



## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo

Siti Nur Aisa Saleh<sup>1\*</sup>, Sri Yulianty Mozin<sup>2</sup>, Rusli Isa<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

\*Penuis Korespondensi: [sitinuraisasaleh@gmail.com](mailto:sitinuraisasaleh@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is to ascertain and examine the relationship between competence and employee performance at the Gorontalo Province Regional Inspectorate Office, the relationship between competence and employee performance through work discipline as an intervening variable, and the relationship between competence and employee performance at the Gorontalo Province Regional Inspectorate Office. This study uses a quantitative methodology and an explanatory design. The study's population consisted of all 129 employees of the Gorontalo Province's Regional Inspectorate Office, and a sample size of 30 respondents for targeted PLS analysis was established using particular sampling approaches. Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) utilizing SmartPLS 4.1 software was used to analyze the data. According to the findings, employee performance is positively and significantly impacted by competence by 29.9%. Employee performance is positively and significantly impacted by work discipline by 36.5%. Through work discipline, competence has a 23.1% favorable and considerable indirect impact on employee performance. Competence influences work discipline by 40.5%, and the combined variance of performance explained by competence and discipline ( $R^2$ ) is 74.9%. These results suggest that in order to maximize government internal oversight in Gorontalo Province, structural enhancements in auditor competency together with mental reinforcement of work discipline are crucial.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; Partial Least Squares Method; Regional Inspectorate; Work Discipline.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. Selain itu, penelitian ini juga ingin melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor yang sama. Terakhir, penelitian ini akan mengkaji seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain yang bersifat menjelaskan. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo, yang totalnya ada 129 orang. Dari jumlah tersebut, diambil sampel fokus dengan kriteria tertentu sebanyak 30 orang sebagai responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 29,9%. Disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan nyata terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 36,5%. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 23,1%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 74,9%. Sementara itu, kompetensi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 40,5%. Keterpaduan antara peningkatan kemampuan dalam pengawasan dan kepatuhan terhadap norma kerja sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintahan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Inspektorat Daerah; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Partial Least Square.

## **1. LATAR BELAKANG**

Pemerintah daerah memainkan peran yang sangat penting dalam membangun sistem pemerintahan yang terbuka, bertanggung jawab, bersih, dan berjalan dengan baik. Salah satu lembaga penting yang memiliki tugas utama untuk mewujudkan tujuan reformasi birokrasi adalah Inspektorat Daerah. Sebagai badan pengawas internal pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo bertugas untuk memastikan semua program kerja di sektor berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, memaksimalkan efisiensi penggunaan anggaran negara, serta mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan atau maladministrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Untuk mewujudkan fungsi pengawasan yang terpercaya, faktor-faktor internal yang dimiliki oleh aparatur sipil negara (ASN) seperti kemampuan dan tingkat disiplin kerja menjadi pilar penting yang tidak bisa dinegosiasikan. Menurut dasar hukum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa ASN adalah suatu profesi yang harus dijalankan dengan prinsip komitmen, integritas moral, kualifikasi akademik, dan profesionalisme dalam jabatan. Lebih rinci, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 38 Tahun 2017 mengenai Standar Kompetensi Jabatan ASN menjelaskan bahwa standar kompetensi adalah penjelasan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sangat penting untuk menjalankan tugas dalam posisi pengawasan.

Namun, bukti dari Laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menunjukkan bahwa ada fenomena umum yang bertentangan di berbagai inspektorat daerah di Indonesia. Kelemahan utama sering terlihat pada kemampuan teknis, kurangnya kemampuan untuk menganalisis secara mendalam, dan rendahnya pengetahuan tentang teknologi digital dalam mengolah data audit (e-audit). Masalah ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dalam operasional. Di mana tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dalam melaporkan hasil pemeriksaan, dan pengabaian prosedur standar operasional (SOP) masih menjadi masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia aparat. Keadaan ini langsung berdampak pada menurunnya kualitas dan jumlah hasil dari pengawasan internal.

