

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

Kisman^{*1}, Sylvia², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mulkis2012@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. (3) Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and commitment partially and simultaneously on employee performance at the Inspectorate of West Sulawesi Province.

The population in this study were all employees of the Inspectorate of West Sulawesi Province, totaling 70 people. The data collection technique was carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results show that (1) The competence, work motivation, and commitment partially each has a positive and significant effect on employee performance. (2) The competence, work motivation, and commitment simultaneously has a significant effect on employee performance. (3) The competency variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Inspectorate of West Sulawesi Province.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Commitment and Performance*

PENDAHULUAN

Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, Oleh karena itu usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya termasuk Inspektorat. Sumber daya manusia pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat belum seluruhnya memenuhi standar kompetensi yang seharusnya, karena masih terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara pada

Inspektorat yang belum mengikuti diklat penjenjangan fungsional Auditor maupun PPUPD (Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah), tetapi dalam hal tugas pengawasan terkadang mereka dilibatkan, hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan standar dan kode etik APIP yang telah ditetapkan melalui Asosiasi Aparat Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI).

Selain pengembangan sumber daya manusia melalui diklat penjenjangan auditor dan PPUPD, terdapat pula diklat teknis atau Bimtek (Bimbingan Teknis) lainnya yang terkait dengan pengawasan yang belum diikuti secara merata oleh seluruh pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sehingga masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu, dan bahkan masih terdapat pegawai yang belum pernah mengikuti pengembangan sumber daya manusia padahal pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerjanya, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai secara maksimal sesuai yang telah direncanakan dan ditargetkan dalam RENSTRA maupun RENJA.

Selain sumber daya manusia, komitmen dan apresiasi pimpinan juga sangat berpengaruh dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, setiap pegawai ingin dihargai atas kinerja yang telah dicapai, tetapi dalam hal ini, kami melihat bahwa di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat belum terdapat apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang telah berkinerja sangat baik maupun baik, terbukti belum adanya peraturan atau standar internal yang mengatur terkait dengan pemberian reward dan punishment bagi pegawai yang berkinerja baik atau buruk.

Kinerja pegawai yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi, untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan komunikasi yang aktif antara atasan dan bawahan agar setiap permasalahan yang dapat menghambat kinerja pegawai dapat segera dicarikan solusi, namun hal tersebut belum terlaksana secara optimal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat mengingat pertemuan atau rapat secara keseluruhan pegawai yang ada di Inspektorat hanya dilaksanakan pada awal tahun anggaran saja, padahal rapat atau coffee morning dengan seluruh pegawai seyoknya dapat dilaksanakan secara rutin setiap bulan karena rapat atau coffee morning merupakan salah satu wadah untuk melakukan diskusi dan menyampaikan unek-unek pegawai, serta permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi dapat mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalin kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat, sehingga kurang mampu dalam meyakinkan masyarakat.

Menurut Ruky (2003) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang

mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pada hakekatnya motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat memberikan semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi dan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga sesuai dengan harapan organisasi.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Selanjutnya komitmen merupakan salah satu faktor untuk mengukur kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional.

