



Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Distribusi Pekerjaan Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja ASN Pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau

Betric Simbolon¹, Nur Laila Meilani²

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Riau, Indonesia

Abstract

Received: 23 Oktober 2023
Revised: 30 Oktober 2023
Accepted: 06 November 2023

The image of employee performance in this country is occasionally branded with a lack of professionalism, an unvaried work culture. Meanwhile, performance by government employees in Indonesia is directed at the public interest, accelerating services that prioritize public satisfaction. Such is the case with the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) of Riau Province, where this study is intended to test employee performance. The test is intended to determine how the influence of competency development, job distribution and internal control on performance. The independent variable in this writing is competency development, job distribution and internal supervision with the dependent variable being employee performance. The method used in this study is a random sampling method which then uses the IBM SPSS 23 instrument to process data. The results in the research that has been conducted show indicators that competency development affects employee performance as evidenced by a calculated t value of 3.947; The distribution of competency work affects employee performance as evidenced in the calculated t value of 3.676; And internal supervision affects employee performance as evidenced by a calculated t value of 4.231. So it was concluded that competency development, job distribution and internal supervision have a simultaneous influence on employee performance according to the R square result of 0.686 which means that 68.6% of the performance of ASN employees in the Riau BPKP Representative is influenced by the variables studied and the rest are influenced by other variables that are not studied by the author.

Keywords: Competency Development; Job Distribution; Internal Control; Employee Performance

(*) Corresponding Author: betricsimbolon4@gmail.com

How to Cite: Simbolon, B., & Meilani, N. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Distribusi Pekerjaan Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja ASN Pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10089545>.

PENDAHULUAN

Human capital merupakan suatu aset vital disetiap organisasi dikarenakan yang mampu melaksanakan ialah kontribusi mereka yang berstatus sebagai eksekutor pada pekerjaannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kredibilitas menjadi landasan suatu organisasi sehingga tercapai kinerja yang terbaik terlebih ketika terjun pada dunia pemerintahan. Dalam instansi pemerintahan dibutuhkan SDM yang memiliki integritas, kuantitas, maupun kredibilitas agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kriteria tersebut tidak terlepas dikarenakan mereka yang mengendalikan proses *pelaksanaan good governance* dan juga otonomi daerah. Mencuatnya rangkaian daya kreasi yang berkontribusi pada setiap keahlian, kapasitas kinerja para aparatur yang kita kenal

dengan sebutan ASN, menjadi suatu faktor yang bersifat internal dan eksternal pada. Kian meningkatnya pengembangan kreativitas dan potensi yang mengedepankan disiplin dan kinerja diharapkan memberikan kontribusi di lingkungan kerjanya. Adanya latar belakang pendidikan, stimulus, insentif maupun kesehatan menjadi faktor internal. Sedangkan pada faktor eksternal dapat berupa model penerimaan pegawai, penyebaran beban kerja, budaya kerja, perilaku pemimpin, akomodasi yang tersedia, dll.

Pandangan yang dikemukakan oleh Siagian SP (1992:152) mengungkapkan bahwasanya daya tarik dalam menjalankan pekerjaannya didasarkan pada budaya kerja, partisipasi antar pegawai, menghormati hak pegawai, adanya apresiasi ketika mencapai tugasnya, royalti pada karyawan oleh pimpinan, serta penyelenggaraan kewajiban yang tidak monoton tanpa adanya tekanan akan pekerjaan. Beragamnya faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang kemudian membentuk fenomena sehingga pada momen ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan dan pengawasan internal.

Adanya pengembangan kompetensi menjadi salah satu kemampuan yang dimiliki seseorang agar kemahiran, kapabilitas, psikologis, ethos kerja bahkan sikap yang dipraktekkan untuk melaksanakan setiap kewajibannya secara profesional. Aspek yang menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi ialah pendidikan, pelatihan, penataran ataupun yang mampu mempertajam kualitas *attitude, skill, dan knowledge*.

