



Research Paper Publication  
**Jurnal Ilmiah Manajemen**  
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 10.03.2021  
Hal : 97 - 107

**KINERJA AUDITOR DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI  
PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Farid Wadji<sup>1</sup>**  
**Ari Tri Anggulasi<sup>2</sup>**

[faridwadji30@gmail.com](mailto:faridwadji30@gmail.com)

**Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin**

**Article Info**

Keywords :  
*Kinerja, Tugas Pokok  
dan Fungsi.*

**Abstract**

Penelitian ini berjudul “Kinerja Auditor Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir”, bertujuan (1) Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam memotivasi kerja pegawainya. Hasil analisa adalah: (1) Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi. (a). Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman. (b) Tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki pegawai semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik. (2) Kendala dalam meningkatkan motivasi pegawai yang dihadapi adalah pimpinan adalah sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan pegawai, pegawai kurang disiplin dalam pekerjaan, dan terdapatnya beberapa pegawai yang sudah cukup tua. Rekomendasi yang dapat disarankan yaitu: (1) Meningkatkan kualitas SDM pegawai dan meningkatkan perangkat lunak guna menunjang kepentingan dan kebutuhan kantor agar semua pekerjaan dapat berjalan lancar. (2). Dalam pendelegasian wewenang dan menilai kinerja pegawai harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab secara *continue*, dengan memperhatikan keinginan pegawai terutama keinginan pegawai dalam bidang produksi untuk memiliki keadilan kerja dan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Farid Wadji  
[faridwadji30@gmail.com](mailto:faridwadji30@gmail.com)

**Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.03.2021**

**PENDAHULUAN**  
**Latar Belakang**

Adanya *de-birokratisasi* di Indonesia pada hakekatnya adalah untuk menjawab tantangan masyarakat yang sedang berubah. Konsep pelayanan *one-stop service* yang menghendaki adanya kejelasan prosedur, biaya maupun waktu menjadi dambaan semua kalangan masyarakat terutama kaum usahawan. Semangat *de-birokratisasi* menyongsong era industrialisasi sudah mulai dijiwai oleh aparat pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun aparat pemerintah pusat yang ada di daerah. Tetapi semangat tersebut saja tidak cukup untuk mengatasi berbagai masalah manajerial yang masih melilit suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara berhasil guna dan berdaya guna. Padahal hasil yang dicapai organisasi, berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap hasil capai organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Organisasi pada umumnya termasuk organisasi pemerintahan seringkali dipandang sebagai kesatuan pengejar tujuan yang berusaha menghubungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan kinerja aparturnya secara individu, maka individu dalam pencapaian kinerja menjadi penting. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan kinerjanya mendukung pemerintah dan pembangunan dituntut untuk berdayaguna dan berhasil guna.

Dalam kaitan dengan pernyataan tersebut, maka fungsi pengawasan dan efektifnya disiplin kerja merupakan salah faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan yang ingin dicapai adalah kinerja yang tinggi baik secara individu maupun secara lembaga atau organisasi.

Pengawasan merupakan bagian dari kewenangan umum pemerintah yang melekat pada setiap pemerintah daerah sejak pemerintah daerah tersebut dibentuk. Demikian pula peningkatan kualitas kinerja aparatur sebagai aparatur pemerintah dapat dilakukan melalui upaya pendisiplinan aparatur dan berbagai bentuk. Sebab tanpa dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik, bahkan mungkin gagal.

Rendahnya tingkat Komitmen Pegawai terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran aparatur yang bekerja, masih adanya aparatur yang keluar kantor pada jam kerja, adanya aparatur yang hanya sekedar absen kemudian keluar kantor dan kembali lagi ketika waktu pulang kerja, melakukan kegiatan sambilan pada jam kerja, masih rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Zainun (1989: 50), bahwa kemampuan bekerja berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kerja, disamping lingkungan dan komitmen organisasi terhadap kemajuan organisasi harus terus ditingkatkan

Hal yang utama adalah belum efektifnya sanksi yang seharusnya diterapkan dan ditegakkan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan aparatur tersebut. Tentunya hal ini berdampak terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Ogan Komering. Fenomena tersebut di atas menjadi alasan peneliti tertarik terhadap masalah kinerja Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir terutama kinerja auditor. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam permasalahan ini, dalam penelitian berjudul : “Kinerja Auditor Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

