

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWAS
INTERN PEMERINTAH (STUDI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI
KALIMANTAN UTARA)**

Oleh

Budi Mulyadi¹, Kartini Maharani Abdul², Erlina Kurnia Asih³

^{1,2,3}Universitas Kaltara

Email: ¹Mulyadibudi12@gmail.com, ²Kartinimaharani92@gmail.com,

³Erlinakurniaasih123@gmail.com

Abstract

Government Internal Supervisory Apparatus or as knowing as APIP is an instrument that built with the task of doing an internal control in Central Government and Regional Government, consisting of financial and development supervisory agency (BPKP), Inspectorate General of Ministry, Inspectorate of Province/District/City and Supervisory Internal Unit in another government legal entities according to the civil regulation. his research is to find out the effect of competency on government internal supervisory apparatus at Inspectorate Province of North Borneo. This research is a quantitative research. This research method is used to test the hypotic and find out the effect between variables that has built to be a research model that is to find out the correlation between the Independent variable that is Competency of Independent variable that is performance of APIP. Data Analysis technique that used in testing hypothesis are Ordinary linear regression analysis and structural Equation Modeling (SEM) . That required to do some assumption tests like normalist assumption test , assumption of no outlier, and linearity. This research shows that competency variable gives 80% postive and significant effect to performance of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP), and the rest 20% is affected by another factor of this research. Variable competency is seen more 0,82 or 67% on motive indicator while on the performance variable is seen 0,75 or 57% on timeliness indicator.

Keywords : Competency, Performance of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang menejemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Perkembangan Sumber Daya Manusia yang semakin luas memastikan bahwa perkembangan Kompetensi Manusia sangat penting dalam suatu organisasi maupun sebuah Instansi. Pada saat ini kompetensi sudah mejadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Dimana standar pekerjaan telah dibuat oleh beberapa Instansi untuk menentukan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan, mengetahui kemampuan dan dasar standar

kinerja agar dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan atau menduduki sebuah jabatan.

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintah yang Bersih, Adil, Transparan Dan Akuntabel harus disikapi dengan serius dan sistematis. Segenap jajaran penyelenggaraan Negara, baik dalam tatanan Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan Good Governance dan Clean Government. Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 pasal 12 ayat 1 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan



kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah secara spesifik lagi menyebutkan bahwa APIP adalah Inspektorat Jendral Kementrian, unit pengawasan lembaga pemerintah non kementrian, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota. Definisi ini berbeda dengan pasal 49 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyebutkan bahwa APIP terdiri atas BPKP, Inspektorat Jendral atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan Intern; Inpektorat Provinsi; dan Inspektorat Kabupaten/Kota. PP 60/2008 menyebutkan BPKP dalam devinisi APIP.

Untuk menilai kinerja dari Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) tersebut ada yang disebut dengan Level Kapabilitas Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP), penilaian ini dilakukan oleh tim dari BPKP (Badan Pengawas Keuangan Pembangunan). Pada Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara, nilai dari Level Kapabilitas Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) saat ini masih dilevel 3 sedangkan untuk nilai terbaik dari level Kapabilitas Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) terbaik harus berada dilevel 5.

Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian Visi dan Misi serta program-program pemerintah daerah. Dari fungsi-fungsi manajemen ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian Visi, Misi dan Program-program pemerintah daerah Inspektorat Menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Dalam pelaksanaannya Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang handal

sehingga bisa mengawal program dari pemerintah.

Berdasarkan penjelasan diatas, perlu sekali adanya pengembangan kompetensi terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara, dimana Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara yang merupakan pelaksana provinsi terbaru ke-34 di Indonesia (Sumber:Undang-Undang No 20 Tahun 2012). Dengan adanya Kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh setiap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap Perkembangan dan kemajuan kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan pemerintah yang ada di Kalimantan Utara, sebab segala rencana baik yang sudah disusun pasti akan lebih maksimal hasilnya apabila dalam berjalannya rencana-rencana tersebut dilakukan pengawasan yang maksimal dan memadai dari Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

LANDASAN TEORI

Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengemukakan Kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas perfoma, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku dan berfikir. Kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua factor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen Robbin (2007:38). Sedangkan Menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2007 : 86).