Mekanisme untuk melaksanakan pengembangan kompetensi para ASN ditujukan agar menyesuaikan kemampuannya, sehingga dibutuhkan pimpinan yang dapat merangkul para pegawainya agar beban kerja yang tersebar sesuai dengan keahliannya. Hakikat akan distribusi pekerjaan cukup esensial dikarenakan kapasitas setiap pegawai berbeda-beda. Menurut Siagian (1985:151) menjelaskan jika ditemukan sekumpulan orang dengan status bekerja, akan tetapi tidak menjalankan kewajibannya dikarenakan ketidakjelasan atas pekerjaannya, sehingga wadah tersebut menjadi pasif dikemudian hari karena hanya terdapat kerumunan saja. Menerapkan pembagian kerja yang tidak terkait dengan wewenang menyebabkan keterlambatan kinerja, dan mendelegasikan wewenang untuk pekerjaan yang tidak disertai dengan tanggung jawab juga kerap kali memicu perbedaan wewenang atau kinerja yang melampaui batas kewajaran.

Untuk memenuhi misinya, ASN sering bekerja sama dengan pihak lain untuk mencapai tujuannya. Dimana hal ini mampu mempengaruhi perilaku ketika bekerja terhadap mitra, maka dari itu diperlukan pengawasan untuk meminimalisir kesalahan. Adanya aksi nyata secara efektif guna melawan, mengidentifikasi, memperbaiki kegagalan, disiplin yang ketat, peningkatan akan prestasi kerja, memperkuat keikutsertaan pimpinan dan bawahan, mengembangkan budaya kerja yang dinamis dan membangun sistem pengendalian intern unggul, melaksanakan visi dan misi organisasi, sampai pada masyarakat menjadi rangkaian pada pelaksanaan pengawasan (Hasibuan, 2001: 197).

Sesuai PP SPIP NO. 60 Thn 2008 Pasal 49 (2), Pasal 49 (2), BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) melakukan pengawasan intern berupa pertanggungjawaban akan keuangan atas kegiatan tertentu seperti aktivitas yang multidisiplin, kegiatan umum negara dan melakukan manajemen kekayaan dan

tugas lain yang diberikan oleh Presiden dan juga dapat melakukan audit atas permintaan pemangku kepentingan. Ketika APIP (Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah) menangani masalah ini bersama Inspektorat Kota, dimana salah satu yang harus dilakukan ialah pengawasan. Dimana dalam menjalankan hal ini APIP (Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah) menangani masalah ini bersama dengan pihak Inspektorat Kota, dengan salah satu tugasnya ialah pengawasan. Faktor-faktor tersebut kemudian mempengaruhi fungsionalitas dari layanan yang ditawarkan, oleh karena itu penulis meneliti objek penelitian di BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Masalah ini tidak dapat dilepaskan dari fungsi dan kemampuan APIP yaitu implementasi dan saran untuk memperkuat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka penguatan manajemen resiko, manajemen organisasi dan tat kelola.

Instansi BPKP adalah lembaga pemerintah Indonesia yang melaksanakan fungsi manajemen pengendalian ekonomi dan pembangunan berupa pemeriksaan, nasihat, pendampingan, evaluasi, penghapusan KKN serta pembinaan dan pendidikan pengawasan yang sesuai dengan ketentuan. Kinerja perangkat pada BPKP Riau harus diperhatikan, begitu juga dengan para sumber daya manusianya. Tetap menjadi perhatian akan tugas dan fungsi BPKP yang membutuhkan integritas di setiap perangkatnya. Yang mana hal ini sangat dibutuhkan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja ASN dengan perhatian pada faktor yang mempengaruhinya. Hal ini ditunjukkan pada upaya peningkatan pelaksanaan PPM (Program Pelatihan Mandiri) bagi pegawai, dimana kinerja akan didukung oleh pengembangan keterampilan pegawai itu sendiri. Selain itu, dalam laporan hasil tahun 2020, BPKP Riau masih berusaha memperkuat dukungan untuk peningkatan akan pengembangan keterampilan SDM (dengan mengikuti diklat dan sertifikasi), menyediakan infrastruktur yang berbasis teknologi informasi, yang pada akhirnya bertujuan agar pegawai dapat terlibat aktif dalam penulisan artikel ilmiah yang akan disajikan sebagai materi PPM (Program Pelatihan Mandiri). Maka dari itu, pelaksanaan akan pengembangan kapasitas ini berdampak pada kinerja ASN pegawai BPKP Riau.