### **Identifikasi Masalah**

Dapat dilakukan identifikasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam memberikan pelayanan, maka dapat difokuskan kepada aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Adanya pegawai yang memiliki disiplin dan komitmen kerja yang rendah sehingga dapat mengganggu kelancaran tugas organisasi yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri.
- b) Iklim organisasi kurang kondusif, hal ini mengakibatkan rendahnya loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya, dan pada gilirannya keadaan ini cenderung mempersulit upaya peningkatan kinerja pegawai;
- c) Terbatasnya dukungan sarana dan fasilitas kerja sehingga pelayanan administrasi belum berjalan secara optimal.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan yaitu : Bagaimana kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2001 :10) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat “.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang ). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67).

Marihot Tua Efendy (2002 : 194) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh pegawai, semakin baik kinerja pegawai tersebut semakin meningkat pula produktivitas perusahaan.

## Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dari pengertian itu maka bisa diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan tertentu. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting keterampilan untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2007 : 92). Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.

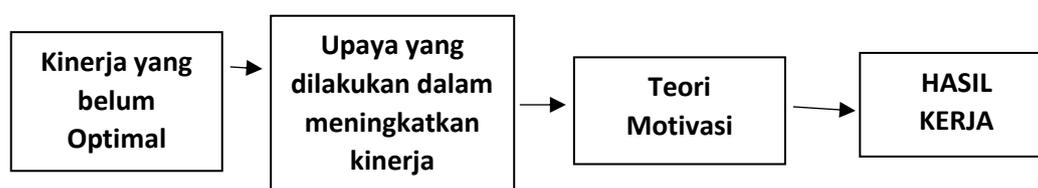
Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004 : 36), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## Konsep Strategi

Strategi memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan dan tercapainya suatu visi dan misi organisasi. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh J. Salusu dalam Tjahya (1999:97) strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pendapat tersebut sejalan dengan Suradinata (1996:148) yang mengemukakan bahwa strategi adalah suatu rencana yang sifatnya serba komprehensif, bagaimana sesuatu organisasi dapat mencapai misi dan objeknya serta mengusahakan sekecil mungkin hambatan.

Hal ini diperkuat dengan gagasan Glueck dalam Suradinata (1996:22) yang mengemukakan bahwa strategi adalah satu kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategis organisasi dengan lingkungan yang dihadapi untuk menjamin tercapainya tujuan. Selanjutnya Kertonegoro (1994:56) mengemukakan konsep strategi sebagai suatu rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai kegiatan-kegiatan utama organisasi yang akan menentukan keberhasilannya untuk mencapai tujuan pokok dalam lingkungan yang penuh tantangan. Berdasarkan uraian di atas maka sebagaimana yang dikemukakan Subarsono (2005:7) bahwa strategi yang digunakan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi kinerja dari suatu kebijakan. Berbagai pendapat tersebut di atas menurut penulis menjelaskan strategi sebagai suatu pola keputusan yang konsisten, menentukan dan menampilkan tujuan organisasi jangka panjang, menyeleksi bidang yang akan ditangani, dan melibatkan semua tingkat hirarki organisasi.

## Kerangka Pemikiran



## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan alat pedoman wawancara dilakukan dengan mewawancarai subjek penelitian atau informan. Dalam hal ini peneliti berhadapan langsung dengan informan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sesuai dengan pedoman wawancara yang digunakan.
2. Observasi. Adapun manfaat observasi menurut Patton dalam Sugiono (2005:67) adalah agar peneliti dapat memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, peneliti dapat memperoleh pengalaman langsung, menemukan hal-hal yang diluar persepsi informan, memperoleh kesan-kesan pribadi dan merasakan situasi sosial yang diteliti.
3. Dokumentasi. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh menjadi lebih lengkap. Dokumentasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (1996:234) adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa buku-buku literatur, jurnal, dan foto copy peraturan perundang-undangan yang mendukung penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menyajikan kesamaan, perbedaan, keterkaitan, kategori, tema-tema pokok, konsep, ide dan analisis logika hasil awal, dan kelemahan atau gap dalam data (Keban, Hand Out, 1996). Analisis data dalam studi kasus dibangun bersama dalam proses interaktif. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis yang diperoleh di lapangan. Reduksi data karenanya merupakan alat analisis, sebab tindakan-tindakan tersebut tidak lain merupakan pilihan-pilihan analisis. Data terlebih dahulu dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya sehingga dapat membantu dalam memberi kode kepada aspek-aspek tertentu. Sebagai alat analisis, reduksi data dapat menajamkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu serta mengorganisasikan sedemikian rupa sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan demikian, data yang direduksi memberi gambaran lebih tajam tentang hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan.
2. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan/penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Membuat penyajian data juga merupakan sebuah langkah analisis data. Setelah data dibuat dalam bentuk tabel, bagan, matrik, dan grafik dilakukan tahapan dengan mendiskusikan selanjutnya memberikan penafsiran dan interpretasi. Memberikan interpretasi adalah memberikan arti yang lebih luas dari penemuan penelitian (Nazir, 1988 : 437438).
3. Analisis statistik deskriptif yaitu penggunaan teknik statistik distribusi frekuensi dalam menganalisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden. Teknik ini digunakan untuk menyederhanakan penyajian data-data dari persepsi responden. Dengan demikian, penelitian *descriptive research* untuk menyederhanakan sesuatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang diteliti. Kemudian, dalam pengolahan dan

