

BAB I.

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Kinerja (*performance*) pegawai merupakan suatu fungsi dari kemampuan (kompetensi) dan kompensasi pegawai. Untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas, seseorang dituntut memiliki kesediaan bekerja dan tingkat kompetensi tertentu. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh keahlian / ketrampilan teknis (*Skill*) dan kemampuan non teknis yang bersifat individual (*ability*), pengetahuan (*knowledge*) terkait dengan pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan. Demikian pula halnya dengan kompensasi atau imbalan yang bakal diterima pegawai. Kompensasi yang memadai atau yang sesuai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Di masa reformasi sekarang ini, satuan kerja / Instansi dituntut untuk menerapkan transparansi serta melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Corporate Governance*). Dalam pelaksanaannya, setiap instansi pemerintah dalam tingkatan eselon II diwajibkan untuk menyusun laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang berisi capaian kinerja instansi atas pelaksanaan rencana kerja (Renja) tahunan yang merupakan penjabaran tahunan atas Rencana Kerja Strategis (Renstra) yang dibuat. Dalam LAKIP tersebut akan terlihat seberapa tingkat keberhasilan atau capaian kinerja dari setiap kegiatan dan capaian kinerja atas sasaran yang telah

ditetapkan. Keberhasilan kegiatan dan pencapaian sasaran sangat dipengaruhi oleh kinerja individu atau tim yang melaksanakan pekerjaan atau penugasan, sebab kinerja satuan kerja atau instansi pada hakekatnya merupakan kumpulan dari kinerja individu atau tim yang melaksanakan seluruh kegiatan organisasi.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai salah satu aparat pengawasan intern pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam hal ini khususnya hasil audit yang tertuang dalam Laporan Hasil Audit (LHA) baik menyangkut kualitas LHA maupun ketepatan dan kecepatan waktu penyelesaian LHA. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu didukung dengan SDM yang handal, professional dan bekerja dengan motivasi tinggi. Selain itu, perlu juga didukung dengan kebijakan kompensasi atau imbalan (*reward*). Dalam hal ini, sebagai instansi pemerintah tentu saja kebijakan kompensasi ditentukan oleh pemerintah / pusat.

BPKP sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian, yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013, telah mendapat mandat baru dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Mandat baru bagi BPKP dimaksud adalah sebagai auditor Presiden yang memiliki tugas melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara dan sebagai pembina SPIP untuk seluruh instansi pemerintah. Peran sebagai pembina SPIP berkaitan erat dengan peran pengawasan intern karena dengan penguatan SPIP maka pengendalian pelaksanaan kegiatan pemerintahan menjadi semakin terjaga dari penyimpangan dan penyalahgunaan.

Mandat baru tersebut telah ditindaklanjuti dengan reposisi dan revitalisasi BPKP seperti dinyatakan oleh Kepala BPKP dalam Rapat Kerja BPKP pada bulan Desember 2008. Perwakilan BPKP Provinsi Lampung harus dapat menunjukkan paradigma barunya melalui unjuk kerja yang optimal sebagai Auditor Presiden di daerah sehingga peran BPKP semakin nyata dalam membantu pemerintah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Adapun strategi penguatan (reposisi) BPKP ke depan adalah:

1. *Product Differences*

Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 49 PP Nomor 60 Tahun 2008, maka penugasan-penugasan BPKP sebagai auditor Presiden akan bersifat spesifik yaitu melakukan pengawasan atas pengelolaan keuangan negara agar tercapai tujuan akuntabilitas Presiden yang menjalankan amanah rakyat, bersifat strategis, makro, nasional (lintas sektoral).

2. *Market Differences*

BPKP perlu mengenali dengan baik siapa market nya, hal ini dimaksudkan agar produk BPKP menjadi bernilai, memiliki pasar pengawasan yang jelas bagi

shareholders dan *stakeholders* entitas birokrasi baik eksekutif, legislatif, yudikatif, organisasi pendidikan dan organisasi profesi di wilayah Provinsi Lampung.

3. *Methodology Differences*

Pengembangan metodologi pengawasan yang kontemporer, spesifik, dan membawa manfaat misalnya program *evaluations, policy analysis, forensic audit, performance audit, internal control review* perlu dikembangkan sejalan dengan paradigma baru BPKP.