Terdapat tujuan fungsional kinerja BPKP Riau yang masih belum efektif yang tertuang pada laporan kinerja tahun 2020. Kekurangan ini dimuat pada Sasaran Kegiatan 6 dilakukan kurang efektif, hal ini masuk dalam kinerja tahun 2020 BPKP Riau. Terbukti melalui capaian sebanyak 86,09% lebih rendah dibandingkan dengan pengguna OH (*everyday person*) senilai 96,83% yang menunjukkan jangkauan capaian akan program dan kegiatan yang telah ditentukan. Angka ini memperlihatkan jumlah penyebaran atas suatu pekerjaan yang diemban di tiap individu aparatur sehingga terjadi ketidakseimbangan yang dikemudian hari berdampak pada kinerja. Hal ini terjadi tidak terlepas pengaruh dari kapabilitas APIP (Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah). Institusi yang tergolong pada APIP ialah BPKP, Inspektorat, Pemerintah Kabupaten/Kota. Pada proses pelaksanaan BPKP Riau dengan Inspektorat bekerja sama dalam melaksanakan pengawasan di daerah. Pengawasan atau pengendalian yang dilakukan ialah peningkatan akan kompetensi SDM APIP baik itu melalui diklat dan sertifikasi, adanya pemberian dana operasional agar tersedia saran dan prasarana yang berbasis teknologi informasi. Masih adanya kekurangan akan sinergi pada proses pelaksanaan pengawasan internal oleh BPKP Riau keada

Pemerintah Kabupaten/Kota Riau yang dikemudian hari memberikan pengaruh pada sasaran kerja BPKP Riau. Maka dari itu dibutuhkan pemberdayaan pada APIP yang berada di daerah melakukan pengawasan oleh BPKP Riau ternyata mendapat pengaruh pada kinerja pegawai.

Wibowo (2007:4) mengemukakan bahwasanya kompetensi ialah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan, berdasarkan pengetahuan dan didukung oleh etika kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerja. Rivai dan Sagala (2014:212) menyatakan pandangannya kepada ASN untuk mengembangkan kompetensi di instansi yang menjadi pengendali untuk mengikuti prinsip-prinsip yang disepakati berikut demi menciptakan pelayanan yang baik, ialah:

1. Pendidikan. Memiliki pendidikan dapat dipandang sebagai modal untuk masa depan, sering disebut sebagai *human investment*. Tingginya kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari lamanya waktu yang mereka tempuh untuk melaksanakan pelatihan agar memperoleh kinerja yang lebih maksimal.
2. Pelatihan. Transformasi seseorang dibentuk karena adanya proses yang sistematis. Hal ini sejalan dengan keterampilan individu tersebut, yang secara alami berfokus pada penyelesaian tugas sehingga tiap individu bisa memperoleh output yang terbaik pada pekerjaannya.

Menurut ahli manajemen, visi organisasi harus dicapai dengan membagi tugas pada tiap pegawai yang terlibat dalam organisasi yang berada di bawah pimpinan manajer atau eksekutif berdasarkan tingkat kinerja vertikal atau tingkat manajemen, yang disebut "*cascading*". Menurut Siagian dalam (Londong,dkk, 2015:8), menegaskan bahwa pembagian kerja harus didasari pada pendelegasian akan kewenangan serta tanggung jawab. Maksud dari hal tersebut yakni:

1. Pelimpahan kewenangan: pembagian kerja yang tidak sah menimbulkan keraguan terhadap pemenuhan tugas kepada pihak penerima, dimana yang menjadi subjeknya adalah pegawai.
2. Tanggung jawab: adanya kewenangan untuk melakukan tugas tetapi tidak bertanggung jawab yang mengarah pada penyelewengan dan bahkan mengarah pada pekerjaan yang di luar batas otorisasi yang tepat.

Dengan membagi tugas dengan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang transparan, karyawan organisasi mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan sebagai bagian dari organisasi. Sehingga, pegawai diharapkan menunjukkan kejujuran dan keterampilan yang terbaik dengan mengakui bahwa adanya kinerja optimal menjadi kontribusi untuk mencapai visi organisasi.

Pengawasan adalah kegiatan nyata yang efektif dalam membatasi penyelewengan, mendeteksi dan memperbaiki kesalahan, mengutamakan disiplin, meningkatkan efisiensi kerja, membangun manajemen dan bawahan, mempelajari metode kerja yang efektif demi tercapainya pengendalian internal yang diperlukan, sehingga pegawai bahkan masyarakat dapat merasakan (Hasibuan, 2001:197).

Menurut Swastha (2007:122) indikator pada pengawasan ialah:

1. Pengawasan preventif. Inspeksi yang sudah selesai dilakukan sebelum melakukan tanggung jawab. Kajian tersebut bertujuan untuk meyerahkan pelaksanaan tanggung jawab dengan bisi yang telah ditetapkan.

