

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR

Andi Sismar¹, Nasir², Azwar Wijaya Syam³

¹Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia, Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Makassar, Indonesia. ²Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia
*e-mail: andisismar@unimuda.ac.id¹, nasir@unm.ac.id², azwarwijayasyam@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis tingkat kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, oleh karenanya dalam pemecahan masalah atau dalam upaya menjawab setiap pertanyaan penelitian digunakan metode deskriptif. Sumber data adalah atasan sampai tenaga honorer sebagai responden. Dalam hal ini, pengukuran kinerja masing-masing peneliti dengan menggunakan indikator pengukuran yang ditetapkan dalam penelitian ini. Demikian pula untuk melihat tingkat kapasitas dan motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, digunakan pula teknik tersebut dengan memperhatikan jenis dan sumber data serta jenis dan jumlah alternatif jawaban yang ada dalam setiap pertanyaan. Selanjutnya, pengukuran tersebut dirujukan pada skala pengukuran/ penilaian kinerja yang berpedoman pada pola Tim Asistensi Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP), dengan interval nilai persentase. Kinerja pegawai di kantor Inspektorat menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan dan Pembangunan, Motivasi kerja pegawai dapat dikatakan "sangat baik" yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada masa-masa akan datang tetap dipertahankan sebagai wujud tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan di Sulawesi Selatan. Faktor-faktor yang berpengaruh pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yaitu : Kurangnya pengetahuan pegawai, Kurangnya keterampilan pegawai, Kurangnya motivasi, Kurangnya keyakinan diri pegawai.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai

Abstract

This research aims to analyze the level of performance of South Sulawesi Provincial Inspectorate employees and to determine the factors that influence the performance level of South Sulawesi Provincial Inspectorate employees.

This type of research is survey research, therefore, in solving problems or in an effort to answer each research question, descriptive methods are used. Data sources are superiors to honorary staff as respondents. In this case, the performance of each researcher is measured using the measurement indicators established in this research. Likewise, to see the level of employee work capacity and motivation which influences the increase in performance of South Sulawesi Provincial Inspectorate office employees, this technique was also used by paying attention to the type and source of data as well as the type and number of alternative answers in each question. Furthermore, these measurements are referred to on a performance measurement/assessment scale which is guided by the Government Agency Performance Accountability Reporting Assistance Team (AKIP) pattern, with percentage value intervals. The performance of employees in the Inspectorate office shows good results in carrying out Government and Development tasks. Employee work motivation can be said to be "very good" which shows that the level of employee work motivation in the future will be maintained as a form of responsibility in carrying out their duties. community and development tasks in South Sulawesi. Factors that influence the South Sulawesi Provincial Inspectorate office are: Lack of employee knowledge, lack of employee skills, lack of motivation, lack of employee self-confidence.

Keywords: Performance, Employees

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan faktor utama dalam memenuhi atau mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud sebab manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah (Riniwati, 2016). Manajemen pemerintah sebagai penyedia jasa pelayan publik dihadapkan pada situasi dimana mereka harus juga siap untuk bekerja dengan kompetensi dan wawasan yang baru (Saifuddin, 2021).

Pemerintah sebagai pelayan publik harus terus mengembangkan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana pelayanan itu dapat diperoleh, bagaimana cara melayani kepada masyarakat dengan mudah, cepat dan tepat serta mampu mengimbangi dengan seluruh kinerja pegawai pemerintah. Kinerja pada dasarnya perlu manajemen yang baik sehingga pada akhirnya akan dicapai suatu tingkat kinerja yang terbaik (Suminto & Al Farizi, 2020);(Sismar et al., 2023) (Haryono et al., 2023).

Dalam konteks pemikiran tersebut diatas, maka masalah kualitas kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya, menjadi isu yang sangat menarik untuk dicermati.