Dengan semakin luasnya cakupan penugasan BPKP sebagaimana amanat dari PP Nomor 60 Tahun 2008, yang meliputi pengawasan akuntabilitas keuangan negara dan pembinaan SPIP, dan paradigma baru BPKP yang lebih mengedepankan aspek pencegahan, dengan lebih menekankan membangun sistem yang mampu mencegah kecurangan/penyimpangan atau memudahkan mendeteksi adanya kecurangan/penyimpangan, telah mendorong dilakukannya perubahan visi BPKP. Dua peran utama yang dapat dilakukan BPKP adalah peran *assurance* dan *consulting*.

1.1.1. Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi

Dalam rangka mendukung meningkatkan tata kelola pemerintahan dan menciptakan iklim pencegahan KKN Perwakilan BPKP Provinsi Lampung memberikan layanan kepada pengguna sebagai berikut:

1. Pengawasan intern atas kegiatan yang bersifat lintas sektoral;

2. Pengawasan intern atas kegiatan kebendaharaan umum negara (BUN);
3. Pengawasan intern atas kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden;
4. Melakukan audit investigatif atas kasus-kasus yang berindikasi terjadinya kerugian keuangan negara dan memberikan bantuan perhitungan kerugian keuangan negara kepada instansi penyidik;
5. Melakukan sosialisasi, asistensi dan bimbingan teknis dalam rangka pembenahan manajemen pemerintah dan BUMN/D;
6. Melakukan kajian-kajian terkait dengan isu-isu aktual yang bersifat strategis, berdampak luas dan menjadi sorotan publik dalam rangka memberi masukan untuk pengambilan kebijakan pemerintah.

Pengawasan lintas sektoral yang dilakukan antara lain Audit Kinerja Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir (PEMP), Audit Kinerja Program Gerakan Nasional – Rehabilitasi Hutan dan Lahan/GERHAN, Optimalisasi Penerimaan Negara dari Pajak dan PNBPN, Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas), Supervisi dan Monitoring Pengadaan Benih Bantuan Petani, Program yang dibiayai dari Dana Dekonsentrasi pada Kementerian Sosial dan Perpustakaan Nasional, serta audit kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Pengawasan atas kegiatan kebendaharaan umum negara meliputi audit atas proyek yang dibiayai dari pinjaman/hibah luar negeri dan monitoring atas realisasi Dana Alokasi Khusus (DAK).

Kegiatan pengawasan lainnya yang dilakukan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung, dalam mendukung penugasan BPKP atas penugasan Presiden dilakukan terhadap beberapa permasalahan yang menjadi atensi Presiden, antara lain kegiatan lintas sektoral, BUN, permintaan presiden dan Bantuan Operasional Sekolah.

Dalam rangka mendukung pengelolaan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*), Perwakilan BPKP Provinsi Lampung juga berupaya membantu pemerintah untuk mewujudkan sasaran prioritas RPJMN 2010-2014 dalam pemberantasan tindak pidana korupsi dengan menerapkan strategi *preemptif/edukatif*, *preventif*, dan *represif*. Kegiatan yang dilakukan seperti sosialisasi program anti korupsi, konsultasi, koordinasi, sosialisasi *Fraud Control Plan* (FCP), audit investigatif hambatan kelancaran pembangunan, klaim dan eskalasi, audit investigatif kasus berindikasi tindak pidana korupsi, bantuan audit investigatif dan bantuan penghitungan kerugian keuangan negara kepada penyidik, dan pemberian keterangan ahli dalam tahap penyidikan maupun dalam sidang perkara tindak pidana korupsi.

Kegiatan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung berkaitan dengan upaya meningkatkan tata kelola pemerintahan, melakukan kegiatan sosialisasi, asistensi/bimbingan teknis sistem akuntansi, *Good Corporate Governance* (GCG) dan *Key Performance Indicators* (KPI).

