

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH (APIP) DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BULELENG

Gusti Ayu Desy Indrayani¹, Kadek Rai Suwena², I Wayan Suwendra³

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: gung.eciik1236@gmail.com¹, kadek_suwena@yahoo.co.id²,
yc9eda@yahoo.co.id³.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *t test*, *F test* dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial maupun simultan kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of individual competencies, organizational support and management support on the performance of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) at the Regional Inspectorate of Buleleng Regency. This type of research is causal research. Data collected by questionnaire method. The analysis used in this study is *t test*, *F test* and multiple linear regression using SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 16.0 for Windows. The results showed that there was a partial or simultaneous influence of individual competencies, organizational support and management support on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Individual Competence, Organizational Support, Management Support and Performance

PENDAHULUAN

Tuntutan dalam pelaksanaan akuntabilitas pada sektor publik terhadap terwujudnya *good governace* semakin meningkat. Salah satu yang mendukung terciptanya *good governance* adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, sikap, pengetahuan, bakat, dan keterampilan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan.

Penggerak dari sistem organisasi pemerintah adalah manusia yang ada didalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam rangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya, sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah sumber daya

manusia didalamnya. Selain itu, yang menundukung terciptanya *good governance* adalah pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2005).

Perlu disadari bahwa dengan adanya tuntutan dalam menciptakan *good governance*, hal yang penting adalah membentuk individu-individu yang berkualitas terutama pada birokrasi-birokrasi. Sunarsip (2010) menyatakan, tuntutan ini memang wajar karena dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi. Pentingnya pengawasan dalam berjalannya segala kegiatan anggaran maupun perundang-undangan di Indonesia, terbukti dengan banyaknya peraturan-peraturan serta lembaga-lembaga maupun individu yang secara sinergi melakukan pengawasan ini.

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Menurut R.Terry (2006:396), mengartikan "pengawasan sebagai pendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan". Jadi, pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi, dan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana. Mangkunegara (2000:67), menjelaskan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jadi, kinerja berkaitan dengan prestasi yang dicapai. Menurut Simanuntak (2005), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dalam meningkatkan kinerja, dibutuhkan sumber daya yang kompeten, yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, dukungan organisasi yang memadai, serta dukungan manajemen yang

baik untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Kompetensi individu menunjukkan suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya dalam organisasi dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Siswanto (2003:20), mendefinisikan "kompetensi individu sebagai kemampuan manusia (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif, dan bakatnya) ditentukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dan mereka yang biasa saja ditempat kerja".

Dukungan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut. Tentunya, semua ini perlu adanya dukungan organisasi sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut. Menurut Robbins (2009:65), "dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, sehingga karyawan tersebut memperlihatkan hasil kerja yang efektif untuk organisasi".

Selain dukungan organisasi, dukungan manajemen juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Kemampuan manajerial atau pimpinan perusahaan sangat menentukan kinerja setiap individu yang akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Tjhai Fung Jen (2002) berpendapat, semakin besar dukungan yang diberikan manajemen akan meningkatkan kinerja setiap orang.

Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng adalah badan yang mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain

yang diberikan oleh Bupati dibidang pengawasan. Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng memiliki visi, misi, dan tujuan yaitu terselenggaranya pengawasan dan terwujudnya aparatur yang baik yaitu profesional, transparan, akuntabel memiliki kredibilitas, dan bebas korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta pelaksanaan pengawasan yang independen. Keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai hal tersebut tidak hanya dilihat dari penyelesaian tugas secara individu saja melainkan secara berkelompok.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Badan Inspektorat sesuai dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2017 Kabupaten Buleleng sudah baik dibandingkan tahun 2016. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kebijakan suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil penilaian dari Kemenpan RB, LAKIP pada tahun 2017, Buleleng membukukan poin 67,59 dengan nilai B. Kepala Inspektorat Kabupaten Buleleng I Putu Yasa mengatakan, ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi dalam pencapaian tersebut. Diantaranya disebutkan, menyangkut pelayanan publik.

Ekspos hasil *survey* kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali pada 24 Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Buleleng, pada tahun 2017 menunjukkan hasil secara umum (75%) masih rendah. Hasil *survey* ini mengakibatkan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng yang menangani pengawasan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng masuk kategori patuh sedang dengan nilai 60,86. Hal ini disebabkan karena keterbatasan sumberdaya manusia yang kompeten, serta dukungan organisasi berupa sarana dan prasarana yang belum memadai, selain itu perlu adanya komitmen dari pihak manajemen untuk memperkuat dan mengedepankan peran organisasi sebagai

penjamin kualitas, konsultan bagi tercapainya tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng.