Kelancaran penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai Negara khususnya Pegawai Negeri. Ini berarti, keberhasilan lembaga Pemerintah dalam melaksanakan kewajibannya sangat tergantung pada upaya dan aktivitas sumber daya pegawainya, dan oleh karenanya tidak salah jika dikatakan bahwa tingkat kualitas kinerja pemerintah sangat dipengaruhi oleh tingkat kualitas kinerja pegawainya. Meskipun demikian peneliti menyadari bahwa tingkat kinerja pegawai pemerintah bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan penerapan Otonomi Daerah. Bahwa faktor Sumber Daya dimiliki daerah baik *Sumber Daya Manusia* (termasuk *stake-holder* pembangunan). *Sumber Daya Alam*, maupun *Sumber Daya Buatan*, serta faktor eksternal (seperti daerah tetangga, kebijakan pusat, dan sebagainya), adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan serta harapan-harapan dimaksud. Oleh karena itu, pembinaan kinerja pegawai pemerintah adalah suatu keniscayaan dan hendaknya diarahkan pada kemampuan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki dengan memanfaatkan sumberdaya / faktor pendukung yang tersedia seefektif mungkin. Sehubungan dengan hal ini Towakit (2016) mengemukakan, "Tingkat keberhasilan implementasi berbagai kebijakan Pemerintah diantaranya sangat dipengaruhi oleh sumberdaya pegawai yang ada. Kuantitas dan kualitas pegawaiur dalam proses pelayanan masyarakat secara serius harus lebih diperhatikan sehingga mekanisme yang telah ditetapkan dapat dilakukan dan tentu saja terdapat akuntabilitas publik berdasarkan karakteristik tampilan Sumber Daya Pegawai bersangkutan. Memotivasi pegawai, seorang pemimpin haruslah perlu melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, bukan dari faktor gaji saja yang harus diperhatikan, namun memotivasi pegawai banyak yang perlu dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga pegawai akan melakukan tindakan yang akan mengarah pada peningkatan kinerja.

Pegawai dalam lingkungan kerja merupakan suatu anggota kelompok yang dapat menciptakan suatu interaksi kerja yang serasi dan baik melalui pemberian motivasi, maka diharapkan prestasi kerja pegawai dapat meningkat yang akan memberikan kontribusi yang baik bagi manajemen organisasi (Zulkarnaen et al., 2018). Demikian halnya dengan pegawai

Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan perencanaan pembangunan daerah dalam pendidikan, sehingga sangat diperlukan pegawai yang handal, dituntut profesionalisme yang tinggi, sehingga mampu bersaing dan dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik, dimana setiap pegawai telah ditetapkan tunjangan kinerjanya sesuai dengan kepangkatan masing-masing pegawai yang diukur dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adapun jika pegawai yang bersangkutan tidak melaksanakan/melanggar ketentuan yang telah diterapkan, maka tunjangan kinerjanya akan dikenakan finalti.

Tunjangan operasional kinerja daerah atau disingkat TOKD merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam peningkatan kinerja pegawai (Alim, 2013). Pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih didukung dengan fasilitas operasional kantor yang masih minim sehingga kerja pegawai masih dibawah standar dan dari sisi dukungan moral juga masih minim seperti dalam mendukung pegawai dalam tugas yang ditekuninya / dikuasai masih kurang diperhatikan dan tidak mendapat perhatian yang akan merangsang motivasi kerja.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja (*individual performance*) maupun kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi dalam merencanakan kinerjanya harus memperhatikan faktor lingkungannya sebagai berikut: (Umar & Norawati, 2022).

