

PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APIP MELALUI KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Endang Sulistyarningsih¹, Ibnu Khajar²

lilisyadi@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Audit internal pemerintah mempunyai peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan efektif. Dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik, perlu kebijakan dan penerapan pengendalian intern pemerintah secara konsisten. Peran aparat pengawasan intern pemerintah yang sangat besar dalam tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern pemerintah menuntut kinerja aparat pengawasan intern pemerintah dalam melaksanakan pengawasan yang berkualitas sesuai dengan standar audit. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kompetensi dan kreativitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja sumber daya manusia, serta pengaruh kompetensi terhadap kreativitas aparat pengawasan intern pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Explanatory research). Populasi dari penelitian ini adalah aparat pengawasan intern pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel menggunakan sensus artinya jumlah populasi sama dengan jumlah responden yaitu 44 responden. Instrumen untuk pengambilan sampel, menggunakan form kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, dari 44 kuesioner yang disebar semuanya berhasil kembali dan dapat diolah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik data menggunakan metode PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui kreativitas. Selanjutnya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas.

Kata Kunci: Kompetensi, Kreativitas, Kinerja Sumber Daya Manusia.

Abstract

Government internal audit plays an important role in realizing clean, transparent, accountable, and effective governance. In order to achieve good governance, it is obligatory to apply policy and the implementation of government internal controls consistently. The significant role of government internal supervisory apparatus, risk management, and government internal control demand the performance of government internal supervisory apparatus in conducting quality supervision in accordance with audit standards. One of the influencing factors is competence and creativity. This research aims to analyze the influence of competence and creativity on human resource performance as well as the influence of competence on the creativity of government internal supervisory apparatus. This research uses a quantitative method (Explanatory research). The population of this study is the government internal supervisory apparatus in Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency with a total number of 44 people. Census is used as a sampling method in which the number of the population is equal to the number of respondents, which is 44 respondents. The research instrument used is questionnaire form which is distributed directly to the respondents in the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency. The 44 distributed questionnaires were successfully returned and can be processed. The data analysis technique used in this study is statistical data analysis using the PLS-SEM method. The results of this study show that competence has positive influence and significant on human resource performance through creativity. Furthermore, competence has a positive influence and significant on creativity.

Keywords: Competence, Creativity, Human Resource Performance.

PENDAHULUAN

Audit internal pemerintah memiliki peranan krusial untuk merealisasikan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan efektif. Dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik, perlu kebijakan dan penerapan pengendalian intern pemerintah secara konsisten. Perbaikan sistem pengendalian intern pemerintah yang telah dilakukan adalah diterbitkannya PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Untuk menyelenggarakan sistem pengendalian intern yang baik dibutuhkan peran audit intern pemerintah sebagai pemberi keyakinan dan pandangan mengenai tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern pemerintah. Audit intern pemerintah juga disebut sebagai pengawasan intern pemerintah. PP No. 60 Tahun 2008 tersebut menyebutkan bahwa pengawasan internal mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan tugas dan fungsi organisasi dilaksanakan sesuai standar yang ditetapkan. Kegiatan tersebut meliputi audit, tinjauan, evaluasi, pemantauan, dan lain-lain. Agar dapat mendukung terwujudnya tata kelola yang baik, pimpinan perlu memiliki keyakinan yang cukup bahwa semua kegiatan telah dilaksanakan dengan baik dan efisien. Berdasarkan metode ini, pengawasan internal merupakan kebutuhan sekaligus alat yang ampuh untuk memastikan seluruh perusahaan bertanggung jawab dan berkinerja dengan baik.