Mengamati begitu kompleks permasalahan yang ditemukan ketika melaksanakan observasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kausal merupakan penelitian sebab akibat yang menjelaskan pengaruh antara suatu variabel terhadap variabel lainnya yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010:56). Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Inspektorat Kabupaten Buleleng dengan jumlah 56 orang yang terdiri dari kepala inspektorat 1 orang, sekretariat yang membawahi tiga sub bagian yaitu kasubag umum dengan 11 staf pegawai, kasubag keuangan 4 staf pegawai dengan kelompok jabatan fungsional 15 staf pegawai, kasubag perencanaan dengan 4 staf pegawai, inspektur pembantu wilayah I dengan 6 staf pegawai, inspektur pembantu wilayah II dengan 5 staf pegawai, inspektur pembantu wilayah III dengan 5 staf pegawai, dan inspektur pembantu wilayah IV dengan 5 staf pegawai. Selanjutnya dalam penelitian ini ke 56 pegawai yang menjadi populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Kemudian untuk memberikan jawaban terhadap kinerja pegawai maka kuesioner yang diajukan akan dijawab oleh atasan langsungnya. Menurut Suryani dan Hendrayadi, (2015:203), "Sampel jenuh adalah teknik penarikan

sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kurang dari 100”.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil kuesioner dan jumlah pegawai. Jenis data menurut sumbernya pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai, sedangkan data sekunder berupa data jumlah pegawai dan dokumen kinerja pegawai Inspektorat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Inspektorat. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai dengan alternatif jawaban, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Teknik pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin. Menurut Sugiyono (2010:134) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Kriteria pemberian skor untuk jawaban pada setiap pertanyaan sebagai berikut. Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5, Setuju (S) diberikan skor 4, Kurang Setuju (KS) diberikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Sebelum dipergunakan untuk mengumpulkan data dilapangan, terlebih dahulu kuisisioner harus diuji validitas dan reabilitas yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Validitas digunakan untuk mengukur instrumen yang berisi pertanyaan terkait dengan variabel yang digunakan. Menurut Arikunto (2006) validitas adalah ukuran menunjukkan tahapan validitas atau stabilitas sesuai dengan instrumen. Instrumen yang valid atau stabil memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau tidak stabil berarti validitas rendah. Menurut Sugiyono (2010) bahwa instrumen

tersebut valid jika memenuhi kriteria instrumen pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi 5%. Item instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen dapat digunakan dalam penelitian. Item item dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2008:45). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_1^2 t} \right] \quad (1)$$

(Ghozali, 2008).

Keterangan:

r_{ii} : Keandalan instrumen

k : Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah total varian

$\sum \sigma_1^2 t$: jumlah varian gandum

Nilai batas yang digunakan untuk mengevaluasi setiap variabel dapat dilihat pada nilai *Alpha Cronbach*, jika nilai Alpha > 0,60, maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dalam penelitian dapat diandalkan, sedangkan jika nilai Alpha < 0,60 maka konstruk pertanyaan adalah dimensi variabel penelitian tidak dapat digunakan (Sujarweni, 2015:199).

Layak tidaknya suatu penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikoloniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel disruptive atau residual memiliki distribusi normal, seperti yang diketahui bahwa t dan f test mengasumsikan nilai sisa mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sejumlah kecil sampel. Dalam uji normalitas dapat diuji dengan analisis grafik dan uji statistik.

Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi lebih dekat ke distribusi normal tetapi analisis grafik tidak digunakan untuk sampel kecil. Sedangkan analisis statistik menggunakan uji Kolmogrov - Smirnov (KS) yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual. Uji KS dilakukan dengan hipotesis berikut.

Ho : residual terdistribusi secara normal

Ha : residual tidak terdistribusi normal

Uji multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah regresi. Menurut Ghazali (2009) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel. Jika antar variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, maka koefisien regresi variabel X tidak dapat ditentukan dan nilai standar error menjadi tak terhingga. Sedangkan jika multikolinearitas antar variabel X tidak sempurna tetapi tinggi, maka koefisien regresi X dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai standard error tinggi yang berakibat nilai koefisien regresi tidak dapat dietimasi dengan tepat.