- analisis data, lazimnya menggunakan pengolahan statistik yang bersifat deskriptif.
4. Menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan pemahaman atas informasi kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab akibat serta proposisi. Untuk itu, dalam penelitian kualitatif kesimpulan-kesimpulan yang diambil dengan longgar, tetap terbuka, skeptis sifatnya meskipun kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, dan kemudian meningkat menjadi lebih rinci serta mengakar dengan kokoh. Hal tersebut, sebagai sesuatu yang jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum. Dalam kesimpulan penelitian kualitatif dilakukan sejak dimulainya proses kontak dengan unit analisis, lalu bersamaan dengan proses tersebut berlangsung kegiatan verifikasi yang kemudian menarik pokok pikiran ataupun memberi solusi dan tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian, sehingga dalam verifikasi dipikirkan kembali selama menulis ataupun suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan yang begitu seksama dan bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk membangun kesepakatan intersubjektif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan Lembaga Pemerintahan yang cukup besar dan memiliki cukup banyak pegawai, maka dalam menjalankan aktivitasnya Lembaga Pemerintahan sangat tergantung pada Kinerja Auditor agar Lembaga Pemerintahan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan Kinerja Auditor melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja Auditor dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, dimana jika kemampuan pegawai dan motivasi yang diberikan Lembaga Pemerintahan sudah baik maka Kinerja Auditor akan maksimal dan produktifitas pegawai semakin meningkat.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan/manajer melakukan upaya peningkatan Kinerja Auditor melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap Kinerja Auditor baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi pegawai, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh pegawai.

Segala program kesejahteraan pegawai yang ada, sebagian besar bertujuan menjadikan Lembaga Pemerintahan sebagai rumah kedua, sehingga pegawai merasa nyaman dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sebagaimana sesuai dengan teknik Kinerja Auditor yang dinyatakan Mangkunegara (2009 : 101) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik Kinerja Auditor yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada pegawai.

Jenis motivasi Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah gaji, Tambahan Penghasilan Pegawai, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman. Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima pegawai karena sudah melakukan pekerjaan, Tambahan Penghasilan Pegawai adalah

tambahan uang yang diberikan sebagai tanda ketekunan dalam bekerja, fasilitas kerja diberikan untuk menunjang efisiensi kerja pegawai, penempatan jabatan yang diberikan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing, pujian merupakan bentuk kepedulian Lembaga Pemerintahan terhadap pegawai yang memiliki keunggulan lebih dalam bekerja, dan hukuman diberikan apabila seorang pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan jenis motivasi yang dinyatakan Hasibuan (2009: 150) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dimana motivasi positif sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja karena pada umumnya manusia hanya senang menerima yang baik-baik saja, dan motivasi negatif merupakan bentuk motivasi berupa hukuman bagi pegawai yang pekerjaannya kurang baik.

Kinerja Auditor Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah berjalan baik. Hal ini terlihat pada ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja, yaitu pegawai mudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Sebagai bentuk kepedulian Lembaga Pemerintahan terhadap pegawai dan sikap tanggung jawab Lembaga Pemerintahan terhadap pegawai, Lembaga Pemerintahan menggunakan beberapa saluran komunikasi untuk menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh pegawai melalui komunikasi langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung dilakukan pimpinan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui keluhan dan kritik dari para pegawainya, komunikasi tidak langsung dilakukan pimpinan bagi pegawai yang tidak berani atau malu mengungkapkan keluhan dan kritik secara langsung pada pimpinan.