Fenomena penurunan capaian kinerja ini tercermin nyata pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. Menurut Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dari Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo untuk periode tahun 2022-2024, terdapat perubahan yang cukup drastis pada salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK).: Tahun 2022: Indeks Efektivitas Pengendalian

Korupsi mencapai target 100%. Tahun 2023: Mengalami penurunan signifikan hingga tersisa 66,7%. Tahun 2024: Stagnan pada angka 66,7%.

Penurunan performa institusional sebesar 33,3% dari tahun 2022 ke tahun 2023-2024 menunjukkan adanya hambatan serius dalam proses pengawasan lapangan. Melalui pengamatan awal, masalah mendasar disebabkan oleh kesenjangan kemampuan teknis antar auditor, kurangtelitian dalam menyusun kertas kerja pemeriksaan (KKP), serta lambatnya respons penandatanganan hasil rekomendasi temuan akibat manajemen waktu kerja yang belum optimal.

Apabila dicermati dari komposisi kualitas sumber daya manusia berdasarkan profil tingkat pendidikan pegawai tahun 2025, instansi ini sebenarnya memiliki modal akademik yang kuat: Pendidikan Menengah (SMA): 12 orang, Diploma III / IV (D-III/D-IV): 9 orang, Sarjana (S1): 67 orang (Mayoritas), Magister (S2): 38 orang, Doktor (S3): 3 orang, Total Pegawai: 129 orang

Walaupun banyak yang memiliki gelar pendidikan tinggi (S1 dan S2), ternyata kualifikasi formal tersebut tidak selalu sejalan dengan kemampuan praktis dalam audit dan konsistensi disiplin kerja sehari-hari para pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan dalam penelitian dengan memusatkan perhatian pada analisis mendalam mengenai hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terutama di lembaga audit internal pemerintah (Inspektorat). Lembaga ini memiliki ciri khas birokrasi dan tuntutan kepatuhan hukum yang berbeda dibandingkan dengan organisasi di sektor swasta atau organisasi publik administratif lainnya. Walaupun banyak yang memiliki gelar pendidikan tinggi (S1 dan S2), ternyata kualifikasi formal tersebut tidak selalu sejalan dengan kemampuan praktis dalam audit dan konsistensi disiplin kerja sehari-hari para pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan dalam penelitian dengan memusatkan perhatian pada analisis mendalam mengenai hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terutama di lembaga audit internal pemerintah (Inspektorat). Lembaga ini memiliki ciri khas birokrasi dan tuntutan kepatuhan hukum yang berbeda dibandingkan dengan organisasi di sektor swasta atau organisasi publik administratif lainnya.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Kinerja Pegawai ( $\eta$ )

Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2022), kinerja pegawai negeri dalam birokrasi publik dinilai melalui lima dimensi utama yang saling terkait, yaitu: 1) Kuantitas (*Quantity*): Volume hasil kerja atau jumlah laporan pemeriksaan yang diselesaikan dalam satu periode. 2) Kualitas (*Quality*): Tingkat ketelitian, kerapian hasil analisis, dan tingkat keandalan data laporan sesuai dengan standar audit yang berlaku. 3) Keandalan (*Dependability*): Kemampuan kemandirian pegawai untuk melaksanakan instruksi kerja secara stabil tanpa pengawasan ketat. 4) Kehadiran (*Attendance*): Kepatuhan fisik terhadap alokasi waktu kerja yang telah diatur oleh undang-undang kepegawaian. 5) Keahlian Bekerja Sama (*Teamwork*): Kemampuan bersinergi dalam tim audit (koordinasi antara penanggung jawab tim, pengendali teknis, dan ketua tim).