2. Pengawasan korektif. Pemeriksaan ini dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan tanggung jawab yang dirasakan.

Menurut Robbins (2016:260) kinerja ialah keberhasilan individu pada kurun waktu tertentu baik itu keseluruhan akan penyelesaian tugas di beragam kesempatan, pada suatu periode waktu ydengan menyeluruh, proses penyelesaian kewajiban di tiap kesempatan, baik untuk pemenuhan akan hasil kerja. Suatu kondisi yang memperlihatkan tugas-tugas yang akan diserahkan pada karyawan dengan pertimbangan yang sesuai dengan spesialisasinya pada lembaga yang menjadi tempat ia bekerja merupakan pengertian kinerja menurut Manullang (2002:9).

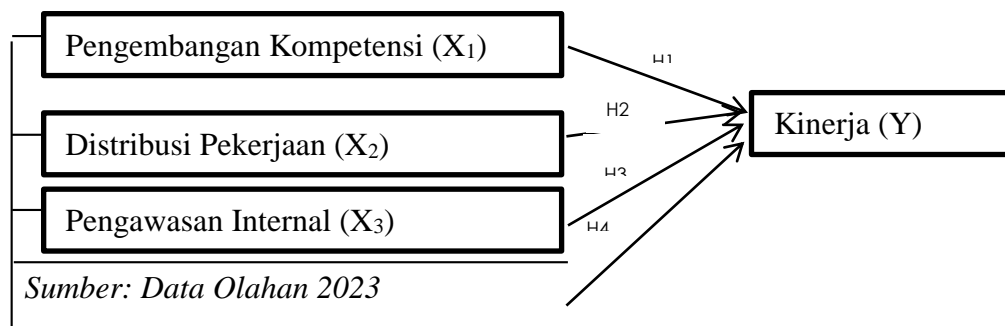
Kasmir (2016 : 208-210), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: 1.Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Waktu; 4. Kerja sama antar karyawan; 5. Penekanan biaya; 6.Pengawasan. Sedangkan menurut Fuad Mas'ud (2004:213) menyatakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah: 1. Kualitas; 2.Kuantitas; 3.Ketepatan waktu; 4.Efektivitas; 5.Komitmen kerja.

Aparatur administrasi publik yang menjadi fokus kajian ini ialah ASN Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Riau. Lembaga Perwakilan BPKP Provinsi Riau dipilih dilandaskan oleh Laporan Kinerja Kantor Perwakilan BPKP Riau dengan nomor LAP-428/PW04/2020 dan Laporan Kinerja dengan nomor LAP-477/PW04/1/2021, dengan rencana perluasan atau mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja.

METODE

Penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini. Metode yang diaplikasikan ialah deskriptif dan instrumen yang dijadikan menjadi pengumpul data adalah kuesioner. Pada penelitian ini terdapat populasi yang terdiri dari ASN di Kantor BPKP Riau yang berjumlah 96 orang. Pemilihan sampel ditentukan Pemilihan sampel ditentukan oleh ASN yang bekerja di kantor BPKP Riau. Pemilihan sampel ditentukan oleh ASN yang sudah berpengalaman dengan variabel yang ditentukan peneliti. Teknik yang digunakan ialah *random sampling*. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian tidak kurang dari 72 orang. Sampel yang diteliti adalah 75% dari jumlah populasi dengan pertimbangan bahwa sampel tersebut sudah mewakili hal yang ingin diteliti oleh peneliti dengan adanya pertimbangan akan kesanggupan peneliti baik dari segi durasi, kemampuan, ataupun biaya yang ada. Maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 72 orang.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Melalui gambar tersebut, diperoleh hipotesis pada penelitian ini yakni:

- H₁: Pengembangan kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja ASN di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Riau.
- H₂: Terdapat pengaruh distribusi pekerjaan terhadap kinerja ASN di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Riau.
- H₃: Pengawasan internal memiliki pengaruh pada kinerja ASN di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Riau.
- H₄: Pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan dan pengawasan internal mempunyai pengaruh secara simultan pada kinerja ASN di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakter Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil Responden		Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	37,5
	Wanita	62,5
Umur	<25 thn	22,2
	25-34 thn	43,2
	35-50 thn	33,3
	> 51 thn	1,3
Lama bekerja	< 2 thn	25
	2-5 thn	33,3
	6-10 thn	31,9
	> 10 thn	9,8