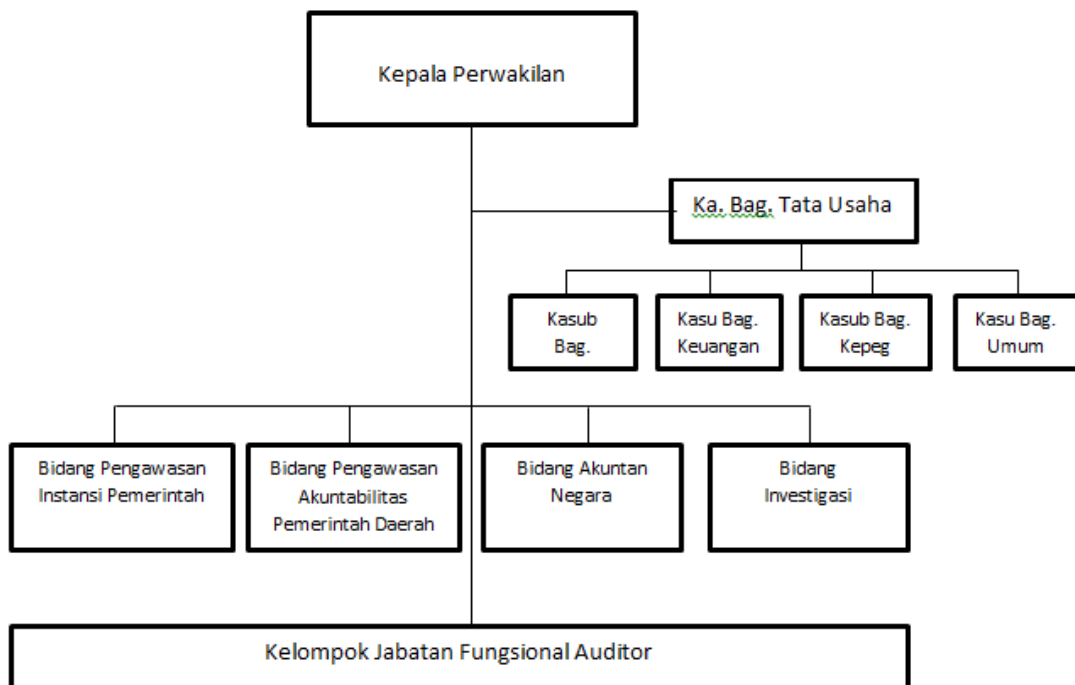
Terkait dengan pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah, Perwakilan BPKP Provinsi Lampung berupaya meningkatkan kepedulian pentingnya SPIP

dan penerapannya kepada entitas pemerintah daerah dengan melakukan sosialisasi, fasilitasi, asistensi.

1.1.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Lampung sesuai Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-06.00.00-286/K/2001 sebagaimana telah diubah beberap kali, terakhir dengan peraturan Kepala BPKP Nomor PER-955/K/SU/2011, tampak sebagaimana berikut:

Gambar 1.1. Struktur Organisasi BPKP



Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Perwakilan yang membawahi 1 (satu) Bagian dan 4 (empat) Bidang, sebagai berikut:

1. Bagian Tata Usaha
2. Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Pusat
3. Bidang Akuntabilitas Pemerintah Daerah
4. Bidang Akuntan Negara
5. Bidang Investigasi

Kepala Bagian Tata Usaha dibantu oleh 4 (empat) Kepala Sub Bagian, yaitu Kepala Sub Bagian Umum, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan, dan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan.

Tugas Pokok Bagian Tata Usaha dan Bidang-bidang adalah, sebagai berikut:

1. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program pengawasan, urusan kepegawaian, keuangan, persuratan, urusan dalam, perlengkapan, rumah tangga, pengelolaan perpustakaan, serta pelaporan hasil pengawasan.
2. Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Pusat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program, pelaksanaan pengawasan instansi pemerintah pusat, pinjaman/bantuan luar negeri yang diterima pemerintah pusat, pengawasan penyelenggaraan akuntabilitas instansi pemerintah pusat, serta evaluasi hasil pengawasan.

3. Bidang Akuntabilitas Pemerintah Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program, pengawasan instansi pemerintah daerah atas permintaan daerah, pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan akuntabilitas serta evaluasi hasil pengawasan.
4. Bidang Akuntan Negara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program, pelaksanaan audit, evaluasi pelaksanaan *good corporate governance* dan laporan akuntabilitas kinerja badan usaha milik negara, badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, BUMD atas permintaan daerah, serta evaluasi hasil pengawasan.
5. Bidang Investigasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program, pelaksanaan audit atas indikasi penyimpangan yang merugikan keuangan Negara, BUMN dan badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, audit atas hambatan kelancaran pembangunan, serta pemberian bantuan audit pada instansi penyidik dan instansi lainnya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Perwakilan BPKP Provinsi Lampung didukung oleh sumber daya manusia (SDM), yang terdiri atas:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Perwakilan BPKP Propinsi Lampung berdasarkan Jenjang Jabatan per 3 Maret 2014