Peran aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) yang sangat besar dalam tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern pemerintah menuntut kinerja APIP dalam melaksanakan pengawasan yang berkualitas sesuai dengan standar audit. Menurut Siswoyo Haryono (2018), upaya kerja individu dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti kompetensi dirinya, bantuan yang diterimanya dari organisasi, dan bantuan yang diterimanya dari manajemen. Kompetensi seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Dukungan organisasi meliputi infrastruktur, kondisi kerja, dan proses yang memfasilitasi kinerja kerja yang efisien. Sementara itu, bantuan manajemen meliputi bimbingan, inspirasi, dan pengawasan yang berupaya untuk memungkinkan individu mencapai hasil terbaiknya. Organisasi dapat meningkatkan kinerja individu secara berkelanjutan dan efektif dengan memahami interaksi ketiga elemen ini. Elemen-elemen pengukuran kinerja meliputi pencapaian tujuan, kompetensi, kualitas, kontribusi terhadap tim, hubungan kerja, produktivitas, fleksibilitas, menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja APIP dalam melaksanakan pengawasan intern adalah kompetensi. Menurut Yusoff & Armstrong (2012) oleh Dedi Rianto Rahadi (2021:8), kompetensi sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dengan menggunakan pengetahuan, pengalaman praktis, sikap konstruktif, dan seperangkat kemampuan fungsional dan teknis yang sesuai. Sifat dasar pekerjaan audit mengharuskan APIP memiliki kompetensi dalam tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan pengendalian internal. Ketiga bidang ini diuraikan dalam Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI). Menurut 2100-Sifat Dasar Pengawasan Internal, tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan pengendalian internal harus dinilai dan ditingkatkan oleh pengawasan internal secara metodis, disiplin, dan berbasis risiko. Pengawasan internal lebih kredibel dan berguna ketika auditor mengambil inisiatif untuk mempelajari hal-hal baru dan berpikir tentang bagaimana hal-hal itu akan terjadi di masa depan. SAIPI 1210-Kompetensi menyatakan bahwa auditor perlu tahu apa yang mereka lakukan dan memiliki keterampilan untuk melakukannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian Ratih Ira Puspita, Mombang Sihita, Derriawan (2023) "Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening” dan hasil penelitian Abrar Farhan Sudibyo, dkk (2023) “Exploring The Relationship Between Leadership, Motivation, and Competence and Employee Performance at STIE STMY Majalengka” kompetensi berdampak positif signifikan pada kinerja, yang mengindikasikan apabila kian memadai kompetensi yang dikuasai, capaian kinerja pun akan kian tinggi. Sedangkan pada temuan studi yang dilangsungkan oleh Rahmat Hidayat (2021) “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” kompetensi tidak berdampak pada kinerja, mengindikasikan kompetensi tidak bisa menumbuhkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja APIP adalah kreativitas, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk memunculkan ide-ide baru dan praktis (Robbins, dikutip dalam Anthony, 2017). Sementara itu, kreativitas didefinisikan sebagai proses mental individu yang menghasilkan ide, prosedur, metode, atau produk yang baru dan berguna (Rachmawati, dikutip dalam Indrajita, dkk., 2021). Kreativitas merupakan aset berharga dalam banyak domain karena memiliki atribut yang membantu memecahkan masalah: imajinatif, estetis, adaptif, integratif, dan diferensiatif. Kreativitas, dengan demikian, tidak hanya memerlukan munculnya konsep-konsep baru, tetapi juga menemukan cara-cara baru untuk menerapkan konsep-konsep tersebut sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Merujuk pada temuan penelitian I Komang Indrajita, dkk (2021) “Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar” kreativitas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.

Berdasarkan laporan telaah seawat ekstern tahun 2022 yang dilaksanakan Inspektorat Kabupaten Sukamara terhadap Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, skor relevansi praktik pengawasan intern pada standar yakni sejumlah 81,13%, yang memiliki kategori “Baik” namun masih terdapat permasalahan:

- a. Penyelesaian laporan pengawasan tidak tepat waktu;
- b. Pelaksanaan pengawasan intern pada satu periode belum relevan terhadap perencanaan;
- c. Belum ada suatu inovasi yang dilangsungkan pihak APIP dalam menumbuhkan mutu capaian pengawasan;
- d. Rekomendasi APIP yang sudah jatuh tempo belum seluruhnya ditindaklanjuti oleh auditi.