### Kompetensi ( $\xi_1$ )

Kompetensi Merujuk pada teori dasar kompetensi yang dikembangkan oleh Spencer dan Spencer (1993), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan secara langsung dengan kriteria performa kerja yang superior atau efektif dalam suatu jabatan. Spencer dan Spencer membagi kompetensi ke dalam lima dimensi penyusun: 1) Pengetahuan (*Knowledge*): Penguasaan informasi teoretis dan prosedural mengenai regulasi keuangan daerah, teknik investigasi, dan akuntansi sektor publik. 2) Keterampilan (*Skill*): Kemampuan teknis mengoperasikan instrumen pemeriksaan, menyusun kertas kerja audit, serta mewawancarai entitas audit (*auditee*). 3) Motif (*Motive*): Dorongan psikologis konsisten dalam diri pegawai untuk mencapai keunggulan kerja melampaui target standar. 4) Watak/Sifat: Ciri-ciri fisik dan reaksi yang konsisten terhadap situasi, seperti ketelitian, sikap skeptis yang profesional, serta kejujuran yang objektif. 5) Karakteristik Pribadi (*Self-Concept*): Nilai-nilai kedirian dan citra diri individu yang memandang posisinya sebagai bagian penting dari penegakan integritas daerah.

### Disiplin Kerja ( $\xi_2$ )

Hasibuan (2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Disiplin itu bukan hanya tentang mengikuti aturan jam masuk kerja, tetapi juga menunjukkan komitmen yang dalam terhadap produktivitas organisasi. Dalam menjalankan tugas pengawasan, aspek disiplin kerja dijelaskan dalam tiga pilar utama: 1) Sikap Mental dan Perilaku: Kesadaran tulus

untuk membatasi ego pribadi demi tegaknya etos kerja organisasi. 2) Norma: Kepatuhan terhadap regulasi tidak tertulis, etika profesi auditor, serta tata krama birokrasi. 3) Tanggung Jawab: Keberanian menanggung segala konsekuensi dari tugas atau keputusan pemeriksaan yang telah diambil di lapangan.

Pengembangan Hipotesis

*H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai.*

Pegawai yang memiliki bekal pengetahuan regulasi yang mendalam dan didukung keterampilan teknis yang mumpuni akan cenderung melakukan lebih sedikit kesalahan, mempercepat durasi pemeriksaan, dan meningkatkan kualitas draf laporan hasil pengawasan (LHP).

*H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai.*

Sikap mental yang menghargai ketepatan waktu dan komitmen terhadap SOP memastikan seluruh tahapan audit berjalan sesuai jadwal, sehingga meminimalisasi denda keterlambatan penyerahan berkas pengawasan kepada kepala daerah.

*H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.*

Kompetensi intelektual dan emosional yang matang mendorong terbentuknya kesadaran disiplin yang tinggi. Pegawai yang paham akan urgensi tugasnya (kompeten) secara otomatis akan mengelola waktu dan menaati norma kerja secara sukarela (disiplin), yang pada akhirnya melipatgandakan produktivitas kinerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Tempat, Waktu dan Desain Riset**

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data lapangan dan penyusunan laporan komprehensif berlangsung selama enam bulan, terhitung mulai bulan November 2025 sampai dengan April 2026. Desain penelitian menggunakan survei eksplanatori dengan menyebarkan kuesioner terstruktur berbobot Skala Likert 1–5.

## Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang sedang aktif bekerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo, yang jumlahnya ada 129 orang. Dalam analisis mediasi yang berfokus pada model Partial Least Square, diambil sampel yang mewakili sebanyak 30 responden dari fungsi auditor dan pengawas urusan pemerintah daerah (P2UPD) yang memiliki tanggung jawab utama dalam mencapai target Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi.

## Teknik Analisis Data

Model struktur dalam penelitian ini diuji dengan metode lain, yaitu PLS-SEM yang merupakan Structural Equation Modeling berbasis varians, menggunakan software SmartPLS versi 4.1. PLS dipilih karena tidak memerlukan asumsi normalitas data klasik dan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik, terutama pada ukuran sampel yang kecil. Pengujian dilakukan dalam dua tahapan utama: 1) Evaluasi Model Pengukuran (Model Luar): Untuk menguji keabsahan dan konsistensi variabel. Parameter yang digunakan mencakup nilai Factor Loading yang lebih dari 0,7, Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5, nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, dan Composite Reliability yang juga lebih dari 0,7. 2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*): Menilai kekuatan prediksi model melalui Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dampak ukuran pengaruh ( $f^2$ ), serta nilai koefisien jalur beserta signifikansinya menggunakan teknik *bootstrapping* (Uji-t dan *P-value*).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan ringkasan data demografi dari 30 responden utama yang mengisi kuesioner secara lengkap: Pendidikan Terakhir: Mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (52%), disusul Magister (S2) sebanyak 8 orang (29%), Diploma sebanyak 2 orang (7%), SMA/SMK sebanyak 3 orang (9%), dan Doktor (S3) sebanyak 1 orang (2%).