No	Uraian	Jumlah
1	Struktural	
	- Eselon II	1
	- Eselon III	5
	- Eselon IV	4
	Jumlah	10
2	Jabatan Fungsional Auditor	
	- Auditor Madya	11
	- Auditor Muda	17
	- Auditor Pertama	3
	- Auditor Penyelia	20
	- Auditor Pelaksana Lanjutan	3
	- Auditor Pelaksana	38
	Jumlah	92
3	Analisis Kepegawaian	
	- Analisis Kepegawaian Penyelia	2
	Jumlah	2
4	Arsiparis	
	Arsiparis Penyelia	2
5	Pranata Komputer	
	- Pranata Komputer Pelaksana	1
	Jumlah	1
6	Non PFA	
	- Tata Usaha/Fungsional Umum	35
	Jumlah	35
	Jumlah Pegawai Tata Usaha	50
	Jumlah Pegawai Auditor	92
	Jumlah A + B	142

Sumbr: Data Kepegawaian Perwakilan BPKP Provinsi Lampung

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Perwakilan BPKP Propinsi Lampung berdasarkan golongan dan jenjang pendidikan formalnya tahun 2014

Sumber Daya Manusia Per 3 Maret 2014												
No	Uraian	Golongan					Pendidikan					
		IV	III	II	I	Jumlah	S.2	S.1 / D. IV	D.III	SLTA	SLTP / SD	Jumlah
1	Struktural	5	5			10	2	8				10
2	PFA / Calon PFA	11	43	38		92	2	34	56			92
3	Analisis Kepegawaian		2			2				2		2
4	Arsiparis		2			2				2		2
5	Pranata Komputer			1		1			1			1
6	Administrasi		21	14		35		1	2	26	6	35
Jumlah		16	73	53		142	4	43	59	30	6	142

Sumbr: Data Kepegawaian Perwakilan BPKP Provinsi Lampung

Jumlah dan kualitas SDM tersebut di atas, Perwakilan dituntut untuk melakukan kegiatan pengawasan yang cukup padat seperti terlihat berikut:

Tabel 1.3. Target dan Realisasi Perwakilan BPKP Provinsi Lampung tahun 2014

No	Uraian Kegiatan	Input (SDM --> HP)		Penugasan	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
A	Koordinasai dan Penyusunan Perencanaan Pengawasan	585	277	20	39
B	Audit Investigasi	2.234	1.950	29	55
C	Audit Umum / Operasional	11.317	7.695	209	171
D	Kegiatan Evaluasi	2.578	1.455	50	30
E	Kegiatan Asistensi / Bimbingan Teknis	3.883	7.124	32	33
F	Kegiatan Sosialisasi	1.060	117	15	8
G	Kegiatan Pengembangan SDM	3.388	1.207	64	63
Jumlah		25.045	19.825	419	399
Posisi SDM Per 1-1-2014				100	
Posisi SDM per 3-3-2014				98	
Rata-rata SDM Tersedia				99	
Hari Pemeriksaan (HP) Tersedia Per Tahun / PFA				237	
Jumlah HP Tersedia				23.463	

	Prosentase HP Terhadap HP Tersedia	106,74	84,49	
--	------------------------------------	--------	-------	--

Sumber: Data Sub Bagian Prolap Perwakilan BPKP Provinsi Lampung

Dari data tersebut terlihat bahwa rencana beban kerja perwakilan 419 penugasan dengan target penggunaan HP (Hari Pemeriksaan) sebanyak 25.045 HP atau 106,74 % dari HP tersedia sebanyak 23.463 HP. Dengan jumlah PFA sebanyak 92 orang dan rata-rata per penugasan sebanyak 4 PFA dengan HP penugasan selama 20 HP, maka target rata-rata beban penugasan PFA per bulan sebanyak 1,7 penugasan per PFA per bulan atau antara 1 sampai dengan 2 penugasan per bulan. Jika dikaitkan dengan realisasi penugasan sebanyak 399 penugasan, maka rata-rata beban penugasan PFA per bulan sebanyak 1,6 penugasan per PFA per bulan atau antara 1 sampai dengan 2 penugasan per bulan. Dengan demikian dalam bulan tertentu seorang pegawai auditor akan mengalami penumpukan penugasan namun demikian realisasi HP yang dipakai jumlahnya tetap atau tidak bertambah.