- a. Permintaan Industri (*Industry Demand*) yang meliputi: 1) Pertumbuhan (*growth*); 2) stabilitasnya (*stability*), dan 3) siklus hidupnya (*stage in life cycle*)
- b. Kecenderungan kompetitif (*competitive trend*). Dalam hal ini dapat dikatakan merupakan penawaran industri (*industry supply*), yang meliputi: 1) masuknya perusahaan baru (*entry*); 2) besarnya struktur kompetisi (*size of competition structure*); dan 3) hubungan antara pertumbuhan dengan kapasitas (*growth to capacity*).
- c. Akibat adanya perubahan yang dinamis (*Impact of dynamic of change*) yang meliputi: 1) aspek politik (*political*); 2) aspek teknologi (*technological*); 3) perubahan ekonomi makro, baik tingkat nasional maupun pengaruh kondisi ekonomi Internasional; dan 4) aspek sosial (*social*).

Pada hakekatnya motivasi adalah suatu potensi kekuatan yang ada dimiliki seseorang untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil / prestasi ingin dicapai. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dapat disebut sebagai motivasi dasar atau faktor internal, maupun faktor yang berasal dari luar (lingkungan) individu / pegawai disebut sebagai faktor eksternal (Gardjito et al., 2014)

- a. Faktor internal, antara lain meliputi :
 - Keyakinan diri atau percaya diri. Keyakinan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu tindakan, Seseorang yang tidak atau kurang memiliki faktor ini selalu ragu dalam setiap keputusan dan tindakannya, integritas kepribadiannya tidak stabil dan pada gilirannya akan menunjang pada kinerjanya. Sikap prilaku. Sikap prilaku seseorang terhadap peningkatan pekerjaannya yang nampak dalam wujud etos kerja seseorang. Seseorang yang memandang atau memiliki sikap dan apresiasi yang positif terhadap peningkatan pekerjaannya diyakini akan menunjukkan semangat/etos kerja yang positif pula.
- b. Faktor eksternal meliputi:
 - Kebijakan pimpinan. Kebijakan pimpinan dalam menggerakkan pegawai, bawahannya,

termasuk kebijakan dalam hal mendorong atau memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya tentu sangat menunjang pada tingkat motivasi kerja pegawai.

- Kondisi kerja. Meliputi hubungan sosial antara pegawai dengan atasan/ pimpinan, hubungan pegawai dengan rekan-rekan pegawai/pegawai lainnya, termasuk kondisi lingkungan / tempat kerja, adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
- Penghargaan. Adalah pengakuan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi yang dicapainya. Menurut berbagai teori tentang kebutuhan manusia, penghargaan/pengakuan merupakan faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Pemberian insentif atas kinerja pegawai. Pemberian insentif/ kompensasi atas setiap peningkatan / kemajuan kinerja pegawai tentu akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. termasuk pemberian tunjangan operasional kegiatan kepada para pegawainya yang tentu sangat menunjang pada tingkat motivasi kerja pegawai.

Substansi kinerja pemerintah adalah pelayanan masyarakat disamping penyelenggaraan pembangunan serta urusan pemerintahan lainnya, perlu dikontrol dan dipertanggungjawabkan kepada Masyarakat (Amin, 2019). Pertanggungjawaban keberhasilan maupun kegagalan yang mungkin timbul dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan harus dilakukan secara periodik melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Sukarno et al., 2020). Pelaporan dan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah akan memuat hasil pengukuran dan evaluasi terhadap peningkatan tingkat keberhasilan/kegagalan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pengukuran dan evaluasi kinerja pemerintah tentu harus diawali dengan penetapan indikator- indikator kinerja. Menurut (Negara, 2004); Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) bahwa indikator kinerja lembaga-lembaga teknis atau instansi pemerintah meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Indikator Masukan (*input*). Indikator ini digunakan untuk mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, material, dan masukan lain yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Indikator Keluaran (*outputs*). Digunakan untuk menganalisis sejauhmana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
3. Indikator Proses (*process*). Untuk mengukur perkembangan setiap tahapan kegiatan / aktivitas apakah telah berlangsung sesuai dengan rencana.
4. Indikator Hasil (*outcomes*). Untuk mengukur hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan yang tentunya akan dibandingkan dengan rencana perolehan hasil nyata yang diharapkan.

2. METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk angka-angka. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan survei. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, oleh karenanya dalam pemecahan masalah atau dalam upaya menjawab setiap pertanyaan penelitian digunakan metode deskriptif. Sumber data adalah atasan sampai tenaga honorer sebagai responden. Dalam hal ini, pengukuran kinerja masing-masing peneliti dengan

menggunakan indikator pengukuran yang ditetapkan dalam penelitian ini. Demikian pula untuk melihat tingkat kapasitas dan motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, digunakan pula teknik tersebut dengan memperhatikan jenis dan sumber data serta jenis dan jumlah alternatif jawaban yang ada dalam setiap pertanyaan.

Selanjutnya, pengukuran tersebut dirujukan pada skala pengukuran/ penilaian kinerja yang berpedoman pada pola Tim Asistensi Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP), dengan interval nilai persentase, sebagai berikut:

% pencapaian target	Kategori capaian kinerja
85 s/d 100	Sangat berhasil (SB)
70 s/d 84	Berhasil (B)
55 s/d 69	Cukup berhasil (CB)
0 s/d 54	Kurang berhasil (KB)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh kualitas kerja tidak dapat dilepaskan dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan pegawai. Kebijakan dan program peningkatan kualitas pegawai dalam meningkatkan kinerja harus menyentuh tiga aspek, yaitu aspek kemampuan, aspek semangat dan dedikasi, dan aspek kesejahteraan. Ketiga aspek ini tidak dapat dikembangkan hanya salah satu diantaranya dengan perkataan lain bahwa ketiganya harus dikembangkan sejalan dan bersama-sama tanpa harus ada skala prioritas. Sebab kebijakan yang tidak lengkap yang tidak mencakup ketiga aspek tersebut cenderung mengalami kegagalan. Keberhasilan kinerja sangat tergantung pada kemampuan dan dedikasi pegawai disatu pihak dan motivasi dan usaha keras dipihak lain.

Walaupun kapasitas pegawai dalam hal ini adalah potensi diri dari pegawai itu sendiri masih pada kategori "cukup berhasil" akan tetapi tingkat kinerja pegawai pada kategori "Sangat Baik", hal ini berarti bahwa terdapat faktor lain yang menyebabkan tingginya tingkat kinerja pegawai.

Variabel lain yang sangat menentukan tingkat kinerja pegawai adalah motivasi pegawai. Tingkat motivasi pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan pada kategori "sangat baik" yang menunjukkan bahwa motivasi sangat menentukan tingkat kinerja pegawai. Motivasi dapat timbul dan tumbuh berkembang dari dalam individu itu sendiri dan dapat berasal dari luar dirinya atau lingkungannya. Kekurangan atau ketiadaan motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, akan menyebabkan kurang semangatnya seseorang dalam melakukan proses mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggungjawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/ penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya. Sebagai contoh TOKD yang diberikan pemerintah Daerah Sulawesi Selatan sebagai biaya operasional kegiatan untuk menghasilkan kinerja, merupakan suatu bentuk penghargaan kesejahteraan atas kinerja menjalankan pelayanan publik. Ini merupakan salah satu faktor motivasi yang menyebabkan tingginya kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

3.1. Deskripsi Variabel Kinerja

Untuk melihat tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut. Pelayanan masyarakat, Cara kerja, Tanggung jawab, Produktivitas kerja, dan Disiplin.

