

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWAS INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Distyawaty

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The regional inspectorate is a government internal auditor who conducts general supervision toward local government and performing other tasks. In conducting their obligations, regulatory authorities are required to develop their competencies. This research intends to identify and analyze the simultaneous influence of competency and career development on the performance of regulatory authorities in The Regional Inspectorate office of Central Sulawesi; to identify and analyze the partial influence of competency on the performance of regulatory authorities; to identify and analyze the partial influence of career development on the performance of regulatory authorities. Sample in this study consists of 75 people who were selected by census method. Method of analysis used is quantitative approach with linear multiple regression. The result shows that: competency and career development simultaneously have significant influence on the performance of regulatory authorities in The Regional Inspectorate office of Central Sulawesi. Partially, competency and career development have significant influence on the performance of regulatory authorities in The Regional Inspectorate office of Central Sulawesi.

Keywords: *competency and career development simultaneously*

Dalam rangka menjamin pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pemerintah perlu melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah secara normatif meliputi pengawasan administrasi umum pemerintah dan pengawasan urusan pemerintah.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu yang meliputi motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Menurut Mulyono (2001:38) kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam

meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, kurangnya anggaran kantor sebagai penunjang pengembangan karir pegawai menjadikan penghambat pengembangan karir pada pegawai. Sehingga pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tengah khususnya pengembangan terhadap para pegawai dalam jabatan auditor, ternyata

belum cukup mendukung pelaksanaan audit yang berkualitas. Dalam peningkatan kualitas auditor, belum banyak diselenggarakan disebabkan anggaran pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sangat terbatas untuk kegiatan diklat teknis atau diklat fungsional yang berkaitan dengan pengawasan dan pemantauan program atau kegiatan. Sedangkan, dalam peningkatan karier auditor perlu adanya dukungan bagi peningkatan tingkatan atau jabatannya.

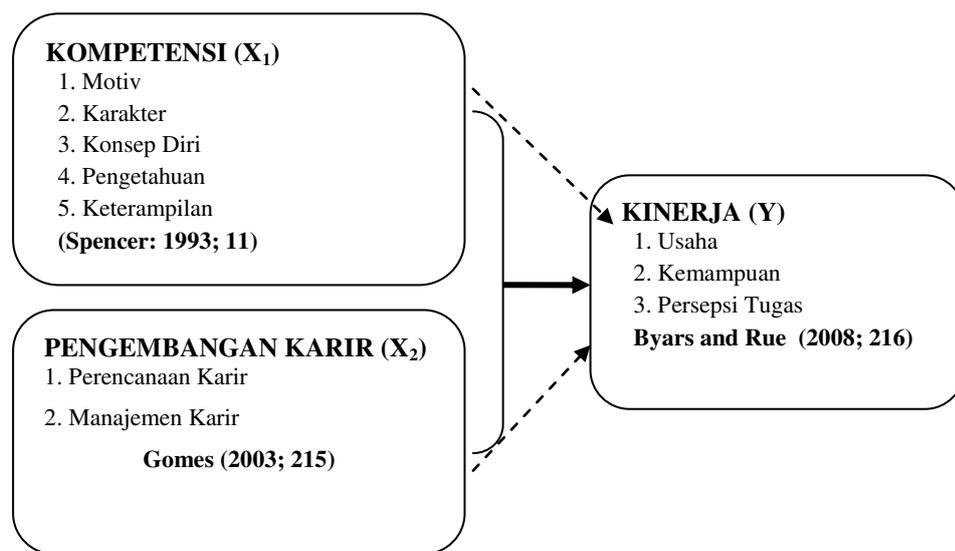
Rumusan Masalah

Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kompetensi dan pengembangan karier secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?, 2) Apakah

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?, 3) Apakah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?.

Kerangka Pemikiran

Banyak hal yang mampu mendorong seseorang untuk dapat mencapai sesuatu yang diinginkan. Bagi seorang pegawai, dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya dibutuhkan kompetensi, akan tetapi juga dibutuhkan pengembangan karier. Sehubungan dengan tugas pegawai, tentu seorang pegawai membutuhkan kompetensi dan pengembangan karier guna membantu kelancaran fungsi pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
 -----> Secara Parsial
 -----> Secara Simultan

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Muljono (2001 : 38) menyatakan bahwa kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Adapun variabel yang lazim terdiri dari ; kepercayaan

diri, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan wawasan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut (Wibowo, 2007). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Suprihanto, dkk (2003) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Demikian pula yang dipertegas oleh Hersey dkk dalam Wibowo (2007) dimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan/pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan/pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Dengan dilakukannya pengembangan karir dengan cara pendidikan dan pelatihan, promosi dan rotasi penugasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik.