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghazali (2009), Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk mengetahui apakah data tersebut terdapat ketidaksamaan varians dari residual ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam studi tentang pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 16.0 untuk Windows menggunakan teknik analisis data sebagai berikut

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Menurut Ghazali (2009) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan konstanta variabel independen lainnya, jika asumsi kesalahan normalitas terpenuhi, maka dapat menggunakan uji t untuk menguji koefisien parsial. dan regresi, nilai signifikansi > 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > dari F tabel, maka Ho ditolak Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghazali (2009) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang termasuk dalam model memiliki efek simultan atau simultan pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi individu

terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 28.004 | 9.902 | | 2.828 | .007 |
| | Kompetensi Individu | .634 | .082 | .724 | 7.706 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji secara parsial kompetensi inividu (X₁) diperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 7,706 dengan taraf signifikansi 0,000 atau p-value 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha

diterima yang berarti ada pengaruh variabel kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis yang menunjukkan besarnya pengaruh dukungan organisasi

terhadap kinerja pegawai penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Table 2. Hasil Uji t Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 45.400 | 8.982 | | 5.055 | .000 |
| | Dukungan Organisasi | .923 | .141 | .666 | 6.560 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa uji secara parsial dukungan organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,560 dengan taraf signifikansi 0,000 atau p-value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh variabel

dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis yang menunjukkan besarnya pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Table 3. Hasil Uji t Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 32.450 | 14.509 | | 2.237 | .029 |
| | Dukungan Manajemen | .733 | .148 | .559 | 4.952 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji secara parsial dukungan manajemen (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,952 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh

dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.

Table 4. Hasil Uji F Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

| ANOVA^b | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 448.174 | 3 | 149.391 | 25.998 | .000 ^a |
| | Residual | 298.809 | 52 | 5.746 | | |
| | Total | 746.982 | 55 | | | |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen, Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 448.174 | 3 | 149.391 | 25.998 | .000 ^a |
| | Residual | 298.809 | 52 | 5.746 | | |
| | Total | 746.982 | 55 | | | |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen, Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji secara simultan kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 25,998 dengan taraf signifikansi 0,000 atau p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh secara simultan antara

kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .775 ^a | .600 | .577 | 2.39715 |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen, Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa besar nilai adjusted R square menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja sebesar 0,577. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 57,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen, sedangkan 42,3% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi, pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis koefisien beta. Dapat dilihat pada tabel 6. Koefisien Beta, sebagai berikut.

Tabel 6. Koefisien Beta

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.089 | 11.938 | | .761 | .450 |
| | Kompetensi Individu | .371 | .116 | .423 | 3.188 | .002 |
| | Dukungan Organisasi | .364 | .177 | .262 | 2.056 | .045 |
| | Dukungan Manajemen | .280 | .137 | .213 | 2.045 | .046 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 diatas, menunjukkan pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja

pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, adapun hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 9,089 + 0,371 X_1 + 0,364 X_2 + 0,280 X_3$$

(1)

Dalam persamaan regresi linier berganda di atas ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa: Konstanta = 9,089

Nilai konstanta positif sebesar 9,089 artinya jika variabel bebas kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) bernilai 0 atau konstan, maka nilai variabel terikat kinerja (Y) akan bernilai sebesar 9,089. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) sebesar satu satuan, sehingga kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan sebesar nilai koefisien beta masing-masing dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Kompetensi individu (X_1) = 0,371, Nilai koefisien regresi variabel kompetensi individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), artinya jika kompetensi individu (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 atau 37,1% koefisien bernilai positif artinya antara kompetensi individu (X_1) dan kinerja pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan kompetensi individu (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y). Dukungan organisasi (X_2) = 0,364, Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), artinya jika dukungan organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 atau 36,4% koefisien bernilai positif artinya antara dukungan organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan dukungan organisasi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y). Dukungan Manajemen (X_3) = 0,280, Nilai koefisien regresi variabel dukungan manajemen (X_3) terhadap kinerja

pegawai (Y), artinya jika dukungan manajemen (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,280 atau 28,0% koefisien bernilai positif artinya antara dukungan manajemen (X_3) dan kinerja pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan dukungan manajemen (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y).

Hal ini berarti, ketika kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen dalam keadaan baik atau memadai maka kinerja dari para pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen dalam keadaan kurang baik atau kurang memadai maka kinerja dari para pegawai akan menurun.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar nilai t_{hitung} 7,706 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value < 0,05. Artinya semakin baik kompetensi individu pegawai, maka kinerja dari para pegawai akan meningkat, sebaliknya apabila kompetensi individu pegawai kurang baik, maka kinerja dari para pegawai akan rendah. Hal ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (2005) yang menyatakan sumberdaya manusia yang kompeten adalah sumber daya yang memiliki kemampuan keterampilan yang baik serta memadai dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebesar nilai t_{hitung} 6,560 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-