Interprestasi terhadap tingkat kinerja sebagaimana yang telah uraikan di atas, menunjukkan bahwa 5 indikator masing-masing : Pelayanan masyarakat (kualitas pelayanan 97,29 %, ketepatan ; layanan 94,60 % dan sikap pelayanan kepada masyarakat 97,39 % diperoleh

prosentase $289.28/3 = 96,42\%$) b) Cara Kerja (tingkat 'sesuaian cara kerja dengan prosedur/metode kerja, 89,18 % dan tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 86,47 % diperoleh prosentase, $175.65/2 = 87,82\%$), c) Tanggung jawab (sikap pegawai dalam menerima tugas/perintah atasan, 81,08% dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas/perintah atas, 87,88% diperoleh prosentase $168.96/2 = 84.48 \%$), d) Produktivitas Kerja diperoleh skor 75,67 %, dan e) Disiplin (tingkat ketaatan pegawai pada tata tertib/peraturan yang berlaku 89,18% dan tingkat ketaatan pegawai pada norma-norma yang berlaku di masyarakat, 94,59% diperoleh prosentase $183.77/2 = 91,88\%$). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	%	Kategori
Pelayanan Masyarakat	96,42	Sangat Baik
Cara Kerja	87,82	
Tanggung Jawab	84,48	
Produktivitas Kerja	75,67	
Disiplin	91,88	
Total	87,25	

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

Parameter tersebut menunjukkan bahwa pegawai pegawai dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas kelembagaan pemerintah dalam melayani kepentingan kemasyarakatan dan pembangunan, jika diuraikan pada skala interval pengukuran kinerja sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) termasuk dalam kisaran interval antara 85 sampai dengan 100% atau tergolong pada Kategori "Sangat Baik". Dengan kata lain bahwa, kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi obyek utama penelitian ini dapat dikatakan "Sangat Baik", dengan demikian bahwa kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan pada masa-masa yang akan datang diharapkan tetap dipertahankan sebagai wujud tanggung jawab dalam memajukan Sulawesi Selatan.

Tabel Pengalaman Kerja Pegawai

Kategori	Frekuensi	%
11-20 tahun	6	16,21
05-10 tahun	5	13,51
Dibawah 5 tahun	26	70,27
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan keadaan pegawai menurut pengalaman kerja, total presentase dari kategori 5-10 tahun masa kerja sebesar *3,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan secara ideal sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan.

3.1.1. Keterampilan Dasar

Faktor/indikator terakhir yang akan digunakan dalam pengukuran tingkat kapasitas pegawai sebagaimana telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah faktor keterampilan dasar. Keterampilan dasar pegawai tidak lain adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yakni meliputi keterampilan mengetik, keterampilan menggunakan / mengoperasikan komputer, dan keterampilan/penguasaan bahasa asing.

Interpretasi terhadap tingkat kapasitas pegawai sebagaimana yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa 4 indikator masing-masing: **a) Pendidikan Formal** (SD.SLTP / SLTA, DIII, S1 / S2, dengan prosentase, 100%) **b) Masa Kerja/pengalaman** (antara 5-10 tahun sampai 11-20 tahun, 29.71%), **c) Diklat** (58,33%) dan **d) Keterampilan Dasar** (Keterampilan mengetik, 94.59%, keterampilan mengoperasikan komputer, 86,48% dan keterampilan menguasai bahasa asing, 43,24% ($224,31/3 = 74,77\%$). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Rekapitulasi Tingkat Kapasitas Pegawai

Indikator	%	Kategori
Pendidikan Formal	100,00	Cukup berhasil
Pengalaman Kerja	29,71	
Diklat	58,33	
Keterampilan Dasar	74,77	
Jumlah	65,70	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

hubungannya dengan pelaksanaan tugas kelembagaan pemerintah dalam melayani kepentingan masyarakat dan pembangunan, jika ditujukan pada skala interval pengukuran kinerja sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) termasuk dalam kisaran interval antara "55 s/d 69 %" atau tergolong pada Kategori "Cukup berhasil". Dengan kata lain bahwa, tingkat kapasitas pegawai Inspektorat pada masa-masa yang akan datang diharapkan perlu ditingkatkan dalam melaksanakan tugas.