METODE PENELITIAN

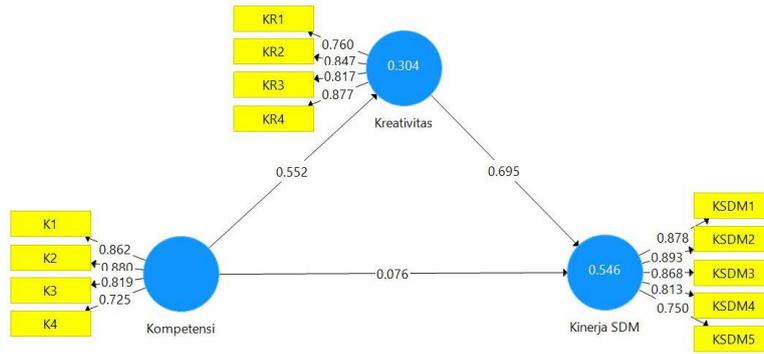
Penelitian ini menggunakan metodologi survei, yaitu mengajukan serangkaian pertanyaan kepada partisipan dan kemudian menganalisis jawaban mereka untuk menarik kesimpulan tentang topik yang diteliti (Enny Radjab, Andi Jam'an, 2017). Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam prosedur survei. Untuk menjaga kerahasiaan, kuesioner dikirim dalam amplop dan dikembalikan ke Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dalam amplop tertutup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

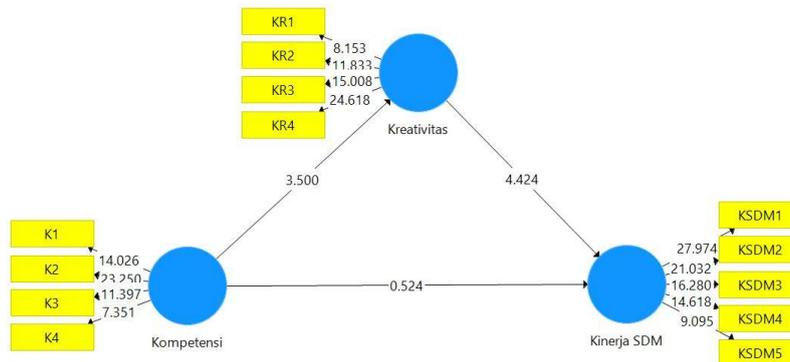
Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini, untuk melakukan proses uji hipotesis menggunakan *SmartPLS* 3.0, di bawah yakni skema PLS yang akan digunakan dalam pengujian:



Gambar 1. Outer Model Pengukuran



Gambar 2. Inner Model Struktural

Berdasarkan gambar di atas, diketahui persamaan model regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

Model 1 Kinerja Sumber Daya Manusia = 0,076 Kompetensi + 0,695 Kreativitas

Model ke 2 Kreativitas = 0,552 Kompetensi

Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

Convergent validity dimaksudkan dalam mengevaluasi validitas dari indikator yang dijadikan pengukur variabel yang bisa dinilai dari *outer loading* dari tiap indikator variabel yang digunakan. Variabel mempunyai validitas yang baik, jika memiliki skor *outer loading* > 0,70, dan untuk tiap indikator tersaji di tabel 4.5:

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi	K1	0,862
	K2	0,880
	K3	0,819
	K4	0,725
Kreativitas	KR1	0,760
	KR2	0,847
	KR3	0,817
	KR4	0,877
Kinerja SDM	KSDM 1	0,878
	KSDM 2	0,893
	KSDM 3	0,868
	KSDM 4	0,813
	KSDM 5	0,750

Merujuk pada data tersebut, bisa diamati semua indikator variabel yang ada mempunyai skor *outer loading* > 0,7, tidak terdapat indikator variabel yang memiliki skor *outer loading* < 0,7, yang bisa menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat dianggap valid untuk dimanfaatkan dalam analisis lebih lanjut.

