

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil perhitungan dalam menganalisis Kompetensi dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis terhadap Variabel Kompetensi dan Kompensasi Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung:

a. Terhadap variabel kompetensi para pegawai terlihat sudah sangat baik dan dapat dibuktikan sebagai berikut:

a) Rata-rata tingkat pendidikan Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Lampung sudah sangat baik, dengan tingkat pendidikan minimal D3 dan pendidikan tertinggi S2. Hal ini sangat wajar sebab sebagian besar pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung adalah sarjana walaupun awal diterima sebagai pegawai ada yang dari D3 kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya sendiri ataupun biaya dari kantor namun harus mendapat ijin kuliah dari Kepala BPKP cq. Sekretaris Utama BPKP dan memang untuk mendapatkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kompetensi yang baik.

- b) Jurusan kuliah Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Lampung sangat baik dengan mayoritas jurusan akuntansi dan manajemen. Tentu hal ini dapat dibenarkan karena untuk menjadi pemeriksa harus berlatar belakan pendidikan sarjana jurusan akuntansi. Auditor BPKP mayoritas dari STAN (Sekolah Tinggi Akuntansi Negara).
- c) Pelatihan/seminar/workshop terkait dengan audit (auditing, sistem akuntansi, akuntansi) sangat sering dilakukan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai. Wajar, dan ini sangat baik sebab diklat substansi sering dilaksanakan atau diselenggarakan termasuk workshop mengenai audit investigasi. Para pegawai BPKP sering mengikuti diklat-diklat dimaksud.
- d) Pengalaman kerja saya meliputi jumlah tahun/frekuensi penugasan, jenis audit (audit operasional/finansial/investigasi) serta kompleksitas serta besaran objek yang diperiksa sangat baik. Sehingga pengalaman tersebut dapat digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Sebab bagi pegawai atau auditor yang mempunyai pengalaman dibidang pemeriksaan dikarenakan banyaknya dia melakukan pemeriksaan serta masa kerja yang cukup walaupun ada pegawai yang sudah lama bekerja

tetapi pengalamannya kurang karena kurang mendapatkan penugasan biasanya kompetensi pegawai tersebut berpengaruh.

- e) Kemampuan untuk mengarahkan tim audit dalam melaksanakan teknik/prosedur audit dalam setiap pelaksanaan audit dijalankan dengan sangat baik oleh pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Sebagai seorang auditor tentunya memiliki pengalaman yang baik guna mengarahkan tim untuk melakukan audit, sebab sebagai seorang Ketua Tim mampu mengarahkan tim karna untuk menjadi ketua tim harus berlatar belakang pendidikan serta pangkat dan jenjang pada jabatan yang lebih tinggi.
- f) Kemampuan bekerja sama baik antar individu maupun secara keseluruhan tim dalam setiap penugasan audit (*Teamwork and Cooperation*) sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat dibenarkan sebab dalam mencapai hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan tidaklah terlepas dari kerja sama kelompok. Di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung budaya seperti ini selalu dibangun agar mencapai kualitas hasil pekerjaan serta kuantitasnya.
- g) Kemampuan untuk membina sesama anggota tim atau kemampuan memotivasi / mendukung anggota mengembangkan kemampuan audit (*Developing others*) sudah dilakukan dengan sangat baik. Sebagai Ketua

Tim dalam suatu penugasan audit harus mampu memimpin anggotanya serta dapat memberikan semangat bekerja kepada anggota timnya. Hal ini sudah dilakukan oleh para pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

- h) Kemampuan leadership dalam memimpin tim yang dilakukan oleh Ketua Tim dalam setiap penugasan audit sangat baik. Rata-rata pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung yang menjadi ketua tim sudah memiliki kemampuan kepemimpinan sebab walaupun anggota tim dibawahnya walaupun secara pangkat atau jenjang jabatan mereka juga memiliki kemampuan audit yang sangat luarbiasa.
- i) Kemampuan untuk mencari / menggali informasi, data terkait dengan objek pemeriksaan juga telah dilakukan dengan sangat baik oleh para pemeriksa (*Information Seeking*). Para pemeriksa dapat menggali dengan baik semua informasi yang dibutuhkan dalam proses audit. Hal ini sangat wajar sebab di para auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung jika akan ditugaskan untuk melakukan pemeriksaan ataupun pengawasan mereka harus memahami objek yang akan diperiksa dengan mempelajari peraturan serta petunjuk teknis terkait objek tersebut.
- j) Kemampuan berpikir secara analitis dalam upaya mencari temuan audit dan membuat rekomendasi konstruktif atas temuan hasil pemeriksaan dimiliki dengan sangat baik oleh pemeriksa (*Analitycal Thinking*).

Pemeriksa mampu melihat permasalahan dan mencari solusinya setiap penugasan yang dilakukan. Wajar bahwa kemampuan berfikir secara analitis dibutuhkan oleh para pegawai auditor serta memiliki kemampuan wawasan yang luas sebab dalam memberikan saran serta rekomendasi pada laporan hasil pengawasan tidak bertolak belakang dengan temuan yang ada, ini sudah dikuasai oleh para auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

- k) Kemampuan untuk tetap memfokuskan diri untuk mencapai kualitas prima baik dalam pelaksanaan maupun pencapaian hasil pekerjaan audit (Concern of Quality) sudah sangat baik. Tujuan utama serta budaya kerja yang dibangun oleh pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung adalah pelayanan serta kualitas yang prima baik itu terhadap masyarakat umum maupun kualitas suatu pekerjaan.
- l) Kemampuan untuk tetap mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam setiap penugasan audit (Self-confidence) sudah sangat baik dimiliki oleh Pegawai BPKP. Wajar, sebab untuk menjadi seorang auditor harus memiliki kepercayaannya diri yang tinggi sebab dia berhadapan langsung dengan masyarakat yang berlatar belakang serta kemampuan pendidikannya bervariasi. Untuk itu seorang auditor harus memiliki pengetahuan yang multi dimensi.