Menurut Alwi (2001) *Protean career* terhadap pola pengembangan karyawan/pegawai memiliki implikasi karena karir bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggungjawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. Menurut Nawawi (2001), bahwa pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan/posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-verifikatif. Dimana penelitian deskriptif digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan membuat kesimpulan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2016 sampai dengan Juni 2016.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah berjumlah yaitu 76 orang.

Mengingat populasi pegawai berjumlah 76 orang dan yang menjadi responden dalam penelitian ini 75 pegawai negeri sipil sedangkan peneliti tidak menjadi responden. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini 75 pegawai negeri sipil. Metode sensus adalah metode yang digunakan dengan memasukkan semua unsur populasi sebagai respondent (Sugiarto, 2001)

Definisi Operasional Variabel

Kompetensi (X_1)

Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini kompetensi diukur dari segi :

- (1) Motif yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- (2) Karakter yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
- (3) Konsep diri yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden

untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

- (4) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- (5) Keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pengembangan Karir (X_2)

Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Perencanaan karir (*Career planning*). Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya. Manajemen karir (*Career Management*). Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

Kinerja Pegawai (Y)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Byars and Rue (2008 : 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut :

1. Usaha: merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga

2. (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.
3. Kemampuan: merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak berubah terlalu banyak dalam waktu yang relatif singkat.
4. Persepsi tugas: menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka

seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka. Aktivitas dan sikap percaya seseorang juga diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing, karena tanggung jawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X₁)	Motif	1. Berusaha bekerja dengan sempurna 2. Bekerja tidak semata-mata karena upah 3. Pekerjaan sebagai ibadah 4. Bertanggung jawab penuh 5. Mengharapkan umpan balik dari rekan kerja
	Karakter Pribadi	6. Penampilan diri 7. Watak dan karakter 8. Mengendalikan emosional 9. Mengontrol diri 10. Tabah menghadapi permasalahan
	Konsep Diri	11. Mampu mengatasi masalah 12. Keyakinan kuat pada agama 13. Memberikan pelayanan secara sopan santun 14. Kemampuan untuk memimpin 15. Berinteraksi dengan rekan kerja
	Pengetahuan	16. Selalu belajar 17. Memahami proses pelayanan 18. Memahami setiap aturan pemerintah 19. Bekerja semaksimal mungkin 20. Pengetahuan menciptakan sesuatu yang berbeda
	Keterampilan	21. Mempertahankan prestasi 22. Menggunakan peralatan kerja 23. Kemampuan prosese kerja 24. Mengikuti diklat-diklat 25. Mengikuti kursus komputer
Pengembangan Karir (X₂)	Perencanaan Karir	26. Kesesuaian minat dengan pekerjaan 27. Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan 28. Peluang pengembangan karir 29. Kejelasan rencana karir
	Manajemen Karir	30. Tingkat transparansi tentang informasi karir 31. Publikasi lowongan kerja di instansi 32. Kesesuaian pengalaman kerja 33. Kebebasan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan
Kinerja (Y)	Usaha	1. Menegakkan disiplin kerja 2. memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi 3. semaksimal mungkin melaksanakan tugas 4. Melaksanakan tugas selalu tulus 5. Bekerja akan selalu semangat
	Kemampuan	6. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja 7. Bekerja selalu berkreaitifitas 8. Mengarahkan dan mempengaruhi orang lain 9. Keterampilan menunjang pekerjaan 10. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan
	Persepsi Tugas	11. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. 12. Menjalankan tugas dengan baik 13. Mengerti akan tugas yang diberikan 14. Pertanggungjawaban tugas 15. Menyelesaikan tugas dengan baik

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. *SPSS for windows versi 16.0* akan digunakan dalam mengelola data penelitian ini. Perhitungan regresi linear juga bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan formulasi umum (Sugiyono, 2007: 251)) sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Dimana:

- Y = Variabel dependen
- X₁, X₂ = Variabel Independen
- α = Konstanta (Intercept)
- β₁, β₂, = Koefisien regresi
- e = error

Dalam penelitian ini variabel dependent adalah kinerja pegawai sementara variabel independent adalah Karakteristik Budaya dan Kompetensi, jika dimasukkan dalam regresi

linear berganda akan diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Pengembangan Karir
- α = Konstanta (Intercept)
- β₁ = Koefisien regresi Kompetensi
- β₂ = Koefisien regresi Pengembangan Karir
- e = error

Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dengan pedoman pengambilan keputusan dari teori Santoso (2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 16,0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 75 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kompetensi dan pengembangan karir) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,876	0,453	1,935	0,057
X ₁ = Kompetensi	0,633	0,125	5,087	0,000
X ₂ = Pengembangan Karir	0,176	0,067	2,633	0,010
R-	= 0,687			
R-Square	= 0,472	F-Statistik	= 32,135	
Adjusted R-Square	= 0,457	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah: $Y = 0,876 + 0,633X_1 + 0,176X_2$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, dan X₂) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja Aparatur Pengawas

Inspektorat Daerah Propinsi Sulawsi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,876 berarti kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel kompetensi dan

pengembangan karier adalah sebesar 0,876.

2. Kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,633 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja Aparatur Pengawas. Artinya semakin baik semakin berkompetensi Aparatur Pengawas maka akan semakin naik kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Pengembangan Karier (X_2) dengan koefisien regresi 0,176 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengembangan karier dan kinerja Aparatur Pengawas. Artinya semakin baik pengembangan karier yang ada di Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Pengawas yang ada.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi (X_1), dan pengembangan karier (X_2), dengan variabel tidak bebasnya kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 2 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,472 atau = 47,20%. Hal ini berarti bahwa sebesar 47,20% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 2 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 32,135$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kompetensi dan pengembangan karier kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1)

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,633, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

2. Pengembangan Karier (X_2)

Untuk variabel pengembangan karier, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,176, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,010. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Pengembangan karier berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah

Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, hasil pengujian terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang

dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai. Untuk mencapai pengembangan karier yang diharapkan, seorang pegawai hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karier seseorang merupakan tanggung jawab dirinya sendiri. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karier yang diidamkan.

Suatu perusahaan atau organisasi agar tetap jaya dan bertahan serta berhasil maka harus memperhatikan sumber daya manusiannya yaitu dengan memberi perhatian dan kesempatan terhadap pengembangan karier pegawai, dengan memperhatikan pengembangan karier maka akan mendorong pegawai untuk menggali terus kemampuannya. Pengembangan karier sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yaitu pengembangan karier. Seperti yang diungkapkan Kusnadi dalam Safitri, (2013) yang mengatakan karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka memiliki motivasi pribadi yang tinggi, setiap motif ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mencapai jenis target tertentu seperti pengembangan karier.

Hasil penelitian ini didukung oleh Shaputra dan Hendriani (2015) dalam penelitian faktor pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara bersama-sama, variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor

Wilayah Pekanbaru, sedangkan peneliti menemukan adanya pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Amri, dkk (2014) berdasarkan hasil penelitian variabel Kemampuan, motivasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis, sedangkan peneliti menemukan adanya pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji regresi linear berganda menunjukkan variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas intern pemerintah. Nilai koefisien regresi yang berarah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai variabel kompetensi menyebabkan terjadinya kenaikan nilai kinerja aparat pengawas intern pemerintah dan sebaliknya jika nilai kompetensi menurun, maka nilai kinerja juga menurun. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi mempunyai respon yang searah atau positif terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang penting bagi aparat pengawas dalam menjalankan tugasnya, dan menjadi alasan untuk mempengaruhi tingkat kinerja aparat pengawas.

Kompetensi merupakan aspek-aspek pribadi dari seorang aparat pengawas intern yang akan mengarahkan tingkah laku dan menjelaskan bagaimana aparat pengawas berperilaku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Pegawai yang bermotif positif tentunya menanamkan rasa tanggung jawab penuh dalam dirinya dalam pencapaian

tujuan organisasi, responden setuju bahwa bekerja bukan semata-mata karena mencari uang tapi menganggap pekerjaan itu adalah ibadah, seorang pegawai tentunya bekerja dengan segenap kemampuan yang mereka miliki, supaya mereka bisa dihargai rekan kerja dan kantor, olehnya itu setiap pegawai mengharapkan umpan balik antar sesama sebagai wahana introspeksi diri menuju pribadi yang jauh lebih baik yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Responden setuju bahwa karakter pribadi pegawai yang sangat percaya diri pada penampilannya dan mampu mengendalikan sifat emosional serta senantiasa tabah dan mengontrol diri dalam menghadapi permasalahan dilingkungan kerja sehingga dengan watak dan karakter yang mereka miliki selalu ingin menyelesaikan segala sesuatunya sampai tuntas sehingga tidak menjadi beban yang nantinya dapat berpengaruh pada kinerja.