Kondisi tersebut menuntut penambahan jam kerja atau lembur, efektivitas kerja dan peningkatan kecepatan penyelesaian tanpa mengurangi kualitas hasil penugasan dan dalam hal ini, dedikasi dan integritas pegawai turut pula mempengaruhi kelancaran dan kesuksesan penugasan. Di satu sisi pegawai dituntut percepatan waktu dan peningkatan kualitas hasil tetapi tidak diikuti dengan peningkatan imbalan mengingat pegawai negeri sipil (PNS) tidak berlaku pemberian imbalan dengan mengacu pada output hasil tetapi hanya mendapatkan imbalan tetap berupa gaji dan tunjangan tertentu.

Bagaimana pengaruh keterbatasan kebijakan kompensasi, kecukupan jumlah dan tingkat kompetensi SDM , terhadap kinerja pengawasan menjadi hal yang menarik untuk dilakukan penelitian. Dengan mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap hubungan **SKILL**, dan **KNOWLEDGE** terhadap **PERFORMANCE** akan diperoleh masukan bagi Kepala Perwakilan untuk mengambil langkah perbaikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Dengan mengacu pada uraian tersebut di atas, judul penelitian ini adalah “
Analisis Kompetensi dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”.

1.2. Permasalahan

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan di atas, permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penilaian atas Kompetensi pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung
- b. Bagaimana penilaian atas Kompensasi yang diterima pegawai di Perwakilan BPKP Propinsi Lampung
- c. Bagaimana pengaruh Kompetensi (yang terdiri dari pengetahuan, dan keterampilan dan kecakapan pegawai)
- d. Bagaimana pengaruh Kompensasi yang diterima pegawai terhadap kinerjanya.

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penilaian atas Kompetensi para pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung
- b. Untuk mengetahui penilaian atas Kompensisasi yang diterima pegawai Perwakilan BPKP Propinsi Lampung
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (yang terdiri dari pengetahuan, dan keterampilan dan kecakapan pegawai) serta Kompensasi yang diterima pegawai terhadap kinerjanya

1.4. Manfaat Penelitian

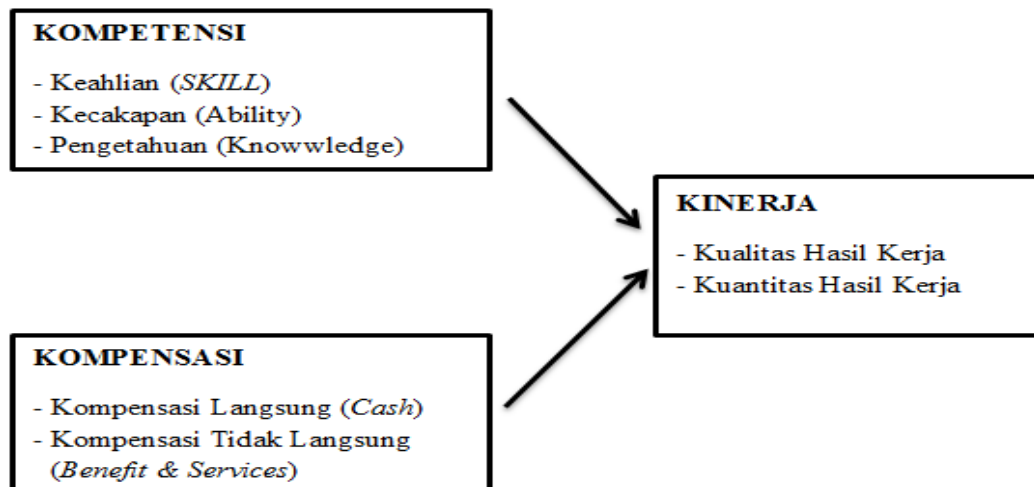
Manfaat penelitian ini adalah :

- a. berupa kebijakan dalam melakukan pembinaan terhadap para pegawai
- b. berupa sumbangan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumberdaya para pegawai.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori diketahui bahwa kinerja individu (P) dipengaruhi oleh kompetensi (S) , pengetahuan (K). Kompetensi terbentuk dari unsur keahlian / ketrampilan (*skill*) dan kecakapan (*ability*) dan pengetahuan meliputi hal-hal terkait dengan pemahaman dan penguasaan kejadian / kondisi, aturan, prinsip dasar serta prosedur.