- b. Terhadap variabel kompensasi, dinilai baik dan dapat dibuktikan sebagai berikut:
- a) Jumlah penghasilan (gaji + tunjangan) telah cukup memadai dibandingkan PNS pada umumnya. Para pegawai menyatakan penghasilan yang diterima sangat baik. Hal ini sangat wajar sebab penghasilan yang diterima PNS di BPKP selain gaji juga tunjangan yang dengan istilah tunjangan kinerja. Gaji PNS di BPKP besarnya sesuai pangkat serta masa kerja sedangkan tunjangan kinerja besarnya mengikuti great atau jabatan.
 - b) Perjalanan dinas yang dilakukan oleh para pegawai memberikan pendapatan tambahan bagi pegawai. Wajar sebab sebab jika seseorang yang memiliki kinerja yang baik maka dia akan lebih banyak mendapatkan perintah perjalanan dinas hal ini tentu penghasilannya dari perjalanan dinas akan lebih banyak.
 - c) Fasilitas rumah dinas bagi yang diperoleh pegawai dengan tingkatan tertentu dijawab dengan baik oleh para pegawai. Rumah dinas di BPKP diperuntukkan untuk pegawai namun sebelum diberikan biasanya dilihat dari jenjang pangkat serta jabatan.
 - d) Fasilitas cuti (tahunan, besar, khusus, alasan penting dan cuti diluar tanggungan negara) diterima dengan baik oleh para pegawai. (*Time*

Away from Work). Cuti merupakan hak bagi setiap pegawai dan fasilitas cuti sangatlah dibutuhkan untuk seorang pegawai.

- e) Memiliki kebanggaan kerja karena masyarakat, instansi pemerintah dan badan dunia (IBRD/ADB) mengakui bahwa instansi saya memiliki SDM yang berkualitas / handal di bidang pengawasan / audit (Recognition and Status) diterima dengan baik oleh pegawai. Hal ini wajar dan dapat diterima bahwa seluruh pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Lampung merasa sangat bangga karna jika dibandingkan dengan instansi lain bahwa BPKP secara umum memiliki SDM yang baik dan dibutuhkan di instansi lain selain BPKP bahwa banyak pegawai BPKP mulai dari tenaga akuntan juga pejabat Eselon III sampai eselon I di pekerjakan di luar BPKP seperti BPK, Itjen Departemen, KPK, POLRI, Kejaksaan hingga Pemda.
- f) Terbuka kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun diklat lainnya terkait dengan peningkatan ketrampilan / keahlian dan pengetahuan pegawai dapat diperoleh secara adil oleh setiap pegawai. Sangat wajar karna di Instansi BPKP sangat memperhatikan kompetensi pegawai selain mengikuti diklat-diklat serta workshop juga mengikuti penataran-penataran yang sudah terjadwal dalam kalender diklat yang di laksanakan oleh PUSDIKLATWAS BPKP di Ciawi-Bogor.

- g) Status PNS memberikan rasa aman bagi saya terhadap kekhawatiran di PHK dibandingkan bekerja di swasta dijawab dengan baik oleh pegawai. Kebanyakan pegawai bahkan sebagian besar merasa bangga bekerja di BPKP sebab selain mendapatkan penghasilan yang baik juga memberi rasa aman.
- c. Terhadap variabel kinerja para Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:
 - a) Kesesuaian dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), setiap melaksanakan suatu pekerjaan telah mengacu kepada SOP yang telah ditetapkan seperti membuat Surat Tugas, menyiapkan kelengkapan Kertas Kerja Audit serta petunjuk teknis terkait dengan penugasan dimaksud sudah baik.
 - b) Dalam peningkatan kualitas hasil kerja, sudah baik bila dikatakan bahwa, walaupun ada faktor-faktor yang harus diperhatikan dan dibenahi contohnya dalam membuat suatu laporan hasil audit sangat diperlukan kalimat-kalimat yang baik serta jika memberikan rekomendasi terhadap hasil pemeriksaan haruslah diperhatikan hubungan sebab dan akibatnya.
 - c) Waktu penyelesaian suatu pekerjaan sudah baik. Hal ini wajar sebab penugasan yang diberikan perlu diperhatikan HP (hari penugasan) hal ini jika waktu yang diberikan dalam penugasan kurang maka dapat berpengaruh pada kualitas hasil audit. Sebab dalam berkunjung ke Auditi

(objek pemeriksaan) sangat terbatas hingga perolehan datapun terbatas akan berpengaruh terhadap kualitas hasil (Laporan Hasil Audit).

- d) Peningkatan kuantitas hasil, baik walaupun ada hal-hal yang perlu diperhatikan dalam hal peningkatan kuantitas hasil audit seperti keterbatasan jumlah auditor yang tidak sebanding dengan jumlah objek pemeriksaan maka ini akan menjadi kendala dalam mengejar kuantitas hasil audit tersebut.

2. 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 terdukung secara statistik. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 31,4 %.

5.2 Saran

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.