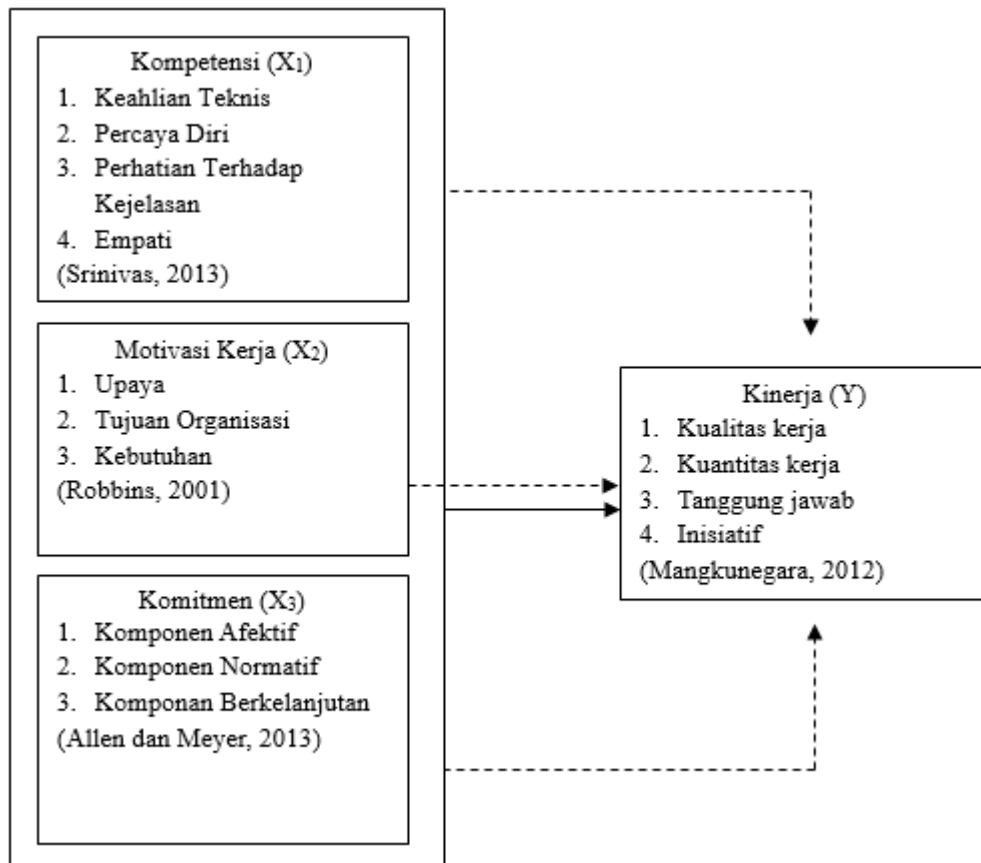
Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Komitmen adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulisan tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap**

Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Garis putus ----> Hubungan secara parsial

Garis Lurus —> Hubungan secara simultan

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dengan perkiraan waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X₁)			
X _{1.1}	0,621	0,235	Valid
X _{1.2}	0,498	0,235	Valid
X _{1.3}	0,426	0,235	Valid
X _{1.4}	0,737	0,235	Valid
X _{1.5}	0,624	0,235	Valid
X _{1.6}	0,630	0,235	Valid
Motivasi Kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,555	0,235	Valid
X _{2.2}	0,779	0,235	Valid
X _{2.3}	0,614	0,235	Valid
X _{2.4}	0,640	0,235	Valid
X _{2.5}	0,626	0,235	Valid
X _{2.6}	0,588	0,235	Valid
Komitmen (X₃)			
X _{3.1}	0,725	0,235	Valid
X _{3.2}	0,765	0,235	Valid
X _{3.3}	0,765	0,235	Valid
X _{3.4}	0,703	0,235	Valid
X _{3.5}	0,782	0,235	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3,6}$	0,637	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
$Y_{1,1}$	0,621	0,235	Valid
$Y_{1,2}$	0,624	0,235	Valid
$Y_{1,3}$	0,449	0,235	Valid
$Y_{1,4}$	0,548	0,235	Valid
$Y_{1,5}$	0,560	0,235	Valid
$Y_{1,6}$	0,673	0,235	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,235. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,621	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,699	Reliabel
Komitmen (X_3)	0,821	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,607	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Constant	3,230			0,000
Kompetensi (X_1)	0,365	4,678	1,996	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,275	4,196	1,996	0,000
Komitmen (X_3)	0,244	4,062	1,996	

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,230 + 0,365X_1 + 0,275X_2 + 0,244X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 3,230. Artinya jika variabel kompetensi (X₁), motivasi kerja (X₂), dan komitmen (X₃) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 3,230.

Variabel kompetensi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,365. Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,365.

Variabel motivasi kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,275. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,275.

Variabel komitmen (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,244. Artinya komitmen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai komitmen meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,244.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Kompetensi (X ₁)	4,678	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	4,196	0,000
Komitmen (X ₃)	4,062	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian kompetensi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,678 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,996. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,678 > 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

- b. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,196 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,996. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,196 > 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

- c. Pengaruh komitmen (X₃) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian komitmen (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,062 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05

dengan derajat kebebasan adalah 1,996. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,062 > 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,154	3	58,051	33,700	0,000
	Residual	113,689	66	1,723		
	Total	237,500287,843	69			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 33,700 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 33,700 > f_{tabel} sebesar 2,74 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X_1)	0,406	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,338	0,000
Komitmen (X_3)	0,341	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel kompetensi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,406.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778	0,605	0,587	1,312