Dengan mengacu kerangka konseptual tersebut maka model penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2. Indikator – indikator Kompetensi dan Kompensasi yang menunjang Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kompetensi seperti yang tergambar diatas adalah Keahlian (*Skill*), Kecakapan (*Ability*) serta Pengetahuan (*Knowledge*) dalam pekerjaan atau aturan kerja yang dimiliki secara individual. Pengelompokan kompetensi yang paling umum disebut dengan *Iceberg Model* (Milkovich, 2001 : 158)

Indikator-indikator Kompensasi seperti yang tergambar diatas merujuk pada semua bentuk imbalan keuangan dan layanan serta keuntungan berwujud yang diterima pegawai sebagai bagian dari suatu hubungan kerja. Keseluruhan imbalan sebagai pertukaran kerja (Milkovich, 2001: 6-7)

Sedangkan indikator Kinerja seperti Kualitas Hasil Kerja dan Kuantitas Hasil Kerja seperti tergambar diatas adalah yang menjadi capaian kinerja yang diinginkan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu atau anggota tim dalam setiap pelaksanaan penugasan. Kinerja individu terkait erat dengan tingkat kompetensi, pengetahuan. Semakin tinggi kompetensi yang tercermin pada luasnya pengetahuan seseorang pegawai serta memadainya kompensasi yang diterimanya semakin tinggi pula kinerjanya.

Konsep pengawasan diartikan sebagai segala komponen baik berupa proses, elemen maupun kegiatan yang terjalin erat dan berfungsi untuk meyakinkan agar segala tindakan yang telah, sedang dan akan dilakukan menuju kearah tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan cara seefisien mungkin (BPKP,2002:6). Mengingat definisi pengawasan tersebut ditujukan untuk sektor publik (pemerintahan) maka dalam hal ini pengawasan lebih difokuskan atas pengawasan atas instansi pemerintah. Berdasarkan definisi diatas, pengawasan mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- (a) **Auditor/Instansi pengawas;** Auditor yang dimaksud disini adalah Aparat Pengawasan Fungsional (APF) yang tugas dan kewenangannya melakukan pengawasan terhadap auditan.
- (b) **Auditan/obyek yang diperiksa;** Auditan merupakan obyek yang diperiksa oleh Aparat Pengawasan Fungsional (APF).
- (c)

Adanya penilaian; Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh auditor adalah dalam rangka memberikan penilaian atas kegiatan/instansi pemerintah apakah sudah dilaksanakan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan telah dilaksanakan sesuai tujuan kegiatan/organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis. **d. Adanya rekomendasi;** rekomendasi yang diberikan oleh Auditor merupakan upaya pemberian saran kepada auditan agar melakukan perbaikan/pembenahan manajemen. **e. Adanya Ketatausahaan (pegawai tata usaha)** mempunyai tugas untuk mendukung pencapaian kinerja unit dari sisi ke tata usahaan sebagai pendukung kegiatan pengawasan secara optimal.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia terdapat 2 (dua) lembaga pengawasan fungsional, yaitu pertama, pengawasan eksternal merupakan mekanisme diluar eksekutif dalam rangka menegakkan akuntabilitas eksekutif kepada publik, kedua pengawasan internal diselenggarakan oleh eksekutif sebagai self-administered check untuk menegakkan ketaatan (compliance) eksekutif. (Imran:2004). Kedua bentuk lembaga pengawasan tersebut dibentuk baik di tingkat pusat maupun di tingkat Daerah.

Untuk pengawasan eksternal pemerintah dikenal dengan nama BPK, baik dipusat maupun perwakilan di beberapa propinsi. Sedangkan pengawasan internal pemerintah – lebih dikenal dengan istilah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) - terdiri dari BPKP (bertanggungjawab kepada Presiden), Itjen Departemen/LPND

