko tersebut bisa mengakibatkan kehancuran organisasi tersebut. Manajemen risiko bertujuan untuk mengelola risiko tersebut sehingga kita bisa memperoleh hasil yang paling optimal. Dalam konteks organisasi, organisasi juga akan menghadapi banyak risiko. Jika organisasi tersebut tidak bisa mengelola risiko dengan baik, maka organisasi tersebut bisa

mengalami kerugian. Karena itu risiko yang dihadapi oleh organisasi juga harus dikelola, agar organisasi bisa bertahan, atau barangkali mengoptimalkan risiko. Penerapan manajemen risiko di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) diharapkan dapat mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran Strategis BPK.

Implementasi manajemen risiko juga harus fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam manajemen risiko. Keberadaan SDM manajemen risiko yang unggul merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi sehingga SDM tersebut bisa melakukan mitigasi risiko secara efektif. kemudian adanya Budaya organisasi yang sadar risiko dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi, menanggulangi, dan bertahan dari risiko. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, tujuan Penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap manajemen risiko pemeriksaan pada BPK RI. Berdasarkan uraian diatas terdapat korelasi antara kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap manajemen risiko pemeriksaan, sehingga penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Resiko Pemeriksaan Oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.”

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Risiko : Menurut Suseno, P. (2022:26): “Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan, keluarga dan masyarakat. Jadi mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisir, menyusun, memimpin/ mengoordinasi dan mengawasi (termasuk mengevaluasi) program penanggulangan risiko.”
2. Kepemimpinan : Menurut Sutrisno (2020:213): “Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain..”
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia : Menurut Sulistyowati (2021): “SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi sebagai sifat atau karakter yang menopang seseorang terkait dengan kinerja profesional. Dapat diartikan: kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang didelegasikan padanya dengan dukungan pengalaman, pelatihan dan Pendidikan yang cukup.”
4. Budaya Organisasi : Menurut Hari (2019:4): “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2020:57) pengertian metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologi, maupun psikologis.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari kepemimpinan sebagai variabel independen (X1), kompetensi SDM (X2), dan budaya organisasi (X3), serta manajemen risiko pemeriksaan (Y) sebagai variabel dependen. Menurut Noor (2021:38) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di organisasi yang menjadi objek penelitian dan penyebaran kuesioner kepada responden. Setelah diberi kesempatan dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian ditarik kembali oleh

peneliti untuk dijadikan data primer bagi peneliti. Pengumpulan data penelitian dengan kuisioner ini bertujuan untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk masing-masing pertanyaan sebagai alat untuk mengukur jawaban dari responden. Setiap pertanyaan mengenai masing-masing variabel dan para responden disediakan 5 (lima) alternatif jawaban. Untuk memperoleh data sekunder penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, dan jurnal penelitian.

yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengujian validitas angket ditujukan untuk mengetahui pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment (Product Moment coefficient of correlation) dengan rumus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang profil responden pegawai BPK di Kantor Pusat sebanyak 98 pegawai. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan membagikan 98 kuisioner lengkap dikembalikan kepada peneliti. Pengujian menggunakan uji dua sisi (two-tailed) dengan signifikansi 5%, maka 0 nilai rtabel didapatkan dengan cara melihat untuk N (jumlah sampel) 98-2 yaitu sebesar 0.1671 Nilai rhitung atau Pearson Correlation diperoleh dari hasil pengujian menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua pernyataan pada indikator Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Pengelolaan Risiko Pemeriksaan memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan oleh badan pemeriksa keuangan republik indonesia.

Pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukan hasil bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel adalah sebesar 0,757 untuk variabel kepemimpinan, 0,703 untuk variabel kompetensi sumberdaya manusia, 0,770 untuk variabel budaya organisasi dan 0,781 untuk variabel pengelolaan resiko. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Dari data hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial kepemimpinan (X_1) terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan (Y) didapatkan nilai yang menunjukan R Square sebesar 0,61 atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan sebesar 0,61 atau 61% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial kompetensi sumber daya manusia (X_2) terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan (Y) didapatkan nilai yang menunjukan R Square sebesar 0,56 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan sebesar 0,56 atau 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil koefisien determinasi secara parsial budaya organisasi (X_3) terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan (Y) didapatkan nilai yang menunjukan R Square sebesar 0,70 atau 70%. Hal ini menunjukkan bahwa

besarnya pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan sebesar 0,70 atau 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil koefisien determinasi secara parsial kepemimpinan (X_1), kompetensi sumber daya manusia (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan (Y) didapatkan nilai yang menunjukan R Square sebesar 0,91 atau 91%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan secara simultan sebesar 0,91 atau 91% sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh

variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan Hipotesis pertama (H1) yang di ajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Dari hasil penelitian dapat di lihat hasil perhitungan menggunakan SPSS 26 diketahui bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Dari hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.141 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1). memiliki pengaruh yang positif terhadap pengelolaan resiko (Y) yang berarti apabila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 maka akan mempengaruhi kenaikan pengelolaan resiko sebesar 0.141. Kemudian terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,266 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,66123 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,266 > 1,66123 sedangkan nilai signifikansi yang ditujukan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$) Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan.