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,605 hal ini berarti koefisien

determinasi pengaruh kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,605 atau 60,5 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen (X_3) sebesar 60,5%, Sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai $t_{hitung} (4,678) > t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,365. Artinya jika nilai kompetensi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kompetensi adalah indikator $X_{1.4}$ yang mengatakan bahwa saya memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pimpinan. Terdapat 52 responden atau 74,3% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 7 responden atau 10% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Variabel X_1 (Kompetensi) merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang keberhasilan Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dalam memperoleh target capaian kerjanya seperti Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang mana dalam hal ini Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat telah memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian sebanyak 9 (sembilang) kali yaitu sejak Tahun Anggaran 2014 s.d 2022. Prestasi tersebut tidak serta diperoleh begitu saja tetapi melalui perjuangan para pegawai (Auditor) yang ada di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai (auditor) dalam melaksanakan tugas assurance dan consulting membuat penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Provinsi Sulawesi Barat terlaksana secara efektif dan efisien sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun pegawai pada perangkat daerah yang masih kurang patuh terhadap ketentuan dan telah berurusan dengan pihak Aparat penegak Hukum (APH) disebabkan karena kurangnya koordinasi dan konsultasi dengan pegawai Inspektorat yang kompeten.

Variabel X_1 (Kompetensi) sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas assurance dan consulting karena sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) tentang Standar Audit Internal Pemerintah bahwa pelaksanaan tugas assurance (Pengawasan, Monitoring/pemantauan, reviu, dan Evaluasi) hanya dapat dilaksanakan oleh pegawai yang telah mengikuti diklat penjenjangan auditor selama ± 21 hari di Pusdiklat BPKP sebagai pembinan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dan telah dinyatakan lulus sertifikasi auditor.

Tanpa kompetensi yang baik pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dan tidak menutup kemungkinan korupsi dan penyalagunaan wewenang akan terjadi pada lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat pada Organisasi Perangkat Daerah merupakan proses atau langkah pencegahan dari Tindakan - tindakan penyimpangan fatal dan tidakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai.

Sebuah organisasi tentunya ingin terus berkembang, sehingga mereka

membutuhkan pegawai yang juga ingin terus belajar untuk dapat tumbuh bersama. Pola pikir ingin terus belajar juga membantu pegawai beradaptasi di tengah perubahan industri yang berkembang pesat. Mereka juga memiliki peluang lebih baik untuk sukses dalam waktu lama. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Glendoh (2000: 45) Pengawasan berarti para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah atau jalur tujuan. Apabila salah satu bagian dalam organisasi menuju arah yang salah, para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkan kembali ke jalur tujuan yang benar.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sriwidodo, dkk (2010), Agustian, dkk (2018), Siregar (2020) dan Shaputri (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Mantikel dan Syamsuddin (2020) dan Alhasani, dkk (2021) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} (4,196) > t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,275. Artinya jika nilai motivasi kerja baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah indikator $X_{2,1}$ yang mengatakan bahwa pimpinan telah menyediakan Insentif saya setiap pelaksanaan tugas pembinaan dan pengawasan. Terdapat 20 responden atau 28,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 45 responden atau 64,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Variabel X_2 (motivasi kerja) juga memiliki pengaruh positif terhadap proses capaian kinerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih giat dan lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu Inspektur Provinsi Sulawesi Barat diharapkan dapat memberikan reward terhadap pegawai yang berkinerja baik agar mereka tetap termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, begitupun juga terhadap pegawai yang malas dan tidak mau bekerja agar diberikan punishment agar mereka dapat memotivasi dirinya untuk kerja dan tidak mendapatkan hukuman lagi.

Untuk meningkatkan motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan, sistematis, berencana dan terus menerus agar dapat mengimbangi kondisi lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Hal tersebut tidak mengherankan jika dalam suatu organisasi terdapat individu yang bermotivasi tinggi dan rajin dalam bekerja, menginginkan prestasi lebih baik, sementara ada pula yang merasa sudah puas dengan prestasi yang biasa-biasa saja dan tidak tertarik untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi lagi. Bahkan, ada pula individu yang terlihat

bekerja tidak serius dan tidak sesuai apa yang di perintahkan dalam bekerja, mudah putus asa dan menganggap pekerjaan yang diterima adalah beban.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sriwidodo, dkk (2010), Siregar (2020) dan Shaputri (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Mantikel dan Syamsuddin (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komitmen nilai $t_{hitung} (4,062) > t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Komitmen merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,244. Artinya jika nilai komitmen baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel komitmen adalah indikator $X_{3.1}$ yang mengatakan bahwa saya merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Terdapat 20 responden atau 28,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 45 responden atau 64,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Variabel X_3 (komitmen) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat karena Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat telah berkomitmen untuk mewujudkan budaya kerja malaqbi melalui :