b. Kategori Kompetensi

Di dalam kamus ilmiah populer tertulis bahwa pengertian dari kategori adalah golongan, tingkat, kelas atau bagian. Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari : 1) Task Achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis. 2) Realionship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja yang baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Realionship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik. 3) Personal Attribute merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi :integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. 4) Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi manajerial berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. 5) Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

c. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan Instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan

Pelatihan Jabatan PNS menyatakan Diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan Kompetensi (Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan, dan Sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan Kompetensi ASN meliputi : (1) Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Spencer dan Spencer (Sudarmanto, 2009) menyebutkan komponen-komponen dari kompetensi mencakup beberapa hal sebagai berikut : 1) Motives (motif), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan seseorang yang menyebabkan tindakan. 2) Traits (Sifat), yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. 3) Self concept (konsep sendiri), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang 4) Knowledge (Pengetahuan), yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu. 5) Skill (Keahlian), yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Sesuai dengan Konsep kompetensi Sumber Daya Manusia sebagaimana diatas maka pengembangan kompetensi ASN juga diarahkan kepada peningkatan dalam komponen-komponen dari kompetensi tersebut yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku bekerja, sehingga tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu : 1) Motif (Motive) Hal-hal yang seseorang pikir atau



inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan 2) Sifat (traits) Karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi 3) Konsep diri (Self-Concept) Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang 4) Pengetahuan (Knowledge) Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau sebuah instansi, agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan dan meminimalisir adanya kerugian. Untuk itu lebih jelasnya terdapat pengertian kinerja diantaranya : Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Huseis, 2007:153).

b. Faktor Pencapaian Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011 : 67-68) antara lain : 1) Faktor Kemampuan (Ability) Secara Psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Relity (Knowledge + skill), Artinya setiap pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara Psikofisik (Sikap secara mental fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. David C. Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara Motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja

Dalam suatu instansi, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007 : 75) yaitu : 1) Kualitas Kerja : Dalam hal ini menyangkut ketepatan, keterampilan dan juga kebersihan 2) Kuantitas Kerja : Dalam hal ini Output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra. 3) Ketepatan Waktu : Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain 4) Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya 5) Kemandirian : Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan

fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

1. Aparatur Pengawas Intern Pemerintah

Pengertian Umum Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern (audit intern) di lingkungan pemerintah pusat atau pemerintah daerah, yang terdiri dari : 1) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2) Inspektorat jenderal kementerian, inspektorat/unit pengawasan intern pada kementerian negara, inspektorat utama/inspektorat lembaga pemerintah non kementerian, inspektorat/unit 17 pengawasan intern pada kesekretariatan lembaga tinggi negara dan lembaga negara. 3) Inspektorat provinsi/kabupaten/kota dan, 4) Unit pengawasan intern pada badan hukum pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji Hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari : Pengaruh Kompetensi Terhadap variabel dependent yang terdiri dari Kinerja Aparatur Pengawasa Intern Pemerintah (APIP). (Sumber : Sugiono, 2013 : 13).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Jl Rambutan No. 01 Tanjung Selor, Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara. Pada tanggal 05 November 2019 s/d 05 Januari 2020.

Populasi dan Sampel

1. Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantono dan Supomo, 1999). Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 51 orang yang bekerja di Inspektorat Wilayah Provinsi Kalimantan Utara.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2011 : 62). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengguna teknik sampling non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 51 Orang, dengan kriteria sampel sebagai berikut : a. Aparatur Sipil Negara (ASN) b. Dalam keadaan sehat c. Bersedia sebagai responden

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono(2012), mengungkap bahwa teknik pengambilan data merupakan prioritas utama yang dimiliki nilai strategis dalam penelitian, hal ini diungkapkan lantaran tujuan penelitian adalah mendapatkan data-data primer dan skunder. Pada penelitian ini data yang digunakan diperoleh dengan teknik pengumpulan data berikut : 1. Observasi Menurut Idrus (2009:101) observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan bertemu langsung dengan pegawai pada kantor Inspektorat. 2. Teknik Angket / Kuesioner Angket/Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi angket tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan (Idrus, 2009:100) Pengumpulan data dalam



penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 51 orang. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (likert scale), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang 27 paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi yakni 5 dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah yakni 1 (Fuad Mas'ud, 2004). 3. Studi Pustaka Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, agenda dll (Arikunto, 2010 : 274). Pada penelitian ini teknik studi pustaka untuk mencari dan melengkapi data penelitian yang meliputi struktur organisasi, visi dan misi, nama dan jabatan dll.

