

ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BPKP PROVINSI LAMPUNG

ABSTRAK

Oleh
Mohamad Rusdy Parman

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai salah satu Aparat Pengawasan Instansi Pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik khususnya hasil audit yang tertuang dalam Laporan Hasil Audit (LHA) baik kualitas maupun ketepatan dan kecepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua faktor umum tersebut terhadap kinerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Untuk itu, penulis memilih judul penelitian, yaitu “Analisis KOMPETENSI dan KOMPENSASI serta pengaruhnya terhadap KINERJA pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung “.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan sensus terhadap pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung sebanyak 106 responden. Untuk menganalisis pengaruh KOMPETENSI (X_1), KOMPENSASI (X_2) terhadap KINERJA (Y) pegawai pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban kualitatif (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). yang dikuantitatifkan dan dianalisis dengan regresi berganda dengan menggunakan uji statistik berupa Uji F, dan Uji t serta menggunakan model pengujian Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Normalitas, Validitas dan Reabilitas yang diolah menggunakan program SPSS dengan metode *enter*.

Simpulan hasil penelitian atas Analisis KOMPETENSI, dan KOMPENSASI terhadap KINERJA pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dipergunakan sebagai acuan penulis untuk mengajukan saran kepada Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi pegawai baik pengetahuan (*Knowledge*), ketrampilan (*skill*) maupun kecakapan (*ability*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*performance*) terdukung secara statistik. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 33,2 %. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai juga didukung secara statistik. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 31,4 %.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong manajemen BPKP untuk dapat membuat kebijakan terkait dengan pengembangan Kompetensi dan peningkatan Kompensasi sehingga dapat memicu peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya: (1) Peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian di Perwakilan BPKP lainnya atau dengan populasi keseluruhan pegawai BPKP. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian penulis dapat di generalisasi secara keseluruhan organisasi BPKP. (2) Peneliti berikutnya dapat mengusulkan penambahan variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain Kompetensi dan Kompensasi, mengingat hasil R² (R Square) pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja hanya sebesar 72,6 % sehingga dimungkinkan masih terdapat variabel lain.