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik jenis kelamin didominasi oleh wanita yakni sebesar 62,5% atau setara dengan 45 orang dan pria sebanyak 27 orang atau setara dengan 37,5%. Kisaran usia yang berumur <25 tahun sebesar 22,2% atau setara dengan 22,2. Responden yang berumur 25 tahun – 35 tahun sejumlah 31 orang atau setara dengan 43,2%. Responden yang berusia 35 tahun – 50 tahun sebesar 33,3% atau sejumlah 24 orang. Kisaran usia yang berumur >51 tahun sebesar 1,3% atau setara dengan 1 orang. Dan dapat dilihat juga lama bekerja yang <2 tahun terdapat 18 responden atau setara dengan 25%. Kisaran lama bekerja sekitar 2 sampai dengan 5 tahun sebesar 33,3% atau setara dengan 24 responden. Jumlah responden yang bekerja selama 6-10 tahun sejumlah 23 responden atau setara 31,9%. Dan terlihat ada 7 responden yang bekerja selama 10 tahun terhitung 9,8%.

Analisis Deskriptif

Sesuai hasil pengujian statistik deskriptif diperoleh skor seluruhan pada variabel Pengembangan Kompetensi mengenai indikator pendidikan dan pelatihan. Pada variabel Distribusi Pekerjaan dengan pernyataan bahwa kewenangan dan tanggung jawab sudah diterima dengan seimbang oleh pegawai. Pada variabel Pengawasan Internal dengan indikator preventif dan korektif dapat medeteksi penyelewengan terhadap aturan.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Jumlah Skor	Kategori Skor
Pengembangan Kompetensi	2366	Tinggi
Distribusi Pekerjaan	2315	Tinggi
Pengawasan Internal	1785	Tinggi
Kinerja	5616	Tinggi

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan tabel tersebut variabel yang diteliti oleh peneliti dinyatakan pada kategori skor Tinggi sesuai rumus menurut (Sugiyono, 2013:119) yang menyatakan bahwa untuk memperoleh skor melakukan perhitungan pada jumlah indikator dikali dengan sampel dan skor (skala tertinggi atau terendah).

Uji Reliabilitas dan Validitas

Penelitian ini melakukan pengujian secara validitas dengan persamaan model *Product Moment (Pearson)* yang mana dalam pengukurannya di tiap item digunakan skor total pada skala yang tersedia. Nilai acuan yang dipakai untuk dinyatakan valid adalah jika nilai koefisien korelasi item total $> r_{\text{tabel}}$. Dilanjut pada sampel sebanyak 72 memiliki nilai derajat bebas (df) sebesar $N - 2 = 72 - 2 = 70$. Nilai df 70 ialah 0,1954. Sehingga nilai ini akan r dipakai untuk memutuskan validitas item kuesioner. Nilai yang dianggap valid, jika nilai koefisien korelasi harus $< 0,1954$.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Kompetensi (X₁)	1	0,722	0,1954	Valid
	2	0,526	0,1954	Valid
	3	0,774	0,1954	Valid
	4	0,603	0,1954	Valid
	5	0,709	0,1954	Valid
	6	0,743	0,1954	Valid
	7	0,743	0,1954	Valid
	8	0,642	0,1954	Valid
Distribusi Pekerjaan(X₂)	1	0,534	0,1954	Valid
	2	0,670	0,1954	Valid
	3	0,593	0,1954	Valid
	4	0,678	0,1954	Valid
	5	0,619	0,1954	Valid
	6	0,633	0,1954	Valid
	7	0,718	0,1954	Valid
	8	0,686	0,1954	Valid
Pengawasan Internal (X₃)	1	0,727	0,1954	Valid
	2	0,781	0,1954	Valid
	3	0,693	0,1954	Valid
	4	0,665	0,1954	Valid
	5	0,666	0,1954	Valid
	6	0,650	0,1954	Valid
	1	0,514	0,1954	Valid

	2	0,579	0,1954	Valid
	3	0,557	0,1954	Valid
	4	0,541	0,1954	Valid
	5	0,551	0,1954	Valid
	6	0,472	0,1954	Valid
	7	0,542	0,1954	Valid
	8	0,532	0,1954	Valid
Kinerja (Y)	9	0,519	0,1954	Valid
	10	0,605	0,1954	Valid
	11	0,522	0,1954	Valid
	12	0,661	0,1954	Valid
	13	0,550	0,1954	Valid
	14	0,627	0,1954	Valid
	15	0,601	0,1954	Valid
	16	0,597	0,1954	Valid
	17	0,557	0,1954	Valid
	18	0,633	0,1954	Valid
	19	0,647	0,1954	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Pada data yang disajikan diperoleh nilai r hitung pada elemen pernyataan variabel > nilai r-tabel sebesar 0,1954. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa pernyataan pada pengukuran variabel dinyatakan Valid.