Uji Instrumen

Uji Instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validasi dan reliabilitas data yang diperoleh tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode penelitian Kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. 1. Uji Validasi Sebelum digunakan instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis dilakukan dengan cara memecah dan menyusun secara hati-hati, dari variabel menjadi dimensi-dimensi atau indikator-indikator, kemudian secara hati-hati membuat butir-butir pertanyaan yang relevan. Validitas empiris dilakukan dengan cara mengujikan instrumen pada sasaran penelitian. Jika hasilnya sesuai yang diharapkan, berarti valid. 2. Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2014): a. Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran

pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias. b. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya. c. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya. d. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel. 2. Uji Reliabilitas Suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis Korelasi Pearson dan Alpha Cronbach. Apabila nilai korelasi Pearson antara item dengan total item di atas 0.30, maka mengindikasikan instrumen tersebut valid. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliable.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan Analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data

pada pembahasan ini adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dan Structural Equation Modeling (SEM). Alasan menggunakan Structural Equation Modeling SEM yaitu karena pertama, Structural Equation Modeling SEM berkombinasi dalam mengukur regresi linear sederhana dalam satu langkah yaitu untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan antar variabel berdasarkan pada hipotesis mengenai berbagai variabel yang diamati oleh peneliti. Alasan kedua, menggunakan Analisis Structural Equation Modeling SEM untuk menghasilkan analisis lebih dalam karena tidak hanya mengetahui bagaimana hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel dalam penelitian, akan tetapi mampu mengetahui hingga sejauh mana kekuatan indikator berkontribusi dalam membentuk konstruksi penelitian. Dengan demikian, Structural Equation Modeling SEM mampu mengatasi keterbatasan hasil analisis yang tidak bisa diselesaikan dengan regresi linear sederhana. (Tontowi,2014). Data yang diperoleh dari responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang di sebarakan, akan dianalisis dengan Analisis regresi linear sederhana pada Structural Equation Modeling SEM dengan menggunakan program AMOS 20 dan SPSS 20. Penggunaan program ini dipandang peneliti relatif lebih mudah prosesnya dan hasilnya juga lebih mudah untuk dilakukan interpretasi karena bisa ditampilkan dalam bentuk visual grafis yang langsung disertakan dengan nilai-nilai koefisien korelasi antar variabel, koefisien regresi dan koefisien diterminasinya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis data pada penelitian ini adalah seperti berikut: 1. Pengembangan Model Berbasis Teori Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan teknik regresi, tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan

kausalitas baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya. 2. Pengujian Asumsi Dengan Metode Maximum Likelihood Estimation (MLE) Penerapan metode MLE, mengharuskan dilakukan beberapa uji asumsi seperti berikut ini: a. Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (variabel latent) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang relatif banyak asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (Central Limit Theory), yaitu jika n (sample size) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal. b. Asumsi tidak adanya outlier (pencilan). Outlier merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara univariate maupun 33 multivariate, karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. 3. Uji Hipotesis Penelitian Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji regression weight. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap regression weight. Pengujian ini dilakukan terhadap hipotesis dari model parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen: Hipotesis yang di uji: $H_0 : \beta_i = 0$ (tidak signifikan) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (signifikan) Uji ini sama dengan uji t (uji parsial), uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan: jika t hitung $>$ t tabel berarti variabel tersebut signifikan dan jika t hitung \leq t tabel berarti variabel tersebut tidak signifikan Ferdinand (2002: 75) menjelaskan bahwa t hitung identik dengan C.R (critical ratio) yang diuji dengan nilai probabilitas p , dimana jika $p < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika $p > 0,05$ menunjukkan tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan salah satu faktor penting yang perlu dibahas pada penelitian ini, karena responden mempunyai



berbagai macam karakteristik yang dapat mempengaruhi kompetensi maupun kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Karakteristik responden yang dibahas meliputi latar belakang pendidikan dan Jenis Kelamin Aparatur Pengawas Intern Pemerintah.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA	3	6%
2	S1	42	82%
3	S2	6	12%
Jumlah		51	100