value < 0,05. Artinya apabila dukungan organisasi oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka kinerja dari para pegawai tersebut tidak akan terhambat, sebaliknya apabila dukungan organisasi yang disediakan terdapat beberapa kendala seperti kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, koordinasi yang kurang terhadap sesama pegawai akan membuat terhambatnya kinerja dari para pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (2005), yang menyatakan bahwa kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi yang ditunjukkan dengan indikator-indikator antara lain pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebesar nilai t_{hitung} 4,952 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value < 0,05. Artinya semakin baik dukungan manajemen yang diberikan pimpinan, maka kinerja dari para pegawai akan meningkat, sebaliknya apabila dukungan manajemen yang diberikan pimpinan kurang maka kinerja para pegawai akan rendah. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Hal ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (2005) yang menyatakan kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan pekerja, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Pengaruh Kompetensi individu Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja

pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, sebesar nilai F_{hitung} 25,998 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value > 0,05. Artinya kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada Inspektorat Daerah sesuai dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2017 Kabupaten Buleleng bahwa dari pengukuran kinerja yang dilakukan secara umum pelaksanaan kegiatan sudah optimal untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, namun tetap diperlukan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja. Tidak kalah pentingnya kapabilitas Inspektorat perlu ditingkatkan dengan mengalokasikan SDM pengawasan yang lebih kompeten karena peran yang diemban sebagai penjaminan kualitas, mengawal dan bertindak sebagai konsultan bagi SKPD lain. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai Inspektorat Daerah, dapat dilakukan beberapa upaya yakni dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai, memberikan pendidikan dan pelatihan, menambah wawasan atas pekerjaan yang dilaksanakan pegawai, motivasi kerja pegawai, penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat, didukung oleh penyediaan kelembagaan, peralatan dan sarana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, penyediaan kondisi dan syarat kerja termasuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai, memberi peluang bagi instansi dan pekerja membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, termasuk kesempatan berorganisasi untuk merumuskan perjanjian kerja bersama. Tentunya dengan peran seperti ini kualitas dan kuantitas Inspektorat Daerah seharusnya jauh lebih baik dibandingkan dengan SKPD lainnya. Hal ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (2005:1) yang menyatakan, bahwa "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara *optimal* untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi”.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di bahas pada bab sebelumnya terkait pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, maka dapat disimpulkan Kompetensi individu berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, disebabkan nilai t_{hitung} 7,706 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value < 0,05. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, disebabkan nilai t_{hitung} 6,560 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau p-value < 0,05. Dukungan manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, disebabkan nilai t_{hitung} 4,952 dengan taraf signifikansi atau p-value 0,000 < 0,05. Kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, disebabkan nilai F_{hitung} 25,998 dengan taraf signifikansi 0,000 atau p-value < 0,05.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran Bagi Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng agar lebih agar meningkatkan pelatihan dan pendidikan agar dapat menunjang kemampuan dan keterampilan para pegawai. Bagi Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng agar lebih memperhatikan dan meningkatkan dukungan organisasinya, dari segi pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kondisi kerja yang

mencangkup kenyamanan lingkungan kerja serta memberikan penghargaan atas pelaksanaan tugas dari setiap pegawai demi peningkatan kinerja yang baik. Bagi Badan Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng agar agar meningkatkan dukungan manajemen , meningkatkan peran manajemen/pemimpin demi tercapainya kinerja yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti variabel kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan populasi dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. *Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara. *Edisi 2*. Yogyakarta:BPFE
- Bastian, 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta:Erlangga.
- Bernandus, Beda Keda. 2015. “Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur”. *Tesis*. Universitas Terbuka.
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa Aksara*, Jakarta.
- Gozali, Imam. 2008. *Ekonometrika*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, 2006. “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa

- Tengah". *Jurnal*. Vol 2. No 2. Juli 2006 : 165-180.
- Handoko, Hani. T. 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hilyah, Nalqiyah. 2017. "Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Kader Posyandu". *Skripsi*. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Mangkuprawira, TBS & Hubies. 2000. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. 2005. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal*. Vo.2 No 1, Mei 2006. Akuntansi Pemerintah.
- Muhammad, Muslim.2015. Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati". *Tesis*. Universitas Syiah Kuala.
- Ombudsman, Publikasi Hasil Survey Kepatuhan Tahun 2017. Artikel, Dani Marsa Ariaputri.*
- Peraturan Bupati Buleleng Nomor 70 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Buleleng.*
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.*
- R. Terry, George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins SP, dan Judge 2009. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta:Salemba.
- Sedarmayati. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Bandung*. Penerbit Sinar Baru.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsip, 2010, *Coorporat Governance Audit: Paradigma Baru Profesi Akuntansi dalam Mewujudkan Good Coorporate Governance, Media Akuntansi*, No. 17/Th.VII.pp.II-VII.
- Suryani & Hendrayadi, 2015. *Metode Riset Bisnis Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tjhai Fung Jen. 2002. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 4 No 2, 135-134.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah.*