(bertanggungjawab kepada tiap-tiap Menteri/Pimpinan LPND), dan Inspektorat/Badan Pengawas Daerah (Bawasda) Propinsi/Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab kepada Kepala Daerah. Masing-masing lembaga pengawasan fungsional tersebut mempunyai fungsi dan peran tersendiri dan pembentukan struktur organisasinya berdasarkan Keputusan Presiden untuk BPKP, Keputusan masing-masing menteri untuk tiap-tiap Itjen Departemen, dan Perda Propinsi untuk Bawasda Propinsi serta Perda Kabupaten/Kota untuk Inspektorat atau Bawasda yang ada di tingkat Kabupaten dan Kota. Sebagaimana struktur pengawasan yang ada sekarang ini, maka fungsi pengawasan internal pemerintah disetiap tingkatan pemerintahan diperlukan keberadaannya sebagai satuan pengawas internal pemerintah agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik dan benar. Presiden selaku kepala pemerintahan membutuhkan informasi dan laporan hasil pengawasan dari BPKP, begitu juga dengan Gubernur maupun Bupati/Walikota juga membutuhkan informasi dan laporan hasil pengawasan dari Inspektorat/Bawasda masing-masing.

Kompetensi individu dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta pelatihan yang pernah diikuti. Kecakapan individual seperti kecakapan dalam berkomunikasi, bekerja sama, memimpin tim, dan kecakapan menganalisis mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dalam mendukung kompetensi individu.

Selain itu, seorang pegawai juga dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai tentang kegiatan utama objek yang diperiksa dan hal terkait seperti kebijakan, prosedur serta peraturan internal maupun eksternal yang mengatur pelaksanaan

kegiatan. Perolehan pengetahuan yang memadai dipengaruhi oleh besaran dan kompleksitas, keunikan / kekhususan serta tingkat teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan objek yang diperiksa.

Variabel *Cash*, *non Cash* dan *Relational* merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Imbalan dalam bentuk kas antara lain berupa gaji pokok dan tunjangan, serta pendapatan lain-lain yang sifatnya tidak tetap seperti penghematan biaya perjalanan dinas (SPPD). Imbalan *non Cash* merupakan bentuk imbalan yang diterima pegawai tidak dalam bentuk uang tunai melainkan dalam bentuk fasilitas dan layanan seperti fasilitas Taspen dan Askes, cuti tahunan dan cuti besar serta fasilitas rumah dinas. Variabel berikutnya adalah Imbalan *Rational* yaitu: *recognition and status*, *challenging work*, *learning oportunities*, dan *employment security*.

Tegasnya, kinerja pegawai dalam beberapa kasus dipengaruhi oleh imbalan yang diharapkan dan diterima sebagai imbalan kerja. Bagaimana individu memandang besaran dan bentuk imbalan yang diterima dipengaruhi oleh tingkatan pemenuhan kebutuhan individu. Sebagian individu termotivasi dengan imbalan dalam bentuk uang, namun demikian, bagi individu tertentu uang tidak begitu penting. Baginya imbalan bersifat relasional ataupun kebutuhan pemenuhan aktualisasi diri lebih diutamakan.

PNS (pegawai auditor) dengan penghasilan yang diterima sama dengan standar fasilitas PNS lainnya dengan jenis pekerjaan yang menuntut keahlian khusus sangat rentan terhadap godaan tindakan KKN dengan pihak objek yang diperiksa. Penghasilan yang jauh lebih rendah dibanding profesi sejenis yang bergerak di swasta (jasa konsultan / audit) serta fasilitas lain yang kurang memadai sangat berpotensi bagi penurunan tingkat kinerja seorang pegawai atau pekerja.

Pimpinan organisasi dalam upaya pencapaian kinerja menghadapi permasalahan yaitu adanya tuntutan pelaksanaan beban kerja yang cukup tinggi namun kurang diimbangi dengan pemberian imbalan yang memadai kepada pegawai. Dilain pihak, individu dituntut untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan namun tidak diimbangi dengan fasilitas dan kesempatan pelatihan dan pendidikan yang cukup serta Selain itu, dedikasi kerja dituntut tinggi tetapi tidak diikuti dengan pemberian imbalan / kompensasi yang memadai.

Terkait dengan ruang lingkup kerja pegawai yaitu penugasan pengawasan / audit, permasalahan yang timbul adalah apakah kinerja pegawai akan terpengaruh dengan kondisi tersebut di atas. Bagaimana persepsi pegawai atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, pengetahuan terhadap kinerja pegawai yaitu ketepatan penyelesain laporan dan kualitas hasil pemeriksaan.

Dengan mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap permasalahan tersebut diharapkan pimpinan organisasi dapat mengambil tindakan konstruktif dalam upaya perbaikan pencapaian kinerja individu dan organisasi.

1.6. Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi pegawai baik pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) maupun kecakapan (*ability*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*performance*).
2. Kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.