(Sumber: Data Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2019)

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	55%
2	Perempuan	23	45%
Jumlah		51	100

(Sumber: Data Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2019)

Diketahui bahwa Responden berjenis kelamin Laki-Laki dengan jumlah sebanyak 28 (Dua Puluh Delapan) orang, sedangkan Responden Perempuan sebanyak 23 (Dua Puluh Tiga) orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

c. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	20-25	7	14%
2	26-30	12	23%
3	31-35	17	33%
4	36-40	9	18%
5	45-56	6	12%
Total		51	100

(Sumber: Data Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2019)

Berdasarkan hasil Kuesioner terkait dengan usia responden, diketahui bahwa responden dengan range usia 20-25 Tahun sebanyak 7orang, range usia 26-30 sebanyak 12 Orang, range usia 31-35 sebanyak 17 Orang, selanjutnya dengan Range usia 36-40 sebanyak 9 Orang dan range usia 45-56 sebanyak 6 Orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan Range usia 31-35 tahun memiliki kinerja lebih banyak dibandingkan dengan responden lainnya.

Pembahasan

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen Penelitian meliputi pengujian Validasi dan Reliabilitas. Validasi Instrumen diuji dengan alat Analisis Korelasi Pearson antara item dengan total item. Jika nilai Korelasi di atas 0.30, mengindikasikan item tersebut Valid. Sebaliknya jika nilai korelasi di bawah 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid dan layak untuk tidak diikuti sertakan pada tahap selanjutnya. Sedangkan Reliabilitas Instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai Koefisien Alpha Cronbach di atas 0.60 mengindikasikan Instrumen Reliabel, sebaliknya jika nilai Koefisien Alpha Cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan Instrumen tidak Reliabel. Hasil pengujian Validasi dan Reliabilitas secara lengkap disajikan pada Lampiran 2. Pengujian Instrumen variabel Kompetensi (X) dilihat dari Lima Indikator yaitu, Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) Hasil pengujian dari Kelima indikator tersebut dijelaskan sebagaimana pembahasan berikut ini. Hasil pengujian validitas Instrumen variabel Kompetensi (X) disajikan seperti dalam Tabel dibawah ini :

Tabel. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompetensi (X)

Indikator	Korelasi
Pengetahuan (X1)	0.562
Keterampilan (X2)	0.670
Konsep Diri (X3)	0.568
Motif (X4)	0.727
Sikap (X5)	0.554
Alpha Cronbach = 0.817	

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Dari Tabel di atas terlihat bahwa dari kelima Indikator dari Variabel Kompetensi (X) memiliki nilai Korelasi antara 0.554 hingga 0.728. dari besarnya Korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan Valid. Dari hasil Uji Reliabilitas memperlihatkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.817. karena nilai ini lebih besar dari 0.6 sehingga Instrumen untuk Variabel Kompetensi dinyatakan Reliabel. Pengujian Instrumen variabel Kinerja APIP (Y) dilihat dari Lima Indikator yaitu, Kualitas (Y1), Kuantitas (Y2), Ketepatan Waktu (Y3), Efektivitas (Y4) dan Kemandirian (Y5). Hasil pengujian dari kelima Indikator tersebut dijelaskan sebagaimana pembahasan berikut ini : Hasil pengujian Validasi Instrumen Variabel Kinerja APIP (Y) disajikan sebagaimana dalam Tabel dibawah ini :

Tabel. Hasil Uji Validasi dan Realibilitas Variabel Kinerja APIP (Y)

Indikator	Korelasi
Kualitas (Y1)	0.566
Kuantitas (Y2)	0.506
Ketepatan Waktu (Y3)	0.587
Efektivitas (Y4)	0.560
Kemandirian (Y5)	0.563
Alpha Cronbach = 0.774	

