

## Pengawasan Dan Pembinaan Terhadap Kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar

Nuning Setiyo Rahayu

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 P2UPD Dan 13 Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik Quota Sampling, dimana seluruh populasi yang ada akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian dalam penelitian ini nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yakni memiliki nilai lebih kecil dari probabilitas 0.05 yang memiliki arti bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Pembinaan adalah sebesar 0.718 lebih besar dari probabilitas 0.05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak atau tidak dapat diterima. Terdapat pengaruh variabel pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar secara simultan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05

**Kata Kunci :** Pengawasan, Pembinaan, Kinerja

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of supervision and coaching on the performance of P2UPD and Auditors in the Blitar District Regional Inspectorate Office. The population in this study was 30 P2UPD and 13 Auditors at the Regional Inspectorate Office of Blitar Regency. The sample in this study was taken using the Quota Sampling technique, where the entire population will be sampled in this study. The results of the study in this study the significance value (Sig.) Of 0.000 is smaller than the probability of 0.05, so that according to the basis of decision making that the first hypothesis can be accepted that has a value smaller than the probability of 0.05 which means that the Supervision variable has a significant effect on the variable The performance. The significance value (Sig.) Of the Coaching variable is 0.718 greater than the probability of 0.05, according to the basis of decision making, if the significance value is greater than 0.05 then the hypothesis is rejected or cannot be accepted. There is an influence of supervision and guidance variables on the performance of P2UPD and Auditors in Blitar Regency Regional Inspectorate Office simultaneously with a significance value (Sig.) Of 0.000 greater than 0.05*

**Keywords:** Supervision, Coaching, Performance

### Latar Belakang Teoritis

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2013 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Blitar, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki pedoman untuk dapat melaksanakan salah satu fungsi manajemen Bupati dalam bidang pengawasan. Tugas Inspektorat Kabupaten adalah melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah Kabupaten, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten serta tugas pembantuan.

Pengawas di dalam pemerintahan merupakan salah satu elemen penting dalam penegakan *good governance*, namun dalam

pelaksanaannya masih jauh dari yang diharapkan. Tidak adanya indikator kinerja menjadi kelemahan dari audit pemerintahan. Umumnya, indikator kinerja dapat menjadi dasar pengukur kinerja pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah. Namun dalam hal ini, output yang dihasilkan tidak mudah diukur, karena berupa pelayanan publik. Sehingga, ukuran kualitas audit pemerintahan sendiri masih menjadi perdebatan.

Pentingnya pembinaan pegawai untuk dapat memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi secara efektif dan efisien. Pembinaan merupakan suatu upaya para pimpinan dalam

meningkatkan kinerja atau prestasi, sehingga tugas pekerjaan yang diemban dapat terlaksana dan terselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan melakukan pembinaan yang terstruktur dapat membuat para pegawai untuk mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar dan memiliki integrasi yang kuat. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/15/M.Pan/9/2009 tentang jabatan fungsional pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah dan angka kreditnya memiliki tugas melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah di luar pengawasan keuang, yang meliputi pengawasan atas pembinaan pelaksanaan urusan pemerintahan, pengawasan atas pelaksanaan urusan pemerintahan, pengawasan atas dekonsentrasi dan tugas pembantuan, pengawasan untuk tujuan tertentu dan melaksanakan evaluasi penyelenggaraan teknis pemerintah di daerah.

Sedarmayanti (2011:260) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai yang meliputi suatu proses manajemen organisasi secara menyeluruh, dimana hasil kerja harus dapat diperlihatkan dengan menunjukkan bukti – bukti secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merupakan suatu keadaan yang dapat diketahui dan diinformasikan kepada semua pihak sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Dengan mengetahui hasil kinerja organisasi, dapat diketahui seberapa jauh visi yang dimiliki organisasi dapat tercapai. Selain itu, organisasi juga dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentase pencapaian misi) instansi.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja bagi para pegawai. Sujana (2012) menjelaskan bahwa pegawai yang berkompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat dalam mengatasi

permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Sehingga, hal tersebut dapat menjadi pengalaman kerja bagi setiap pegawai dan dapat menjadi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja di kemudian hari.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Perilaku (*attitude*) (BPKP, 2010). Aparat pengawasan intern dituntut untuk memiliki ketiga kompetensi tersebut. Kualitas seorang auditor sebagai proses dimana seorang auditor harus menemukan dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi dengan pengetahuan dan keahlian auditor (Kusharyanti, 2003). Untuk menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor harus memiliki kompetensi dan juga independensi. Kompetensi seorang auditor sangat dibutuhkan dalam melakukan audit.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap Sekretaris Inspektorat Kabupaten Blitar, bahwasannya penyelesaian tugas - tugas pemerintahan di Inspektorat Kabupaten Blitar sering tidak mengandalkan kompetensi, karena keterbatasan penguasaan pengetahuan dan kebiasaan kerja yang lebih menonjolkan aspek formalitas seperti kualitas kinerja tidak diperhatikan yang penting pekerjaan selesai, padahal tahapan yang seperti hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Menurut Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-211/K/JF/2010 menyebutkan bahwa untuk dapat melaksanakan penugasan pengawasan sesuai dengan jenjang jabatannya, auditor wajib memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan. Namun pada Inspektorat Kabupaten Blitar belum semua auditor memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan. Dari 16 auditor, baru 7 auditor yang telah mengikuti Diklat Pembentukan Auditor dan 6 auditor yang telah mengikuti Diklat Penjurangan Auditor, sehingga terdapat beberapa permasalahan mengenai hal tersebut antara lain :

1. Auditor dalam melakukan audit belum menggunakan pendekatan berbasis resiko tetapi masih menggunakan pendekatan

transaksi, hal ini disebabkan auditor belum memiliki kompetensi bidang manajemen resiko;

2. Auditor Pertama berperan sebagai ketua tim dalam pelaksanaan pengawasan, karena keterbatasan jumlah auditor;
3. Laporan hasil audit sering mengalami keterlambatan sehingga tidak dapat digunakan untuk perbaikan bagi auditan, hal ini disebabkan auditor belum memiliki kompetensi bidang pelaporan hasil pengawasan.

**Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 P2UPD Dan 13 Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik Quota Sampling, dimana seluruh populasi yang ada akan menjadi sampel dalam penelitian ini

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. sedangkan untuk data sekunder diambil dari jurnal, peraturan dan buku yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Hasil Penelitian**

Di dalam pengujian hipotesis digunakan uji statistik t yang digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk memastikan suatu koefisien regresi bernilai signifikan atau tidak dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0.05. Berikut merupakan hasil uji hipotesis dari masing – masing variabel dengan menggunakan uji statistik t :

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.085	.000
	Pembinaan	-.364	.718

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.718 lebih besar dari probabilitas 0.05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak atau tidak dapat diterima.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.270	.211
	Pengawasan	11.611	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yakni memiliki nilai lebih kecil dari probabilitas 0.05 yang memiliki arti bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh antara variabel pembinaan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar, dimana diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.718 lebih besar dari probabilitas 0.05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak atau tidak dapat diterima . Pada dasarnya pada saat pembinaan berlangsung, para pegawai P2UPD dan Auditor pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar mengikutinya dengan baik, namun dalam realisasinya, kinerja yang diberikan jauh dari pembinaan yang telah berlangsung, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nugroho, Hasanuddin dan Brasit (2012) dimana pembinaan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai karena Pembina rata – rata mampu dan bersedia untuk membina para pegawai di dalam sebuah pertemuan dengan mereka guna untuk membahas berbagai masalah yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Selain itu, para pegawai juga merasa mendapatkan sebuah hal yang berharga setelah pembinaan selesai. Dengan adanya pembinaan,

segala hambatan yang dihadapi para pegawai dapat terselesaikan. Pembinaan dapat memberikan perubahan saat berjalannya proses pembinaan, namun tidak dapat berlangsung lama. Sehingga perlu diadakan pembinaan lagi dan memerlukan biaya yang cukup besar, sehingga pembinaan yang dilakukan tidak efektif. Bindiab et al. (2017) mendapatkan hasil bahwa pembinaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una. Selain itu, Sarju (2016) melakukan penelitian dengan hasil secara simultan pembinaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Dimana variabel pembinaan merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Saehu (2018) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik pembinaan di dalam instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

Sedangkan untuk hipotesis kedua terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar dimana nilai signifikansi kurang dari 0.05. Dengan adanya pengawasan, para pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan mengehui para pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu pimpinan juga mengetahui pegawai mana saja yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan kantor Inspektora Daerah Kabupaten Blitar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angraeni (2016) dimana pengawasan yang dapat mengurangi kinerja pegawai, sehingga para pegawai melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh instansi terkait sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil kerja, disiplin kerja dan penguasaan tugas perlu dimaksimalkan. Sari (2016) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bimbingan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat di Kantor Inspektorat Palu. Purnama (2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten

Mandailing Natal dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Hamdi (2016) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Banten dengan prosentase pengaruh sebesar 98.6% sedangkan 1.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai Sig. yang dihasilkan adalah  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat diketahui bahwa terdapat Pengaruh Positif Pengawasan dan Pembinaan Terhadap Kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar. Hal ini membuktikan bahwa P2UPD dan Auditor pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar telah melakukan pembinaan dan pengawasan secara baik dan maksimal sesuai dengan indikator pada setiap variabel pembinaan dan pengawasan yang dilakukan, serta mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) dimana Pembinaan dan Pengawasan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Inspektorat Kota Palu. Kurniawan et al. (2014) mendapatkan hasil bahwa pengawasan dan pembinaan sumber daya aparatur berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel pembinaan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar
2. Tidak terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar.
3. Terdapat pengaruh variabel pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja P2UPD Dan Auditor Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blitar

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar

instansi terkait dapat memperbaiki sistem pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai serta agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan dapat memberikan pelatihan bagi para pengawas sehingga dapat memberikan pengawasan yang lebih baik, sehingga kinerja para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik.
2. Pimpinan dapat meningkatkan pembinaan kepada para pegawai sehingga disiplin pegawai dalam bekerja dapat meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diperlukan variabel lainnya yang dapat menghasilkan hasil yang lebih baik lagi dan dapat menambah referensi baru bagi penelitian mendatang

#### Daftar Pustaka

- Bindiab, R. H., Natsir, S., & Miru, S. (2017). Pengaruh Pembinaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 5 (11).
- Hamdi, M. (2016). Pengaruh Tingkat Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016. *Universitas Sultan Agung Tirtayasa*.
- Kurniawan, H. L., Paranoan, D., & Nur, F. (2014). Pembinaan Sumber Daya Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrative Reform*, 2(3).
- Kusharyanti. (2003). Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian di Masa Datang. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen (Desember)*, 25–60.
- Poerwadarminta, W. J. . (2012). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Purnama, S. (2018). *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat panyabungan barat kabupaten mandailing natal*. Universitas islam negeri sumatera utara.
- Rosidin, U. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. CV Aura.
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2 (3).
- Sari, F.(2019). Pengaruh Pembinaan Dan

Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 4 (3).

- Sarju. (2016). Pembinaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una.
- Suseno, S. S. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember. *Universitas Jember*.