- a. Integritas yang meliputi : Bersikap jujur, bertanggungjawab, berkarakter, akuntabel, konsisten, tidak korupsi, dan menghindari perilaku konflik kepentingan
- b. Disiplin meliputi : Tepat waktu masuk kerja, tepat waktu kerja, tepat waktu rapat, tepat waktu menyelesaikan laporan dan taat pada peraturan
- c. Etos Kerja meliputi : Orientasi hasil, tekung dan gigih, keramahmatan dalam pelayanandan bekerja sesuai SOP.
- d. Inovatif yang meliputi : Menghasilkan kebaruaran organisasi, bekerja berbasis teknologi informasi, dan bekerja berbasis manajemen resiko.

Komitmen tersebut dibuat dan disepakati karena mereka mencintai apa yang mereka lakukan, dan mereka memiliki tujuan yaitu untuk mewujudkan tata kelolah yang baik, pemerintahan yang baik bebas korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Barat Khususnya Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Agustian, dkk (2018), Siregar (2020) dan Alhasani (2021) membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar

3,230, artinya jika nilai variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan komitmen) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 3,230.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $33,700 > F_{tabel} 2,74$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2020) mengemukakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Adapun variabel paling dominan adalah kompetensi (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,406.

Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, mengingat tugas Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah melaksanakan Assurance dan consulting atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, yang mana tugas tersebut tidak dapat dilaksanakan apabila pegawai tidak memiliki kompetensi sebagaimana yang telah dipersyaratkan dalam standar audit yang disusun oleh Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI), Adapun kompetensi yang dimaksud adalah telah mengikuti diklat penjenjangan auditor dan dinyatakan lulus sertifikat Auditor.

Variabel X_1 (kompetensi) merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang auditor pada Inspektorat diantaranya ;

- a. Keterampilan Komunikasi
- b. Keterampilan memecahkan masalah
- c. Keterampilan negosiasi
- d. Keterampilan Audit
- e. Keterampilan analisis
- f. Berpikir kritis
- g. Keterampilan interpersonal

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai/auditor kiranya dapat memberikan kinerja yang lebih baik bagi setiap auditor sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai telah di targetkan dalam dokumen perencanaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai $t_{hitung} (4,678) > \text{nilai } t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} (4,196) > nilai t_{tabel} (1,996) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} (4,062) > nilai t_{tabel} (1,996) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Kompetensi, motivasi kerja dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai f_{hitung} (33,700) > nilai f_{tabel} (2,74).
5. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,406 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"*, Vol.17, No.2, 48-64.
- Alhasani, I. S., Suswanti, E., & Wahyono, G. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi (Sostech)*, Vol. 1, No. 9, 1107-1120.
- Allen, & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Apridani, Mantikel, B., & Syamsuddin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, Vol. 2, No. 1, 82-88.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Firman, A. & Hidayat, M. (2023). *MANAJEMEN STRATEGI: MENGEMBANGKAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM DUNIA BISNIS*. Nobel Press, Makassar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kusnadi. (2002). *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda.
- Kusuma, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2019). *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prehallindo.
- Rofiatun. (2011). Pengaruh Ilkilm Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Ruky, A. S. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salijana, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Repository Universitas Jember.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan*

- Administratif dan Operasional). Jakarta: Bumi Aksara.
- Shaputri, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Luwu. Repository Nobel Indonesia Institute.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayan Pajak Pratama Tapak Tuan. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, 85-92.
- Srinivas, K. R. (2013). Competency Based Human Resource, Gate Corporation. Delhi: Bangalore.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4, No. 1 , 47-57.
- Sudarmanto. (2012). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudjana, N. (2011). Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. (2005). Pengaruh Kompetensi Bidang Fungsional Berdasarkan Faktor Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia. Majalah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Vol. 3, No. 2, 157-175.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. (2012). Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, G. (2011). Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 11, No. 2.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirjana. (2007). Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta: Andi.