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Dari Tabel di atas terlihat bahwa dari Lima Indikator Variabel Kinerja APIP (Y) memiliki nilai Korelasi antara 0.503 hingga 0.587. dari besarnya Korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan Valid. Dari hasil Uji Reliabilitas memperlihatkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.774. karena nilai ini lebih besar dari 0.6 sehingga Instrumen untuk variabel Kinerja APIP dinyatakan Reliabel. Dari Kedua Tabel diatas dan perhitungan lengkap pada Lampiran 2 menunjukkan Kedua Instrumen pada dua variabel penelitian yaitu

Kompetensi (X) dan Kinerja APIP (Y), dinyatakan Valid dan Reliabel, sehingga data penelitian yang diperoleh dari hasil Instrumen dapat digunakan untuk Analisis data lebih lanjut.

2. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan Instrumen Kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan Lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS, skor 1), Tidak Setuju (TS, skor 2), Netral (N, skor 3), Setuju (S, skor 4), dan Sangat Setuju (SS, skor 5). Tujuan dari Deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban Responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai kedua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Pada variabel Kompetensi (X) terdapat Lima Indikator yaitu, Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5). Berikut disajikan frekuensi jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X) sebagaimana pada Tabel dibawah ini :

Tabel. Deskripsi Variabel Kompetensi (X)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X1	0	0.0	0	0.0	3	5.9	35	68.6	13	25.5	4.20
X2	0	0.0	0	0.0	5	9.8	35	68.6	11	21.6	4.12
X3	0	0.0	0	0.0	11	21.6	31	60.8	9	17.6	3.96
X4	0	0.0	2	3.9	14	27.5	26	51.0	9	17.6	3.82
X5	0	0.0	0	0.0	11	21.6	26	51.0	14	27.5	4.06
Rata-rata skor Variabel											4.03

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Jika dilihat rata-rata jawaban Responden pada seluruh Indikator yaitu : Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) hasilnya hanya berkisar antara 3.82 s.d. 4.20 dengan rata-rata 4.03. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan Responden terhadap Pengaruh Kompetensi pada kriteria setuju dan baik. Rata-rata jawaban seperti ini memberikan gambaran bahwa Pengaruh Kompetensi dalam pandangan Responden. Artinya mendapatkan penilaian yang baik. Dengan demikian Kompetensi dapat dikategorikan sebagai Pengaruh yang baik.



b. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Pada Variabel Kinerja APIP (Y) terdapat Lima Indikator yaitu, Kualitas (Y1), Kuantitas (Y2), Ketepatan waktu (Y3), Efektivitas (Y4) dan Kemandirian (Y5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana pada tabel dibawah ini : Tabel. Deskripsi Variabel Kinerja APIP (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%	
Y1	0	0.0	0	0.0	4	7.8	37	72.5	10	19.6	4.12
Y2	0	0.0	0	0.0	12	23.5	27	52.9	12	23.5	4.00
Y3	0	0.0	4	7.8	19	37.3	19	37.3	9	17.6	3.65
Y4	0	0.0	1	2.0	7	13.7	30	58.8	13	25.5	4.08
Y5	0	0.0	1	2.0	13	25.5	25	49.0	12	23.5	3.94
Rata-rata skor Variabel											3.98

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Hasil tabulasi jawaban responden pada variabel Kinerja APIP (Y) tidak jauh berbeda dengan hasil tabulasi jawaban Responden pada variabel Kompetensi (X). Secara keseluruhan jawaban Responden terhadap variabel ini tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Namun jika dilihat rata-rata jawaban responden pada seluruh Indikator hanya berkisar rentang 3.65 s.d 4.12 dengan rata-rata 3.98. hal ini menunjukkan bahwa pandangan Responden terhadap Kinerja APIP pada kriteria setuju atau baik. Rata-rata jawaban seperti ini memberikan gambaran Kinerja APIP artinya terdapat penilaian yang baik.