Selain itu untuk melihat bahwa semua variabel yang dimanfaatkan mempunyai validitas yang optimal, jika nilai AVE dari semua variabel dalam penelitian >0,5 yang merupakan syarat convergent validity telah tercapai (Sarstedt et al, 2017). Merujuk pada tabel 2, diamati bahwa skor AVE variabel kompetensi, kreativitas dan kinerja sumber daya manusia > 0,5. Tmuan tersebut mengindikasikan variabel yang digunakan memiliki validity yang baik. Seperti tersaji di tabel 2:

Tabel 2. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Akar AVE
Kinerja SDM	0,709	0,842
Kompetensi	0,678	0,823
Kreativitas	0,683	0,826

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

2. *Discriminant Validity*

Pengukuran *Discriminant Validity* bisa dilangsungkan melalui membandingkan skor akar AVE dengan nilai *Latent Variable Covariances* dan diukur melalui nilai dari *cross loadingnya*. Pengukuran *Discriminant validity* bertujuan untuk menguji atau mengetahui hubungan antar satu konstruk dengan konstruk yang lain yang digunakan dalam model penelitian. Model penelitian dianggap mempunyai validitas yang cukup apabila akar kuadrat AVE seluruh konstruk lebih besar daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model (Wong, 2013).

Tabel 3. Nilai *Discriminant validity Fornell-Larcker*

Variabel	Kinerja SDM	Kompetensi	Kreativitas
Kinerja SDM	0,842		
Kompetensi	0,459	0,823	
Kreativitas	0,736	0,552	0,826

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwa semua nilai akar AVE lebih besar atau sama dengan nilai korelasi antara variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk dan validitas diskriminan yang baik.

Semua indikator harus memiliki nilai *cross loading* >0,7 agar pengukuran validitas diskriminan dapat dilakukan, atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *cross loading* setiap konstruk yang ada dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Validitas diskriminan dianggap baik atau memuaskan jika nilai *cross loading* setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai *cross loading* konstruk yang diukurnya (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *cross loading* dari tiap indikator tersaji di tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. *Cross Loading*

Indikator	Variabel		
	Kinerja SDM	Kompetensi	Kreativitas
K1	0,318	0,862	0,382
K2	0,439	0,880	0,457
K3	0,438	0,819	0,547
K4	0,277	0,725	0,396
KR1	0,660	0,168	0,760
KR2	0,587	0,375	0,847
KR3	0,564	0,577	0,817
KR4	0,637	0,622	0,877

KSDM1	0,878	0,397	0,641
KSDM2	0,893	0,497	0,657
KSDM3	0,868	0,450	0,614
KSDM4	0,813	0,155	0,655
KSDM5	0,750	0,439	0,522

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4, menjabarkan bahwa seluruh indikator konstruk dari Kompetensi (K), Kreativitas (KR) dan Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM) mempunyai skor *cross loading* > konstruk lainnya, mengatakan bahwa validitas diskriminan semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini tinggi.

3. Composite Reliability

Composite Reliability bertujuan dalam mengevaluasi reliabilitas konstruk yang digunakan, skor *composite reliability* yang baik adalah > 0,70 (Ghozali Latan, 2015). Untuk menguji reliabilitas salah satunya menggunakan skor *cronbach's alpa*, dimana skor *cronbach's alpa* yang baik adalah > 0,7 untuk semua konstruk yang ada. Skor *composite reliability* dari tiap variabel tersaji di tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja SDM	0,924
Kompetensi	0,893
Kreativitas	0,896

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit semua variabel penelitian > 0,7. Semua variabel telah memenuhi reliabilitas komposit, artinya sangat reliabel, menurut hasil ini.

Tabel 6. selanjutnya menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai alpha Cronbach > 0,7. Menurut temuan tersebut, semua variabel saat ini sangat reliabel karena semuanya memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh alpha Cronbach. Data nilai *alpa* tersaji di tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. *Cronbach's Alpa*

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>
Kinerja SDM	0,896
Kompetensi	0,842
Kreativitas	0,845

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Analisa Model Struktural (Inner Model)

1. Koefisien Determinasi (R²)

R-square (R) diterapkan dalam mengevaluasi seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Skor *R-square* dikategorikan menjadi tiga kelompok meliputi kategori kuat dengan nilai *R-square* sebesar 0,75, kategori moderate atau sedang dengan nilai yakni sejumlah 0,50 dan skor *R-square* yakni sejumlah 0,25 menjabarkan kategori lemah dalam memprediksi model (Sarstedt et al, 2017). Merujuk pada temuan pada smartPLS, didapatkan skor *R-square* (R) tersaji di tabel 7:

Tabel 7. nilai *R-square* (R)

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja SDM	0,546
Kreativitas	0,304

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Merujuk pada tabel 7, menunjukkan skor *R-square* (R) dari variabel kinerja sumber daya manusia dan kreativitas yakni sejumlah 0,546 dan 0,304 yang menjabarkan kategori atau nilai yang sedang dan lemah dalam memprediksi model. Variabel kompetensi dan kreativitas yang merupakan variabel eksogen memprediksi pengaruh terhadap variabel endogen yaitu kinerja sumber daya manusia yakni sejumlah 54,6%, dan 45,4% lainnya terdampak oleh aspek lain di luar studi. Variabel eksogen kompetensi memprediksi pengaruh terhadap variabel endogen yaitu kreativitas yakni sejumlah 30,4%, dan 69,6% lainnya terdampak oleh aspek lain di luar studi.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Dengan memeriksa nilai *Q-square*, uji relevansi prediktif mengungkap seberapa baik teknik blindfolded menghasilkan nilai observasi. Kekuatan konstruk variabel endogen model penelitian diprediksi atau ditentukan menggunakan nilai *Q-square*. Dapat dikatakan bahwa nilai observasi sangat baik jika nilai *Q-square* lebih dari 0, dan buruk jika kurang dari 0. Untuk model struktural, relevansi prediktif *Q-square* mengevaluasi keakuratan model dan estimasi parameternya dalam menghasilkan nilai observasi. Untuk menunjukkan pentingnya prediktif bagi model, nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 lebih disukai, sedangkan nilai *Q-square* yang kurang dari atau sama dengan 0 digunakan untuk menunjukkan relevansi prediktif yang kurang. Skor *Q-square* tersaji pada tabel 8. sebagai berikut:

Tabel 8. nilai *Q-square* (Q^2)

Variabel	<i>Q-square</i>
Kinerja SDM	0,362
Kreativitas	0,184

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Merujuk pada tabel 8, menunjukkan skor *Q-square* (Q^2) untuk variabel kinerja SDM yakni sejumlah 0,362 dan kreativitas yakni sejumlah 0,184. Temuan tersebut mengindikasikan kekuatan konstruk variabel kinerja sumber daya manusia dan kreativitas sebagai variabel endogen memiliki nilai observasi yang baik.

3. Uji Hipotesis (*t*)

Uji hipotesis bisa dianalisa melalui uji *t*-statistik menggunakan prosedur *bootstrapping*. Taraf signifikan yang diterapkan yakni sejumlah 5% atau 0,05. Di taraf signifikansi 5% didapat skor *t*-tabel 1,974. Sehingga kriteria hipotesis diterima jika nilai *t*-statistik > 1,974 dan *p-value* $0,000 \leq 0,05$. Data temuan uji hoptesis di tabel 4.13:

Tabel 9. *T*-statistik dan *P-values*

Hipotesis	Pengaruh	<i>T</i> -statistik	<i>P-values</i>	Hasil
H1	Kompetensi => Kinerja SDM	0,524	0,601	Ditolak
H2	Kompetensi => Kreativitas	3,500	0,001	Diterima
H3	Kreativitas => Kinerja SDM	4,424	0,000	Diterima
H4	Kompetensi => Kreativitas => Kinerja SDM	3,036	0,003	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.0, 2024