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil tabulasi skor jawaban responden menunjukkan persepsi yang sangat positif terhadap implementasi ketiga variabel di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo: Kompetensi ( $\xi_1$ ): Memperoleh rata-rata skor 4,30 (Kategori Sangat Bagus). Dimensi tertinggi terletak pada dimensi *Pengetahuan* (skor 4,37), terutama pada aspek pemahaman aturan dan tata prosedur audit. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah berada pada pembiasaan penggunaan aplikasi penunjang kerja berbasis IT digital yang hanya meraih

skor 4,13. Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ): Berada pada kategori sangat disiplin dengan rata-rata akumulasi skor yang linier dengan komitmen penegakan aturan kerja.

### Evaluasi Outer Model (Validitas dan Reliabilitas)

Proses pengolahan data menggunakan algoritma SmartPLS menghasilkan parameter uji *outer model* yang memenuhi semua standar baku operasional statistik:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel Data	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Composite Reliability rho ( $\rho$ )	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kompetensi (X)	0,997	0,997	0,985	Reliabel & Valid
Disiplin Kerja (X)	0,994	0,994	0,977	Reliabel & Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,995	0,996	0,949	Reliabel & Valid

Sumber: Data Primer Olahan SmartPLS 4.1 (2026)

Nilai AVE untuk ketiga variabel jauh melebihi batas minimum 0,50, yang menunjukkan bahwa lebih dari 80% variasi indikator berhasil diambil dari masing-masing konstruk variabelnya. Indeks reliabilitas, seperti Cronbach's Alpha dan CR, mendekati angka sempurna 1,00 ( $>0,70$ ). Ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan tidak menunjukkan adanya bias dalam pengukuran. Uji validitas diskriminan dengan menggunakan matriks cross-loading juga menunjukkan bahwa semua indikator terkelompok dengan benar pada variabel laten masing-masing tanpa ada yang saling tumpang tindih.

### Evaluasi Inner Model (Koefisien Determinasi $R^2$ dan $f^2$ )

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen dapat memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

$R^2$  Disiplin Kerja = 0,405: Angka ini menunjukkan bahwa 40,5% perubahan atau variasi dalam tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sementara itu, 59,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan atau sistem penghargaan.

$R^2$  Kinerja Pegawai = 0,749: Nilai ini membuktikan bahwa kombinasi variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 74,9% variasi capaian kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo. Model ini masuk dalam kategori kuat (*strong predictive power*), di mana hanya tersisa 25,1% variasi kinerja yang ditentukan oleh faktor lain.

Dalam pengujian ukuran pengaruh ( $f^2$ ), kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,655 yang berarti memiliki pengaruh yang kuat. Sementara itu, kontribusi kompetensi terhadap disiplin kerja adalah 0,679, juga termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat.

### Pengujian Hipotesis Dan Analisis Jalur (Jalur Langsung & Tidak Langsung)

Berdasarkan hasil kalkulasi algoritma *bootstrapping* dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), seluruh hipotesis yang diajukan terbukti signifikan karena nilai *P-value* < 0,05 dan nilai T-statistik > 1,96:

**Tabel 2.** Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Variabel	Koefisien Jalur ( <i>path</i> )	T-Statistik	P-Value
Kompetensi → Kinerja Pegawai ( $H_1$ )	0,299	3,297	0,001
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai ( $H_2$ )	0,365	4,120	0,000
Kompetensi → Disiplin → Kinerja ( $H_3$ )	0,231	3,415	0,001

Sumber: Hasil Bootstrapping SmartPLS 4.1 (2026)

## Pembahasan

### Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian membuktikan kompetensi memberikan kontribusi langsung sebesar 29,9% dalam mendongkrak capaian kinerja pegawai. Koefisien jalur yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap langkah taktis dalam meningkatkan kompetensi aparat pengawas akan diikuti oleh lonjakan mutu kerja secara riil. Temuan ini memperkuat teori Spencer dan Spencer bahwa akumulasi pengetahuan teoretis dan penguasaan teknik audit operasional yang tajam memampukan pegawai mengurai kompleksitas permasalahan keuangan daerah secara cepat dan menghasilkan keputusan yang objektif-legalistik.