3. Hasil Pengujian SEM

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam Analisis SEM, yaitu Normalitas, Linieritas dan Outlier

a. Normalitas

Asumsi Normalitas Multivariate diuji dengan bantuan Software AMOS 21 pada Lampiran 4. Hasil pengujian diperoleh nilai critical sebesar 3,714 dengan nilai kritis Zhitung untuk α 5% adalah sebesar 16,112. Karena nilai mutlak CR untuk multivariate sebesar $3,714 < 16,112$ maka asumsi normalitas multivariate terpenuhi.

b. Outlier

Untuk menguji ada tidaknya Outlier dapat dilihat dengan Mahalanobis distance (Md). Mahalanobis distance adalah suatu jarak yang mengukur jauh dekatnya titik pusat data "Rata-rata" 61 dengan masing-masing titik observasi. Dalam kasus ini titik observasi adalah nomor kuisioner dari responden. Pemeriksaan

terhadap Outliers Multivariant dilakukan menggunakan kriteria mahalanobis pada tingkat $p < 0.001$. Mahalanobis distance dievaluasi menggunakan 2χ pada derajat bebas sebesar banyaknya paramater dalam model yang digunakan yaitu=51 dimana dari tabel statistik diperoleh $2 \chi_{51} = 75,0302$ Kaidah pengambilan keputusan, jika Md dari titik observasi $> 75,0302$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu adalah outlier, sedangkan jika Md dari titik observasi $< 75,0302$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu bukan suatu outlier.

c. Linieritas

Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode Curve Fit, dihitung dengan bantuan software SPSS. Rujukan yang digunakan adalah prinsip parsimony, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, inverse, logaritmik, power, compound, growth, dan eksponensial. Secara ringkas disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Pengaruh Kompetensi (X)	Kinerja APIP (Y)	Sig semua model < 0.05 (model linier signifikan)	Linier

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua model yang terbentuk linier dan signifikan sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

4. Model Struktural

Dalam model Struktural ini, diuji dua hipotesis hubungan antar variabel (Pengaruh langsung). Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian seperti dalam gambar dan tabel berikut:

Tabel. Hasil Regresi Linier Sederhana : Pengaruh Langsung

NO	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-value	Keterangan
1.	Kompetensi (X) \rightarrow Kinerja APIP (Y)	0.90	0.000	Signifikan

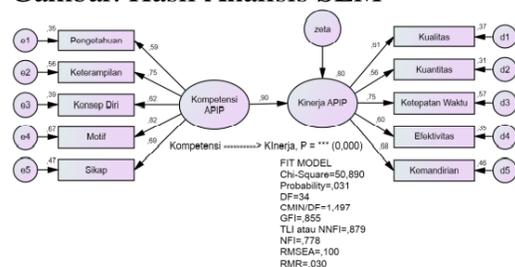
Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil pengujian Regresi Linear Sederhana disajikan sebagai berikut : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP. Hal ini terlihat dari p-Value sebesar $0.000 < \text{Alfa } 0.05$. karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan keduanya searah. Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi maka akan semakin tinggi pula Kinerja APIP. Disamping melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana, peneliti ingin mengetahui nilai Loading Factor (bobot) setiap Indikator yang membangun variabel.

5. Model Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dengan menggunakan Analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang didalamnya sudah meliputi pengukuran Regresi Linear Sederhana. Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar Variabel penelitian seperti dibawah ini :

Gambar. Hasil Analisis SEM



Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan Gambar diatas, maka hasil pengujian variabel Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) disajikan sebagai berikut : Dari hasil pengujian variabel Kompetensi, Indikator Pengetahuan sebesar 0.59 atau 35%, Indikator Kemampuan sebesar 0.75 atau 56%, Indikator Konsep Diri sebesar 0.62 atau 39%, Indikator Motif sebesar 0.82 atau 67% dan Indikator Sikap sebesar 0.69 atau 47%. Pada Variabel Kompetensi terdapat loading faktor yang memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Kompetensi yaitu Indikator Motif sebesar 0.82 atau 67%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kelima Indikator yang terdapat pada variabel Kompetensi, Indikator motif yang sangat berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Tabel. Hasil Pengujian Model Pengukuran Variabel Kompetensi (X)