3.1.2. Motivasi Kinerja Pegawai

Interpretasi terhadap tingkat motivasi kerja pegawai sebagaimana yang telah diuraikan diatas, menunjukkan bahwa 6 indikator masing-masing: a) Keyakinan (Keyakinan diri pegawai menurut dalam melaksanakan tugas, 94,58 %), b) Sikap (Sikap pegawai terhadap pekerjaan/tugas rutinnnya 94,58 %. Sikap pegawai terhadap pentingnya pekerjaan yang diberikan atasan, 97.28%, (akumulasi = $191.86/2 = 95.93\%$), c) Kebijakan pimpinan (kebijakan pimpinan setiap pekerjaan/tugas, 83.78 %, kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas penting, 97.29 %, keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan, 94.58% dan kebijakan pimpinan soal mutasi / promosi / sangsi jabatan, 75.67%, (akumulasi = $351.32 / 4 = 87.83\%$), d) Kondisi Kerja, (sikap pimpinan terhadap hubungan sosial ; antara pimpinan dengan pegawai, 97.29%, sikap rekan sekerjanya terhadap hubungan sosial antara sesama pegawai, 91.52% dan kondisi peralatan/perlengkapan kantor yang ada dalam mendukung setiap pelaksanaan tugas/pekerjaan, 97,29%, akumulasi = $286.1 / 3 = 93.37\%$), e) Penghargaan, penghargaan pimpinan atas hasil kerja pegawai setelah melaksanakan tugas, 86.12%), f) Insentif atas kinerja, (pemberian insentif atas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas / pekerjaan, 86.48%), g) TOKD (Tunjangan Operasional Kinerja Daerah); pentingnya TKOD

yang diberikan pemerintah 100 %, TOKD dapat meningkatkan 'tambahan penghasilan 99,99%, dan TOKD merupakan salah satu bentuk penghargaan 74,99%, akumulasi = $274.98 / 3 = 91.66\%$). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Rekapitulasi Pengukuran Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Indikator	%	Kategori
Keyakinan Diri	91,84	Sangat Baik
Sikap	91,84	
Kebijakan Pimpinan	85,21	
Kondisi Kerja	83,67	
Penghargaan	87,79	
Insentif Atas Kinerja	91,84	
TOKD	91,66	
Total	90,85	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

Parameter tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas kelembagaan pemerintah dalam melayani kepentingan masyarakat dan pembangunan, jika dirujuk pada skala interval pengukuran kinerja sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) termasuk dalam kisaran interval antara 85 s/d 100% atau tergolong pada Kategori "Sangat Baik".

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam pembahasan tentang kinerja pegawai, motivasi pegawai terhadap pelayan publik maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kinerja pegawai di kantor Inspektorat menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan dan Pembangunan, Motivasi kerja pegawai dapat dikatakan "sangat baik" yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada masa-masa akan datang tetap dipertahankan sebagai wujud tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas masyarakat dan pembangunan di Sulawesi Selatan. Faktor-faktor yang berpengaruh pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yaitu : Kurangnya pengetahuan pegawai, Kurangnya keterampilan pegawai, Kurangnya motivasi, Kurangnya keyakinan diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. N. (2013). Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). *Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Jurusan Ilmu Administrasi. Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Makassar.*
- Amin, F. (2019). *Penganggaran di pemerintah daerah.* Universitas Brawijaya Press.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).

- Haryono, A., Rachmadana, S. L., & Wardoyo, W. (2023). The Government's Role as a Policy Holder in Encouraging Social Entrepreneurship in Madura Tourism Business. *REMB: Research Economics Management and Business*, 1(1), 36-42.
- Negara, L. A. (2004). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Edisi Kedua) LAN RI, Jakarta*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saifuddin, R. (2021). Pengaruh Pandemi Terhadap Tata Kelola Pemerintahan; Studi Kasus Pelayanan Publik Pemerintah Provinsi Lampung. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 9(03), 219.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110-117.
- Suminto, A., & Al Farizi, A. (2020). Analisis Pemanfaatan Media Sosial Twitter oleh Ganjar Pranowo dan Ridwan Kamil. *Journal of Islamic Communication*, 2(2), 191-206.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 42-62.