Namun, temuan deskriptif menunjukkan kelemahan krusial pada sub-indikator penguasaan teknologi sistem informasi audit digital (skor 4,13). Di era transformasi birokrasi modern, ketidakmampuan beradaptasi dengan platform audit elektronik (*e-inspection*) memicu keterlambatan pengolahan data mentah dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Akibatnya, durasi penyusunan laporan hasil pemeriksaan menjadi molor dan mengurangi tingkat efektivitas pencegahan korupsi. Peningkatan kapasitas melalui diklat sertifikasi keahlian mutlak dibutuhkan untuk menutupi celah kelemahan ini.

## **Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja terbukti menjadi variabel penentu yang dominan dengan pengaruh langsung mencapai 36,5% terhadap kinerja pegawai. Angka ini menegaskan bahwa keandalan fungsional auditor tidak hanya ditopang oleh kecerdasan intelektual, melainkan keteraturan perilaku kerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan mental tinggi akan memperlakukan jam kerja sebagai amanat konstitusi, patuh pada alur berjenjang penyusunan laporan, serta bersungguh-sungguh mengejar target tenggat waktu penyelesaian temuan pengawasan.

Sebaliknya, pengabaian terhadap norma waktu dan ketidakpatuhan prosedural, seperti ketidakteraturan penyelesaian administrasi lapangan atau penundaan penyusunan draf KKP, akan merusak seluruh rantai koordinasi tim pengawas. Mengacu pada konsep Hasibuan, penegakan regulasi internal dan pengawasan ketat dari pimpinan Inspektorat menjadi instrumen pengendali utama untuk menjaga stabilitas disiplin pegawai birokrasi demi tercapainya target instansi.

## **Analisis Peran Mediasi Disiplin Kerja (Kompetensi → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai)**

Salah satu temuan terpenting dalam riset ini adalah pembuktian bahwa disiplin kerja secara sah bertindak sebagai jembatan atau variabel mediasi (*intervening*) yang menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 23,1%. Pola hubungan tidak langsung ini menunjukkan makna teoretis yang sangat mendalam: Kompetensi atau kepintaran seorang auditor birokrasi tidak akan mampu menghasilkan output kinerja yang luar biasa apabila ia tidak memiliki disiplin kerja yang konsisten. Auditor yang memiliki pemahaman regulasi tingkat tinggi (kompeten) akan memiliki arah orientasi kerja yang jelas. Pengetahuan tersebut menumbuhkan kesadaran etis bahwa keterlambatan laporan akan berdampak buruk pada kredibilitas daerah, sehingga mendorong analitis yang mumpuni dengan ketepatan waktu kerja yang presisi pada akhirnya membentuk profil aparatur pengawasan secara menyeluruh, yang tercermin dari kuantitas laporan, keandalan, hingga keahlian bekerja sama dalam tim.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kompetensi memberikan dampak yang positif dan berarti langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 29,9%. Pemahaman yang baik tentang peraturan terbukti dapat mempercepat ketepatan dalam menyelesaikan tugas pengawasan.

Disiplin Kerja memiliki dampak yang positif dan besar secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo, yaitu sebesar 36,5%. Faktor ketaatan pada prosedur dan pengaturan waktu menjadi hal yang paling penting untuk efisiensi kerja suatu lembaga.

Disiplin Kerja terbukti memiliki peran yang positif dan signifikan dalam menghubungkan kompetensi dengan kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 23,1%. Kemampuan berpikir yang baik sangat berhubungan dengan kepatuhan dalam perilaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja birokrasi yang optimal, dapat diandalkan, dan akuntabel. Secara bersamaan, model struktural dalam penelitian ini dapat menjelaskan 74,9% perbedaan dalam kinerja pegawai.