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam mengevaluasi dan menelaah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat ditolak dikarenakan nilai *T*-statistik $0,524 < 1,974$ (*t*-tabel) dan *P-values* sebesar $0,601 \geq 0,05$. Yang menjadikannya bisa dijabarkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam mengevaluasi dan menelaah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kreativitas. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $3,500 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,001 \leq 0,05$. Yang menjadikannya bisa dijabarkan variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga (H3) diajukan dalam mengevaluasi dan menelaah apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $4,424 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,000 \leq 0,05$. Yang menjadikannya bisa dijabarkan kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat (H4) diajukan dalam mengevaluasi dan menelaah pengaruh tidak langsung dari variabel intervening (kreativitas), apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui kreativitas. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $3,036 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,003 \leq 0,05$. Yang menjadikannya bisa dijabarkan kreativitas mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM. Dimana kompetensi merupakan variabel independen yang tidak mampu memberikan dampak langsung pada konteks positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil hipotesis ini diperkuat oleh temuan kuesioner, aparat pengawasan intern pemerintah memiliki kemampuan mengerjakan tugas pokok dan fungsi, serta memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, namun belum mampu secara aktif memberikan saran bagi perbaikan organisasi dan belum mampu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. APIP dalam melangsungkan tugasnya dituntut untuk mengetahui kebijakan yang ada sebagai pedoman untuk melangsungkan pengawasan intern. Kebijakan yang selalu berubah dan penugasan pengawasan *intern mandatory* dari Pemerintah Pusat yang harus segera dilaksanakan dan berbatas waktu, mendesak APIP untuk mampu menciptakan strategi yang baik dalam melaksanakan pengawasan intern yang sesuai dengan standar dan ketepatan waktu. Kompetensi saja belum cukup membuat APIP mampu mengatasi seluruh permasalahan dalam pelaksanaan penugasan pengawasan intern yang dapat menghambat pencapaian tujuan penugasan pengawasan intern.

Hasil hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Ratih Ira Puspita, dkk (2023), Ira Nurani Aisyah (2023), Suwarno, Irma Idayati, Hardi Mulyono, Winda Sundari (2022), Abrar Farhan Sudiby, dkk (2023), Kim S-S (2021) menjabarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja SDM.

2. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kreativitas

Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas. Dimana kompetensi merupakan variabel independen yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kreativitas yaitu APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Temuan ini diperkuat oleh temuan kuesioner, aparat pengawasan intern pemerintah yang senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan prosedur dan arahan pimpinan, serta memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, maka akan meningkatkan rasa ingin tahu terhadap hal baru dalam penugasan dan menciptakan ide gagasan untuk mengatasi berbagai kesulitan dalam pelaksanaan tugas, sebaliknya APIP yang belum mempunyai keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan belum memahami tugas yang diberikan pimpinan maka akan kesulitan dalam memberikan ide dan gagasan untuk mengatasi berbagai kesulitan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil hipotesis ini sejalan terhadap temuan studi terdahulu Saifuddin Zuhri dan Faiqoh Faqih (2021), Diana Martiani Situmeang (2020), yang menjabarkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kreativitas.

3. Analisis Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM. Dimana kreativitas merupakan variabel independen yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yaitu APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Temuan ini diperkuat oleh temuan kuesioner, aparat pengawasan intern pemerintah yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap hal baru dalam penugasan, mempunyai kapasitas menciptakan tehnik baru dalam pelaksanaan tugas, dan senantiasa menyampaikan ide dan gagasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, maka akan meningkatkan kualitas kinerja serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai target pada konteks kuantitas ataupun kesesuaian waktu.

Temuan hipotesis ketiga ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu I Komang Indrajita, dkk (2021), menjabarkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kreativitas Sebagai Variabel Intervening

Variabel kreativitas mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen kinerja sumber daya. Keadaan ini mengindikasikan jika kian baik kompetensi akan kian baik pula kreativitas, kreativitas yang kian baik pada akhirnya kian menumbuhkan kinerja sumber daya manusia.

Temuan ini diperkuat oleh temuan kuesioner, aparat pengawasan intern pemerintah yang senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan prosedur dan arahan pimpinan, serta memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, maka akan meningkatkan rasa ingin tahu terhadap hal baru dalam penugasan dan menciptakan ide gagasan untuk mengatasi berbagai kesulitan dalam pelaksanaan tugas, tentunya hal ini bisa menumbuhkan kinerja SDM pada konteks kuantitas ataupun kesesuaian waktu.