Indikator	Stand-ardize	P-value	Keterangan
X1 = Pengetahuan	0.59	0.000	Signifikan
X2 = Keterampilan	0.75	***	Signifikan
X3= Konsep Diri	0.62	***	Signifikan
X4= Motif	0.82	***	Signifikan
X5=Sikap	0.69	***	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Dari tabel diatas diperoleh hasil measurement model pada variabel Kompetensi (X) diukur oleh Lima indikator, yaitu X1 = 65 Pengetahuan, X2=Keterampilan, X3=Konsep Diri, X4=Motif dan X5=Sikap. Semua indikator dari variabel ini memiliki nilai P-value < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Kompetensi (X). Mengingat koefisien standardize bertanda positif mengindikasikan semakin tinggi nilai standardize maka hasil pengukuran variabel Kompetensi juga akan semakin tinggi. Berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator terkuat yang membentuk variabel Kompetensi adalah Motif sebesar 0.82 atau 67%. Hal ini menunjukkan indikator inilah yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel Kompetensi.

Dari hasil pengujian pada Variabel Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP), Indikator Kualitas sebesar 0.61 atau 37%, Indikator Kuantitas 0.56 atau 31%, Indikator Ketepatan Waktu sebesar 0.75 atau 57%, Indikator Efektivitas 0.60 atau 35% dan Indikator Kemandirian sebesar 0.58 atau 46%. Pada variabel Kinerja terdapat loading factor yang memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yaitu Indikator ketepatan waktu sebesar 0.75 atau 57%. Sehingga dapat disimpulkan dari ke Lima Indikator yang terdapat pada variabel Kinerja, Indikator Ketepatan waktulah yang sangat berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Tabel. Hasil Pengujian Model Pengukuran Variabel Kinerja APIP (Y)



Indikator	Standardize	P-value	Keterangan
Y1 = Kualitas	0.61	0.000	Signifikan
Y2 = Kuantitas	0.56	***	Signifikan
Y3 = Ketepatan waktu	0.75	***	Signifikan
Y4 = Efektivitas	0.60	***	Signifikan
Y5 = Kemandirian	0.68	***	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Dari tabel diatas, diperoleh hasil measurement model pada variabel Kinerja APIP (Y) diukur dengan Lima Indikator, yaitu Y1 = Kualitas, Y2 = Kuantitas, Y3 = Ketepatan waktu, Y4 = Efektivitas dan Y5 = Kemandirian. Semua Indikator dari variabel ini memiliki nilai P-Value < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima Indikator ini signifikan mengukur variabel Kinerja APIP, mengingat koefisien Standardize bertanda positif mengindikasikan semakin tinggi nilai Standardize maka hasil pengukuran variable kinerja APIP juga akan semakin tinggi. Berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator terkuat yang membentuk variabel kinerja APIP adalah ketepatan waktu sebesar 0.75 atau 57% hal ini menunjukkan Indikator ketepatan waktu inilah yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel kinerja APIP.

6. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X) dengan Kinerja APIP (Y) adalah sebesar 0.90 dengan p-value sebesar 0.000. Karena nilai p-value < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja APIP. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi, akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja APIP. Berdasarkan uraian diatas maka H1 : semakin baik Kompetensi maka semakin baik kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP), terbukti. Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X) dengan Kinerja APIP (Y) adalah sebesar 0.90 dengan p-value sebesar 0.000 Karena nilai p-value < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi, akan

mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja APIP. Berdasarkan atas analisis regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa menurut Spencer and Specer dalam Prihadi (200:38-39) Kompetensi diukur oleh Lima indikator yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Motif dan sikap. Dimana indikator Motif adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi. Hal ini mengidentifikasi bahwa tingginya kompetensi utamanya terlihat dari Motif. Berdasarkan atas analisis regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa Kinerja APIP menurut Mangkunegara (2007 : 75) diukur oleh kelima aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian di mana aspek ketiga yaitu ketepatan waktu adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja APIP. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja APIP utamanya akan terlihat pada aspek Ketepatan Waktu Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin tinggi Kompetensi akan berpengaruh positif pada semakin tinggi pula Kinerja APIP. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kompetensi yang utamanya terlihat pada Motif kerja akan mengakibatkan tingginya atau baiknya Kinerja APIP yang akan diperoleh.