Lembaga Pemerintahan senantiasa menginformasikan perkembangan dan kondisi Lembaga Pemerintahan secara *continue* kepada seluruh pegawai tanpa kecuali menjelaskan visi, misi, dan tujuan Lembaga Pemerintahan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak hanya bekerja dan terjebak rutinitas, tetapi dapat mengetahui segala hal tentang tujuan Lembaga Pemerintahan, sehingga dapat ditumbuhkan rasa memiliki antara pegawai dengan Lembaga Pemerintahan, karena pegawai dipandang sebagai aset dan bukan sebagai alat auditor. Dalam hal ini manajemen Lembaga Pemerintahan Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2009:100) yang menggunakan prinsip komunikasi, yaitu pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas dan tepat.

Berdasarkan kuesioner motivasi yang diberikan di Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan bahwa dari 50 pegawai dapat diambil sampel 10 pegawai, menunjukkan rata-rata pegawai 100% sudah puas dengan kebijakan Lembaga Pemerintahan, dan hanya ada beberapa pegawai yang kurang puas terhadap kebijakan Lembaga Pemerintahan karena sistem gaji dengan sistem penilaian serta dalam pendelegasian wewenang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, sebab pimpinan lebih memperhatikan berapa lama pegawai tersebut bekerja. Dari pernyataan tersebut diatas, sistem penggajian dan komunikasi yang terjalin di Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir berjalan dengan baik. Dari 10 pegawai, 8 orang atau 80% merasa kurang puas dengan penilaian dan pendelegasian wewenang Lembaga Pemerintahan.

Tidak mudah seorang pemimpin mengelola seorang pegawainya. Untuk meningkatkan Kinerja Auditor dibutuhkan waktu yang lama, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda-beda. Salah satu yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan motivasi.

Pelaksanaan motivasi kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat. Dalam meningkatkan Kinerja Auditor kendala yang dihadapi Kantor Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif karena keinginan setiap pegawai tidak sama, pimpinan sulit mengetahui keinginan pegawai karena keinginan pegawai mudah berubah, pegawai kurang disiplin dalam pekerjaan yang menimbulkan pekerjaan belum terselesaikan dengan baik, dan terdapatnya beberapa pegawai yang sudah cukup tua untuk menghadapi tuntutan kerja.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja pegawai untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan dapat berkomunikasi langsung kepada pegawai tentang kebijakan yang dikeluarkan Lembaga Pemerintahan. Lembaga Pemerintahan meningkatkan kedisiplinan, khususnya pada bidang auditor untuk menghindari terjadinya penumpukan barang karena tidak selesai pada waktunya. Untuk menghindari ketidak efektifan sistem kerja Lembaga Pemerintahan, pimpinan menetapkan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Bagi pegawai yang sudah cukup tua, Lembaga Pemerintahan memberikan kelonggaran dengan mengurangi target auditor yang harus dikerjakan.

Akuntabilitas pada hakikatnya merupakan suatu kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan suatu organisasi kepada pihak yang berhak atau memiliki kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sedangkan Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi untuk mempertanggungjawabkan secara transparan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan Misi Organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya. Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan untuk masing-masing indikator kinerja pada tingkat sasaran yang dikelompokkan dalam nilai dan predikat kinerja. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

No.	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	$\geq 100\%$	Baik Sekali (BS)
2.	$\geq 75\%$ s/d 100 %	Baik (B)
3.	55 % s/d 75 %	Cukup (C)
4.	$< 55\%$	Kurang (K)
5.	N / A	Data Belum Tersedia

Capaian Kinerja Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yang akan dicapai dalam waktu lima tahunan yaitu:

1. Meningkatnya Sistem Pengawasan dan Pemahaman Aparatur Pemerintah terhadap Peraturan Perundangan – Undangan.

Indikator Kinerja		Tahun 2020				
		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Persentase Hasil Pemeriksaan APIP/ Reviu yang ditindaklanjuti	%	100	87,42	87,42	Baik
2	Persentase Pengaduan Masyarakat ke APIP yang ditindaklanjuti	%	100	108,89	108,89	Baik Sekali
3	Persentase OPD yang Kematangan Maturitas SPIP Berkembang	%	30	0	0	Kurang
4	Persentase Kepatuhan ASN dalam menyampaikan LHKPN	%	80	100	100	Baik
5	Persentase Kepatuhan ASN dalam menyampaikan LHKASN	%	80	115,38	115,38	Baik Sekali
RATA-RATA CAPAIAN (%)					82,34	Baik

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Daerah. Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaiannya adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja		Tahun 2020				
		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Opini Laporan Keuangan Pemda yang mengacu pada standard SAP dan disampaikan tepat waktu	Laporan	1	1	100	Baik
2	Persentase Hasil Temuan BPK RI yang ditindaklanjuti	%	100	142,5	142,5	Baik Sekali
3	Jumlah OPD sebagai unit Zona Integritas (ZI)	OPD	2	0	0	Kurang
RATA-RATA CAPAIAN (%)					80,83	Baik

3. Meningkatnya Kompetensi, Integritas, dan Moralitas Aparatur Pengawas. Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaiannya adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja		Tahun 2020				
		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Tingkat Kapabilitas APIP	Level	3	3	100%	Baik
RATA-RATA CAPAIAN					100%	Baik

Target Tingkat Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun ditargetkan mencapai level 3. Level 3 Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat mencapai level dengan catatan, artinya target indikator ini dapat dicapai di tahun 2020 ini walaupun masih ada berkas/dokumen yang mesti/harus dipenuhi.

Guna mengukur pencapaian sasaran tersebut pada tahun 2020 ditetapkanlah 9 (sembilan) indikator kinerja dengan 7 (tujuh) Program Kerja dan 52 (lima puluh dua) kegiatan. 9 (sembilan) Indikator Kinerja tersebut sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020. Adapun pencapaian setiap program dan kegiatan tersebut diuraikan dibawah ini :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian kinerja dan keuangan.
6. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH.
7. Program Penataan dan Penyempurnaan Kebijakan dan Prosedur Pengawasan

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2020, secara umum Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang baik atas sasaran-sasaran strategisnya. Tiga sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020, sebagian besar telah dapat direalisasikan dengan Keberhasilan pencapaian kinerja Tahun 2020 melalui indikator-indikator dari 3 (tiga) sasaran yang telah ditetapkan dapat dilihat dalam LKjIP Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ilir ini, yang mana secara rata-rata mencapai 83,8% atau *kategori capaian Baik (B)*.

## **KESIMPULAN**

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1). Usaha pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi.
  - a. Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman.
  - b. Tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki pegawai semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik.
- 2) Kendala meningkatkan motivasi pegawai yang dihadapi adalah pimpinan adalah sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan pegawai, pegawai kurang disiplin dalam pekerjaan, dan terdapatnya beberapa pegawai yang sudah cukup tua.

## **SARAN-SARAN**

1. Meningkatkan kualitas SDM pegawai dan meningkatkan perangkat lunak guna menunjang kepentingan dan kebutuhan kantor agar semua pekerjaan dapat berjalan lancar.
2. Dalam pendelegasian wewenang dan menilai kinerja pegawai harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab secara *continue*, dengan memperhatikan keinginan pegawai

terutama keinginan pegawai dalam bidang produksi untuk memiliki keadilan kerja dan penilaian terhadap kinerja pegawai.

3. Seluruh pegawai diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besa tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat WAKTU.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Bryson John M, 1980, *Strategic planning for public and non profit organization*, Jossey Bass publishers San Fransisco.
- Edward R Freeman, 1995, *Managemen strategi pendekatan terhadap pihak-pihak berkepentingan*, Pustaka Binawan Pressendo cetakan ketiga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE – EUIL. Daft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah. T, 1998. *Pedoman Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit. CV. Rajawali, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga Pemerintahan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soejono, Iam. 1980. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja Terjemahan* . Penerbit Aksara Baru Jakarta
- Sudjak., 1990 *Kepemimpinan Manajerial: Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi* . Pusdiklat Depdikbud. Jakarta.
- Suwarsono, 1994, *Managemen strategi konsep alat analisis dan konteks*, AMP. YKPN.
- Suryadi Prawiro Sentono, Drs., MBA, 1999, *Managemen sumber daya manusia kebijakan kinerja layanan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta 1999.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.