Konsep diri pegawai yang mempunyai kemampuan memimpin berharap untuk promosi jabatan dengan tetap memberikan pelayanan yang sopan santun pada orang lain dan selalu dalam berinteraksi dengan rekan kerja selalu menghargai pendapat mereka serta menanamkan keyakinan kuat pada agama sebagai filter baginya untuk mengambil yang bukan haknya yang pada nantinya berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi tentunya tidak pernah berhenti belajar demi meningkatkan kemampuannya, yang nantinya dengan pengetahuan yang mereka miliki dapat menciptakan sesuatu yang berbeda dikantor dengan tetap melayani proses layanan pada kantor dan aturan pemerintah yang baru supaya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang nantinya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan keterampilan, setiap pegawai berharap dapat mengikuti diklat-diklat dan kursus komputer dan bahasa

inggris demi menunjang aktivitas kerjanya sehingga mampu menggunakan peralatan kerja dan memahami proses kerja dikantornya yang nantinya berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis data dari variabel kompetensi dimana indikator keterampilan mendapat proporsi yang paling dominan, responden sangat setuju bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, harus didukung dengan keterampilan yang cukup dengan mengikuti berbagai diklat-diklat dan kursus komputer, baik yang diadakan di internal kantor maupun yang dilakukan di tempat lain yang masih berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan fakta empirik dari hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, adanya peningkatan yang dilakukan dengan mengikuti diklat fungsional. Saat ini diklat yang telah pernah diikuti oleh pegawai Inspektorat adalah diklat sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA). Penyelenggaraan diklat sertifikasi JFA adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Diklat lain yang diikuti oleh pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tengah adalah diklat sertifikasi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) yang diselenggarakan oleh Departemen Dalam Negeri. Dengan adanya pelatihan dan diklat yang diikuti pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tengah menambah pengetahuan khusus dalam pengawasan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Taufik (2010) hasil penelitian yang dilakukan adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya, sedangkan yang dilakukan oleh peneliti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Rachmat (2011) hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kota Palu, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan Umar (2013) hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Sulawesi Tengah, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seseorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan dan dicita-citakan. Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal.

Dalam hal ini pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Menurut Rivai (2009) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang

dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Fakta empirik pada pengembangan karir pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tengah, khususnya tenaga auditor masih kurang, pada jabatan auditor madya berjumlah 3 orang, auditor muda berjumlah 6 orang dan auditor pertama 15 orang. Hal tersebut diatas menjadi gambaran dari pimpinan untuk memberikan motivasi dan peluang kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan workshop tentang pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian didukung oleh Harlie. M (2010) hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, hal ini sejalan dengan penelitian yang lakukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengawasa inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Rosmin (2010) dalam hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap perilaku pimpinan, motivasi dan kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Donggala, sedangkan penelitian yang ini pengembangan kari berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan Mu'jizat (2013) penelitian ini menghasilkan kompetensi, mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Diharapkan bagi pimpinan untuk meningkatkan kompetensi motif dan konsep diri dari auditor, yaitu harus bekerja dengan sempurna dan memberikan pelayanan secara sopan santun.
2. Mengembangkan pengetahuan auditing dari para auditor melalui pelatihan atau diklat penjenjangan auditor.
3. Dari aspek pengembangan karir diharapkan adanya transparansi tentang informasi karir khususnya tingkat jabatan dari auditor pertama menjadi auditor madya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari

berbagai pihak, utamanya kepada Tim Pembimbing Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar, M. S dan Dr. Maskuri Sutomo, S.E., M.S.i. Semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Amri Wan Khairul, Machasin, Kurniawaty Fitri. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bengkalis. *JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober. 1- 19*.
- Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management. (9thed.)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi., Yogyakarta
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober; 117-124
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mu'jizat, Poppy. 2013. Pengaruh Kompetensi. Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palu, *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako*, Palu.
- Mulyono, Anton, M. 2001. *Aktivitas Belajar*. Yrama. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : per/05/m.pan/03/2008 Tentang *Standar audit Aparat pengawasan intern pemerintah*. Jakarta
- Rachmat, Rosmaeni. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kota Palu, *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako*, Palu.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rosmin. 2010. Analisis Pengaruh Prilaku Pimpinan, Motivasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karier pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Donggala, *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako*, Palu.
- Safitri, Ema. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume. 1 Nomor 4 Juli. 1044 – 105.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Shaputra, Angga Rahayu, Hendriani Susi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vo. VII No. 1 Januari. 1-21.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*. PT. Gramedia. Pustaka Utama : Jakarta.

- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Suprihanto J dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN. Yogyakarta
- Taufik, Muh. Efendy. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (*Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Gorontalo*). Tesis. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta
- Umar. 2013. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Daerah Sulawesi Tengah. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako, Palu.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.