Sebagai alternatif uji reliabilitas, jika terdapat lebih dari dua jawaban maka digunakan uji *Cronbach Alpha*, yang mana akan dilakukan perbandingan dengan nilai ini pada nilai koefisien reliabilitas normal. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah elemen pernyataan konsisten dengan catatan jika *Cronbach' Alpha* yang dihasilkan $\geq 0,6$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Kompetensi (X ₁)	0,834	0,60	Reliabel
Distribusi Pekerjaan(X ₂)	0,793	0,60	Reliabel
Pengawasan Internal (X ₃)	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Uji Analisis Linear Berganda

Berdasarkan peneltian yang sudah dilakukan peneliti terlebih dahulu melakukan analisis data regresi linear berganda. Maksudnya ialah dapat memperoleh apakah variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

1 (Constant)	17,218	5,009		3,437	0,001
Pengembangan Kompetensi	0,472	0,120	0,307	3,947	0,000
Distribusi Pekerjaan	0,697	0,190	0,339	3,676	0,000
Pengawasan Internal	0,922	0,218	0,370	4,231	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kinerja} = 17,218 + 0,472X_1 + 0,697X_2 + 0,922X_3$$

Maksud dari perhitungan di atas yaitu:

- Perhitungan Konstanta (a) ialah 17,218, artinya jika semua variabel independen dianggap nol (0), maka variabel dependennya adalah 17,218.
- Perhitungan Koefisien regresi pada variabel X1 adalah sebesar 0,472, yang berarti tiap kenaikan Pengembangan Kompetensi sebanyak satu satuan sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0,472 jika dianggap variabel lain tetap.
- Perhitungan Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,697, yang berarti adanya penambahan Distribusi Pekerjaan sebanyak satu satuan sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0,687 jika dianggap variabel lain tetap.
- Perhitungan Koefisien regresi variabel Pengawasan Internal Nilai yakni 0,922 yang berarti bahwa adanya penambahan Pengawasan Internal sebesar satu satuan sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0,922 jika dianggap variabel lain tetap.

Uji Parsial (f)

Dilakukannya uji parsial pada hipotesis berguna agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh di tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil pengujian untuk melihat bagaimana di tiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual dengan melakukan pengujian parsial pada hipotesis. Berikut disajikan perhitungan parsial:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error			
(Constant)	17,218	5,009		3,437	0,001
X1	0,472	0,120	0,307	3,947	0,000
X2	0,697	0,190	0,339	3,676	0,000
X3	0,922	0,218	0,370	4,231	0,000

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Nilai t-tabel signifikansi dari 5% (2-tailed) dapat dilihat dibawah ini:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= a/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05 ; 72 - 3 - 1 \\ &= 0,025 ; 68 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

Pada pengujian parsial (t) yang dilakukan, digunakan pedoman yaitu nilai signifikansi $< 0,005$ ataupun nilai t-hitung $> t$ -tabel, dimana nantinya akan memperlihatkan pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya. Penjelasan data yang disajikan dapat dilihat di bawah ini:

1. Variabel Pengembangan Kompetensi

Diperoleh nilai t-hitung $3,947 > t$ -tabel $1,997$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya adalah variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y, maka dari itu H_1 diterima.

2. Variabel Distribusi Pekerjaan

Diperoleh nilai t-hitung $3,676 > t$ -tabel $1,997$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya ialah variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y, maka dari itu H_2 diterima.

3. Variabel Pengawasan Internal

Diperoleh nilai t-hitung $4,231 > t$ -tabel $1,997$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya yaitu variabel X3 memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y, maka dari itu H_3 diterima.