KESIMPULAN

Merujuk pada temuan analisis dan penjabaran yang sudah disampaikan, sehingga bisa diajukan beberapa kesimpulan yang di antaranya:

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kreativitas APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin baik

kompetensi maka mampu meningkatkan kreativitas aparat pengawasan intern pemerintah.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja SDM APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi kreativitas maka semakin tinggi pula kinerja SDM.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM APIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dengan kreativitas sebagai variabel interveningnya. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas mampu memediasi pengaruh variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen kinerja SDM.

Saran untuk Penelitian Mendatang

Merujuk pada penelitian yang sudah dilangsungkan, berikut rekomendasi yang bisa disampaikan bagi studi lainnya adalah disarankan untuk memuat variabel-variabel lainnya yang dapat meningkatkan variabel kreativitas dan variabel kinerja sumber daya manusia sehingga diperoleh hasil yang lebih akurat dan lengkap

DAFTAR PUSTAKA

- AAIPI, (2021), Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, Jakarta.
- Aisyah, Ira Nurani, dkk (2023), Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Iklim Kerja Terhadap Capaian Kinerja SAKIP Melalui Komitmen Kerja. *Jurnal Universitas Terbuka Indonesia*.
- Anthony, Stenris (2017), Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal STIE Widya Dharma Pontianak*.
- Arifin, Adnan, dkk (2023), The Effect of Competency Development and Work Creativity on Employee Performance. *Journal Universitas Fajar*.
- Bukit, Benjamin, dkk (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Febriansyah, Efendi, Muhajirin (2020), Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Usaha UKM Tenun Motif Renda Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*.
- Ghozali, Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.
- Grass, A., Backmann, J., & Hoegl, M. (2020). From empowerment dynamics to team adaptability: Exploring and conceptualizing the continuous agile team innovation process. *Journal of Product Innovation Management*,
- Haryono, Siswoyo (2018), Manajemen Kinerja SDM, Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hidayat, Rahmat (2021), Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Universitas Pelita Bangsa*.
- Indrajita, I Komang, dkk (2020), Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Universitas Hindu Indonesia*.
- Inspektorat Daerah Kabupaten Sukamara (2022), Laporan Hasil Telaah Sejawat Ekstern Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2022, Kabupaten Sukamara
- Priyono (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono dan Marnis (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Puspita, Ratih Ira, dkk (2023), Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Pancasila Jakarta*.
- Rahadi, Dedi Rianto, dkk (2021), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Ramly, Amir Tengku (2022), Manajemen Kinerja SDM, Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Ritonga, Ricky Rafii (2020), Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mujur Lika Lestari Medan. *Jurnal Universitas Prima Indonesia*.
- Sarstedt.M., Christian M., Ringle (2017). Partial least square path modeling : Basic concepts, methodological issues and applications, 197-217.
- Situmeang, Diana Martiani (2020), Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Pak Terhadap

- Kreativitas Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Sipoholon. *Jurnal Institut Agama Kristen Negeri Tarutung*.
- S-S, Kim (2021), The Relationship Between Innovation Competence And Performance As An Effect On The Sustainability Of SMEs. *Polish Journal of Management Studies*.
- Sudibyo, Abrar Farhan, dkk (2023), Exploring The Relationship Between Leadership, Motivation, And Competence And Employee Performance At Stie Stmy Majalengka. *Internasional Journal of Management, Economic, Business and Accounting*.
- Supartha, Wayan Gede, dkk (2017), Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian, Universitas Udayana: CV. Setia Bakti.
- Suwarno, dkk (2022), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Universitas Bina Insan*.
- Tsauri, Sofyan (2014), Manajemen Kinerja, Jember: STAIN Jember Press.
- Widodo, (2022), Metodologi Penelitian Manajemen. Klaten: Lakeisha.
- Wong, dkk (2013) Partial Least Squares Structural equation modeling (PLS SEM) techniques.
- Zuhri, Saifuddin, Faqih (2021), Pengaruh Kenyamanan Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kreativitas Guru (Studi Empirik Kuantitatif di SD dan SMP Al-Azhar BSD, Tangerang Selatan). *Jurnal Institut PTIQ Jakarta*.