

---

**ANALISIS EFEK PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMEDIASI KOMPETENSI****Oleh****Ninik Munawaroh<sup>1</sup>, Nasharuddin Mas<sup>2</sup>, Adya Hermawati<sup>3</sup>****<sup>1, 2, 3</sup>Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Widyagama Malang****Email: [1ninik.azizmuslim@gmail.com](mailto:ninik.azizmuslim@gmail.com)****Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja auditor yang dimediasi kompetensi. Subjek penelitian ini ialah Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Sedangkan objek penelitian ini ialah pendidikan dan pelatihan (X1), kompensasi (X2), Kompetensi (Z), dan Kinerja Auditor (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Software yang digunakan ialah SmartPLS versi 3. Sampel penelitian ini adalah seluruh Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 47 responden yang terdiri dari 28 auditor inspektorat kota pasuruan dan 19 auditor kabupaten pasuruan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan metode dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak mampu berpengaruh terhadap kinerja auditor, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi, kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, pendidikan dan pelatihan dengan dimediasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan kompensasi dengan dimediasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan.

**Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Auditor****PENDAHULUAN**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Pasuruan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat, Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 5 Tahun 2015 tentang perubahan ketiga Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 13 Tahun 2008 Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah, serta Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pasuruan, menyebutkan

bahwa Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Instansi, Kecamatan, Kelurahan dan Desa.

Inspektorat merupakan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang keberadaannya betul-betul diharapkan mampu menciptakan kinerja yang baik pada setiap unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kota/Kabupaten Pasuruan. Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target ini dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Sasaran adalah

hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik dan mudah dicapai.

**Tabel 1.** Sasaran Inpektorat Kota Pasuruan dan Kabupaten Pasuruan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Sasaran pada Tahun 2020
<b>Kota Pasuruan</b>			
1	Meningkatnya efektivitas hasil pengawasan	Tingkat kesesuaian pengawasan standar audit dan kode etik Level maturitas SPIP Persentase rekomendasi hasil pengawasan APIP yang berstatus selesai	Skala 4 Level 3 100%
2	Meningkatnya efektivitas sumber daya pengawasan	Level kapabilitas APIP	Level 3
<b>Kabupaten Pasuruan</b>			
1	Meningkatnya kualitas sistem keuangan daerah	Opini BPK (atas Laporan Keuangan tahun 2019)	WTP
2	Terwujudnya wilayah bebas korupsi	Indeks Persepsi Korupsi	3,62
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKID OPD	90

**Sumber:** LkjIP Inspektorat Kota Pasuruan dan Kabupaten Pasuruan

Akuntabilitas pada hakikatnya merupakan suatu kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan suatu organisasi kepada pihak yang berhak atau memiliki kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Dalam rangka mengukur peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Permasalahan-permasalahan yang masih sering dihadapi Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan adalah masih kurangnya sertifikasi yang dimiliki auditor berkaitan dengan kompetensi bidang pengawasan, masih belum optimalnya pemahaman dan tanggungjawab auditor akan pentingnya kualitas audit yakni auditor yang belum memiliki kompetensi (keahlian dan pengetahuan) sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas pemeriksaan atau audit yang diberikan oleh pimpinan APIP belum sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, masih belum memadainya auditor baik dalam hal

jumlah maupun kompetensinya, masih kurangnya bimbingan teknis maupun diklat kompetensi baik bagi tenaga pengawasan (auditor), belum optimalnya tindaklanjut terhadap hasil pemeriksaan oleh SKPD, dan belum optimalnya penerapan SPIP dan implementasi SAKIP di jajaran SKPD.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Moehariono (2014), jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2014) mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa jika tingkat kinerja pegawai dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan. Anoraga (2010) menyebutkan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut menurutnya, bahwa pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan dan pelatihan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hermawati, 2017).

Di samping pendidikan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pemberian kompensasi akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal dan bisa berdampak pada tingginya progresivitas/kemajuan perusahaan yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Mathis & Jackson, (2012) menyebutkan salah satu usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Dessler (2013) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Menurut (Anggreni & Ardana, 2019), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Metode pendidikan dan pelatihan dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu in-house dan external training (Anggreni & Ardana, 2019). Indikator pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2015), meliputi: 1) tujuan diklat; 2) materi; 3) metode yang digunakan; 4) kualifikasi peserta; 5) kualifikasi pendidik atau pelatih; dan 6) fasilitas pendidikan dan pelatihan.

### 2. Kompensasi

Handoko (2016) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Dessler (2013) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk gaji karyawan yang timbul dari

pekerjaan mereka. Menurut Peraturan Presiden RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Auditor, yang selanjutnya disebut dengan tunjangan auditor adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Auditor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Dessler (2013) terdapat dua komponen utama dalam kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator kompensasi menurut rivai dan sagala dalam (Hermawati, 2012), yaitu: 1) kompensasi finansial; dan 2) kompensasi non finansial.