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel Kompetensi mempengaruhi variasi data pada variabel Kinerja APIP sebesar 80%, selebihnya 20% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka isi dalam penelitian ini dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja APIP. Variabel Kompetensi lebih terlihat dari indikator Motif dengan Nilai 0,82 atau 67% dibandingkan dengan Indikator pengetahuan, Indikator keterampilan, Indikator konsep diri dan Indikator sikap.
2. Kinerja APIP lebih terlihat dari indikator ketepatan waktu dengan korelasi 0,75 atau



0,57% dibandingkan dengan Indikator kualitas, Indikator ketepatan waktu, Indikator efektivitas dan Indikator kemandirian. Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel Kompetensi mempengaruhi variasi data pada variabel Kinerja APIP sebesar 80%, selebihnya 20% dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini. Yang dimaksud dengan faktor lain diluar penelitian ialah variabel lain diluar Kompetensi dan Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat didalam penelitian ini. Contohnya Faktor Kompesasi, Sumber Daya Manusia, motivasi, dan lain sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja APIP pada kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara Disarankan kepada Inspektur Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara untuk melakukan penguatan atau meningkatkan Kompetensi pegawai terkait dengan Motif kerja pegawai Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) didalam bekerja yang difokuskan untuk meningkatkan Kinerja, baik motif kerja dalam Internal maupun Eksternal. Dengan memberikan sertifikasi Auditor, Pelatihan-pelatihan, Seminar dan hal-hal yang dapat meningkatkan Kualitas pelayanan Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) untuk dapat mencapai tujuan pengawasan yang Efektif.
2. Artikel ini dapat dijadikan sebagai salah satu alternaif model acuan untuk menurunkan tingkat kesalahan kinerja yang selama ini banyak terjadi pada pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara. Terutama untuk meningkatkan Kompetensi kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, jika melakukan penelitian pada jenis masalah yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Serta menambahkan faktor-Faktor lain yang turut mempengaruhi Kompetensi dan Kinerja

Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Seperti Motivasi, Sumber Daya Manusia, Peran Pemimpin, Budaya Kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cooper & Emory. 1995. dalam buku Penelitian Kuantitatif & Analisis Data menggunakan SEM (SPSS-AMOS 20). Jakarta Timur.
- [2] Malayu S.P. Hasibun , H. 2014. Tentang Manajemen sumber daya manusia. Jakarta .PT Bumi Aksara
- [3] Sugiyono. 2006, dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung. Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung CV. Alfabeda.
- [4] Wibowo. 2009. tentang Manajemen Kinerja.Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- [5] Tontowi MM Jauhar Arif.dr. Penelitian Kuantitatif & Analisis Data Menggunakan SEM (SPDD-AMOS 20). Dapur Buku. Jakarta Timur.
- [6] Julietta Putri Pangestika Rahayu. 2017. Tentang Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Dharma Yogyakarta.
- [7] Namira Mardin Amin. 2015. Tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Sidenreng Rappang. Universitas Hasanuddin.
- [8] Peraturan-peraturan :
- [9] Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Pasal 12 Ayat 1 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- [10] Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS
- [11] Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan. Tentang level kapabilitas Aparatur Pengawas Intern (APIP)
- [12] Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pasal 48 ayat 2
- [13] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah



- [14] Undang-Undang No 20 Tahun 2012 tentang Kalimantan Utara merupakan provinsi ke 34
- [15] Adi Susilo Jahja. 2018. Definisi Konseptual dan Operasional di <https://dosen.perbanas.id/definisi-konseptual-dan-operasional/>. (Di akses pada tanggal 19 Oktober 2019 pukul 19.27 Wita)
- [16] Maryam. 2016. Pengertian Kompetensi menurut para ahli di <https://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-kompeten-dan-kompetensi/>. (Di akses pada tanggal 20 Oktober 2019 pukul 23.22 Wita)
- [17] Seputar Pengetahuan. 2017. Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli. Di. <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/06/15-pengertian-kompetensi-menurut-para-ahli-jenis-manfaat-lengkap.html>. (Di akses pada tanggal 21 Oktober 2019 pukul 21.22 Wita)
- [18] Tips serba-serbi. 2015. Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli. Di <https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html>. (Di akses pada tanggal 22 Oktober 2019 pukul 17.53)