Uji Simultan (f)

Pengujian yang dilangsungkan agar dapat melihat apakah ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen dengan cara uji simultan. Berikut hasil uji f:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (f)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		df	Mean Square		
Regression	1098,015	3	366,005	49,580	0,000 ^b
Residual	501,985	68	7,382		
Total	1600,000	1			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal, Pengembangan Kompetensi, Distribusi Pekerjaan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Dari data tersebut dapat dilihat pengolahan f-hitung yaitu $49,580$ serta signifikansi $0,000$. Maka dari itu, angka f-hitung senilai $49,580$ dan signifikansi $0,000$ dimasukkan kedalam persamaan yaitu:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 72 - 3 - 1 ; 3$$

$$F \text{ tabel} = 68 ; 3$$

$$F \text{ tabel} = 2,74$$

Sehingga dapat diperoleh bahwa nilai f hitung sebesar $49,580 > f$ tabel $2,74$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kesimpulan yang diperoleh ialah X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh pada Y, maka dari itu H_4 Diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini dilakukan agar diperoleh sejauh mana persentase secara simultan variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828 ^a	0,686	0,672	2,717

a. Predictors: (*Constant*), Pengawasan Internal, Pengembangan Kompetensi, Distribusi Pekerjaan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 23

Sesuai hasil pengolahan diatas dapat dilihat bahwa *R square* ialah 0,686, sehingga kesimpulannya yaitu besaran pengaruh X pada variabel Y secara simultan yaitu sejumlah 68,6%. Adapun selisihnya sebesar 31,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji peneliti. Berdasarkan interpretasi panduan maka koefisien determinasi 0,686 yang tergolong pada kategori kuat.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Pengembangan Kompetensi di Perwakilan BPKP Provinsi Riau termasuk tinggi, dengan perolehan data t-hitung sejumlah 3,937 > t-tabel senilai 1,997 maka dari itu H₁ dapat diterima. Distribusi Pekerjaan di Perwakilan BPKP Provinsi Riau termasuk kategori tinggi, hal ini didasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan pengolahan t-hitung senilai 3,676 > t-tabel sejumlah 1,997 maka dari itu H₂ diterima. Adanya Pengawasan Internal di Perwakilan BPKP Provinsi Riau termasuk pada golongan tinggi, hal ini didasari pada hasil pengolahan data yang dibuktikan dengan t-hitung senilai 4,231 > t-tabel sejumlah 1,997 maka dari itu H₃ diterima.

Adanya dilakukan pengujian menggunakan Koefisien Determinasi (R²) dengan memperlihatkan variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh kuat pada variabel Y dengan nilai sebesar 0,686 atau 68,6%. Dengan demikian dapat diamati bahwasanya pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan, dan pengawasan internal dengan cara baik maka peningkatan kinerja oleh pegawai harus terpenuhi guna mencapai visi misi instansinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan diatas peneliti memperoleh dan sudah terlihat dengan jelas, bahwa didapati adanya pengaruh variabel X yang terdiri dari pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan dan pengawasan internal secara simultan maupun secara parsial pada variabel dependen yaitu kinerja ASN di lingkungan Perwakilan BPKP Riau. Pengembangan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Riau, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kualitas kompetensi yang semakin dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan. Distribusi Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Riau, seiring pelaksanaan Distribusi Pekerjaan yang tinggi oleh pegawai, oleh karena itu kinerja akan meningkat juga. Untuk meningkatkan efektivitas distribusi pekerjaan, instansi hendaknya mengamati penyebaran pekerjaan yang diserahkan pada pegawai sesuai kapasitas tiap individu dengan tetap memperhatikan kesesuaian dengan spesialisasinya sudah sesuai atau tidak. Pengawasan Internal memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Riau.

Demi meningkatkan pengawasan internal, instansi selayaknya tetap memperhatikan pengawasan yang dilaksanakan bersama APIP daerah dengan pertimbangan sudah sesuai yang telah dirancang dengan melakukan monitoring. Pengaruh pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan, dan pengawasan internal secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Riau, sehingga makin meningkatnya pengembangan kompetensi, distribusi pekerjaan, dan pengawasan internal maka kinerja pegawai oleh Perwakilan BPKP Provinsi Riau akan semakin tinggi pula.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Riau Tahun 2020
Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Riau Tahun 2021
- Londong, C. A., Saerang, D., & Koleangan, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 17(2). doi.org/10.35794/jpekd.10251.17.2.2015
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manullang, M. (2002). *Pengantar Bisnis Edisi Pertama*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Gaya Media.
- Siagian, Sondang P. (1985). *Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. (1992). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu DH., Irawan. (2007). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. (2007). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.