### **Saran**

**Akselerasi Kompetensi Berbasis Digital:** Manajemen Inspektorat Daerah Provinsi Gorontalo disarankan segera menyelenggarakan program pelatihan teknis intensif mengenai pemanfaatan sistem informasi audit berbasis IT (*e-audit* dan pengolahan *big data*) guna meningkatkan kecakapan digital pegawai demi mengatasi rendahnya skor pada indikator pemanfaatan teknologi.

**Revitalisasi Sistem Pengawasan Disiplin:** Mengingat disiplin kerja adalah variabel paling dominan dalam memengaruhi capaian kinerja, pimpinan instansi harus menerapkan sistem sanksi dan penghargaan (*reward and punishment*) secara tegas dan transparan berdasarkan indikator kehadiran serta ketepatan waktu pengumpulan draf laporan hasil pengawasan di lapangan.

**Optimalisasi Formasi Tim Audit Sesuai Kompetensi:** Mengintegrasikan penilaian kompetensi berkala ke dalam penentuan formasi tim pengawas (menyandingkan auditor senior yang kompeten dengan staf administratif) guna memastikan terjadinya transfer pengetahuan yang berjalan beriringan dengan penegakan kode etik profesi secara berkelanjutan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Ading Rahman Sukmara, Fajar Yudistira, & Irma Bastaman. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Masman Master Manajemen*, 2(4), 178–190.
- Amin Effendy, M., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). *Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara* (Vol. 12).
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 5, Issue 2).
- Asmini, A., Umar, U., & Zulfahmi, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95–100.
- Aziz, J. E. A.; (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward And Punishment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung. *Jurnal Educatio Amerta*, 3(1), 94–107.
- Chintya Alfitriani, Usran Masahere, & Asep Asep. (2025a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 36–50.
- Chintya Alfitriani, Usran Masahere, & Asep Asep. (2025b). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 36–50.
- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022a). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599.
- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022b). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599.
- Diah Kusumawati Politeknik Bumi Akpelni Semarang, E., Erliyana Politeknik Bumi Akpelni Semarang, S., & Suryati Azizah Politeknik Bumi Akpelni Semarang, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang. *Jurnal Saintek Maritime*, 20(2).
- Enjelina Siringo-Ringo1, A. P. T. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Tor Ganda Pmks Tahunan Ganda Aek Korsik*.

- Haeruddin, A., Fattah, S., & Syukur, A. T. (2023a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Luwu Timur The Influence Of Work Discipline And Technical Competency On The Performance Of East Luwu Bkpsdm Employees. *Jurnal Administrasi Negara*, 29.
- Haeruddin, A., Fattah, S., & Syukur, A. T. (2023b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Luwu Timur The Influence Of Work Discipline And Technical Competency On The Performance Of East Luwu Bkpsdm Employees. *Jurnal Administrasi Negara*, 29, 2023.
- Immanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen Unipa*, 10(1), 01–17.
- Ismail, M. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(3), 2743–2756.
- Maghfirah, N., & Kunci, K. (2024). Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Makassar Utara) I N F O Artikel A B S T R A K. In *Jurnal Doktor Manajemen* (Vol. 7, Issue 1).
- Moch Agung Kurniawan, Yoga Aldi Kurniawan, & Niki Puspita Sari. (2025a). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang. *Ppiman Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 01–10.
- Moch Agung Kurniawan, Yoga Aldi Kurniawan, & Niki Puspita Sari. (2025b). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang. *Ppiman Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 01–10.
- Naim, M., & Asfar, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Samsat Kabupaten Indragiri Hilir. In *Jurnal Ilmiah Multidisipliner* (Vol. 02, Issue 03). Jimu.
- Nursauli Sitompul, S., Ali, S., Rialmi, Z., & Korespondensi, P. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Ri* (Vol. 2).
- Purwanto Et Al. (2023). *The Influence Of Education And Training And Job Placement On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study At Class Ii A Jember Penitentiary)*. 13(1), 47–60.
- Ringo Et Al. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Tor Ganda Pmks Tahunan Ganda Aek Korsik*.
- Suryani, L. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong*.