Dalam Hipotesis kedua (H2) yang di ajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Dari hasil penelitian dapat di lihat hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan dimana hasil analisis regresi linear berganda variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.099 menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap pengelolaan resiko (Y) yang berarti apabila nilai variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat sebesar 1 maka akan mempengaruhi kenaikan pengelolaan resiko sebesar 0.099. Kemudian terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 2,384 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,66123 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,384 > 1,66123 sedangkan nilai signifikansi yang ditujukan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,019 < 0,05$) Artinya terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Selain itu hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan sebesar 0,56 atau 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain.

Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya dan pengelolaan resiko pemeriksaan. Pengendalian dalam suatu organisasi akan mendorong pemakaian sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk berupaya mengoptimalkan sasaran organisasi. Apabila pegawai merupakan orang yang berkompeten dan dapat dipercaya maka pengelolaan resiko tidak akan muncul masalah dan menghasilkan laporan pemeriksaan keuangan yang baik.

Hipotesis ketiga (H3) yang di ajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Dari hasil penelitian di lihat hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan dimana hasil analisis regresi linear berganda variabel kompetensi budaya organisasi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.104 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap pengelolaan resiko (Y) yang berarti apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 maka akan mempengaruhi kenaikan pengelolaan resiko sebesar 0.104.

Kemudian terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,691 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,66123 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,691 > 1,66123 sedangkan nilai signifikansi yang ditujukan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,008 < 0,05$) Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan. Selain itu pada hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap pengelolaan resiko pemeriksaan sebesar 0,70 atau 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan pengelolaan resiko pemeriksaan Ketika ada budaya organisasi kuat, maka pengelolaan resiko ini berlangsung secara otomatis dan tanpa hambatan. Jadi, budaya organisasi berpengaruh terhadap

pengelolaan resiko pemeriksaan di badan pemeriksaan BPK. Maka dapat di tarik kesimpulan jika hasil ini menunjukan bahwa sebagian besar responden berpendapat dengan adanya budaya organisasi yang peka dan terbuka maka akan berimplikasi terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki derajat hubungan yang kuat dengan pengelolaan risiko pemeriksaan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai kepemimpinan dengan pengelolaan risiko pemeriksaan. Sebagian besar responden berpendapat dengan adanya kepemimpinan yang ideal maka akan berimplikasi terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan. Kompetensi sumber daya manusia memiliki derajat hubungan yang kuat dengan pengelolaan risiko pemeriksaan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai Kompetensi sumber daya manusia dengan pengelolaan risiko pemeriksaan, sebagian besar responden berpendapat dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka akan berimplikasi terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan. Budaya Organisasi memiliki derajat hubungan yang kuat dengan pengelolaan risiko pemeriksaan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai budaya organisasi dengan pengelolaan risiko pemeriksaan, sebagian besar responden berpendapat dengan adanya budaya organisasi yang peka dan terbuka maka akan berimplikasi terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan. Kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi, memiliki derajat hubungan yang kuat dengan pengelolaan risiko pemeriksaan secara bersama-sama terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi, terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan. Maka dapat di tarik kesimpulan jika hasil ini menunjukan bahwa sebagian besar responden berpendapat dengan adanya kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi yang seimbang secara simultan berimplikasi terhadap pengelolaan risiko pemeriksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandha Handoko. (2021). Human Resource Risk Management Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: Deepublish
- Bracci et al., 2021. Risk management in the public sector: a structured literature review. Risk management in the public sector: a structured literature review |Request PDF (researchgate.net
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia
- Chaerudin, Ali. 2019. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi:CV. Jejak anggota.
- Edison, Emron, Yohny Anwar Dan ImasKomariyah. 2017. Manajemen Sumber. Daya Manusia. Bandung: Alfabeta CV.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Ganyang, M. T (2018). Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairul. 2020. Manajemen Risiko. Penerbit: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi. Utama)
- Hanafi, Mamduh M. Risiko, Proses Manajemen Risiko, dan Enterprise Risk Management. Modul 1.
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, Asbullah. 2022. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. Jurnal Ideas Vol. 8, No. 1. Februari 2022.
- Suseno, P. (2022). Manajemen Risiko & Asuransi Syariah. Jakarta: Gramedia.
- Susilo, Leo J.; Kaho, Victor Riwu. 2020, Manajemen Risiko, Jakarta: Grasindo
- Sutarto Wijono. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Prenadamedia Group.
- Airyq, Irnin Miladdyan. Aida Vitayala Sjafri Hubeis. Anggraini Sukmawati. 2023. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 9 No.1.
- Anita, A dan A. Yulianto (2016). Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan. Management Analysis Journal 5 (1) (2016).

- Fadude Fikri Djafar, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Cabang Bitung
- Hak, Cecep Abdul. Rita Tri Yusnita. Kusuma Agdhi Rahwana. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus pada Perangkat Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran). Jurnal Maneksi Vol. 12, No.2, Juni 2023.
- Hanks, Stephanie Anne. March 21, 2023. School Administrator Instructional Leadership Self-Efficacy Influence on Work Engagement: A Qualitative Descriptive Inquiry. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Grand Canyon University Phoenix, Arizona.