### 3. Kompetensi

Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2013). Menurut Perka BPKP Nomor: Per-211/K/JF/2010 mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) pengetahuan; 2) keterampilan; dan 3) sikap.

### 4. Kinerja Auditor

Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja auditor menjadi pendukung dari kinerja inspektorat sebagai organisasi pada umumnya. Indikator menurut LkjIP Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan (2020), sebagai berikut: 1) meningkatnya efektivitas hasil pengawasan; dan 2) meningkatnya efektivitas sumber daya manusia pengawasan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut (Creswell & Creswell, 2017), penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Software yang digunakan ialah SmartPLS versi 3 yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan uji statistik parametrik atau pengujian hipotesis. Penelitian ini berlokasi di Kantor Inspektorat Kota Pasuruan dan Kantor Inspektorat Kabupaten Pasuruan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 47 responden yang terdiri dari 28 auditor inspektorat kota pasuruan dan 19 auditor kabupaten pasuruan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan metode dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jabatan; 2) berdasarkan instansi; 3) berdasarkan jenis kelamin; 4) berdasarkan usia; 5) berdasarkan pendidikan; 6) berdasarkan masa kerja auditor. Ke-enam karakteristik responden tersebut secara berurutan ditampilkan dalam tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Uraian	Jumlah	Presentase (%)
<b>Profil Jabatan</b>		
Auditor Ahli Madya	7 orang	14,9%
Auditor Muda	17 orang	36,2%
Auditor Ahli Pertama	20 orang	42,6%
Auditor Terampil Penyelia	1 orang	2,1%
Auditor Terampil Mahir	2 orang	4,2%
<b>Profil Instansi</b>		
Inspektorat Kota Pasuruan	28 orang	59,6%
Inspektorat Kab. Pasuruan	19 orang	40,4%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	27 orang	57,4%
Perempuan	20 orang	42,6%
<b>Usia</b>		
< 30 tahun	10 orang	21,3%
30-40 tahun	26 orang	40,4%
41-50 tahun	19 orang	34,0%
> 50 tahun	2 orang	4,3%
<b>Pendidikan</b>		
Diploma (D3)	2 orang	4,3%
Strata Satu (S1)	36 orang	76,6%
Strata Dua (S2)	9 orang	19,1%
<b>Masa Kerja Auditor</b>		
< 5 tahun	16 orang	34,8%
5-10 tahun	17 orang	37,0%
11-20 tahun	12 orang	26,1%
> 20 tahun	1 orang	2,1%

**Sumber:** Data Kuesioner Diolah, 2022

Berdasar tabel 2, karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa jabatan auditor ahli pertama menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 42,6%. Karakteristik responden berdasarkan instansi menunjukkan bahwa Inspektorat Kota Pasuruan menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 59,6%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa laki-laki menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 57,4%. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia 30-40 tahun menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 40,4%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa strata satu (S1) menjadi yang terbanyak dengan persentase 76,6%. Dan, karakteristik responden

berdasarkan masa kerja auditor menunjukkan bahwa masa kerja 5-10 tahun menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 37,0%.

## 2. Outer Model

Outer model yang baik disebut telah memenuhi Goodness of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted); dan 4) Outer Loading. Dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loading
Pendidikan dan Pelatihan	0,968	0,972	0,710	Valid
Kompensasi	0,958	0,964	0,710	Valid
Kompetensi	0,958	0,966	0,759	Valid
Kinerja Auditor	0,962	0,965	0,637	Valid

**Sumber:** Data Kuesioner Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, nilai cronbach's alpha yang disyaratkan sebesar paling sedikit 0,7 sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Keempat variabel tersebut memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 dengan kata lain disebutkan bahwa instrument penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai composite reliability yang disyaratkan minimal 0,7. Keempat variabel menunjukkan bahwa nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, keempat variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5 atau dapat dikatakan instrumen penelitian adalah valid (validitas konvergen). Dan, untuk nilai outer loading dalam penelitian ini adalah valid, karena korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya diharapkan lebih besar dari 0,7 atau dengan melihat signifikansi nilai probability lebih kecil dari 0,5.

## 3. Inner Model

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square sebagai berikut:

**Tabel 4.** Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kompetensi	0,813
Kinerja Auditor	0,892

**Sumber:** Data Kuesioner Diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel kompetensi diperoleh sebesar 0,813 atau dibulatkan menjadi 0,82. Nilai R-Square tersebut menunjukkan bahwa 82% variabel kompetensi (Z) dapat dipengaruhi oleh pendidikan & pelatihan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 4 menunjukkan nilai R-Square kinerja Auditor sebesar 0,893 atau 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Auditor (Y) dipengaruhi oleh pendidikan & pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (Z) terhadap kinerja Auditor (Y) sebesar 89%, sedangkan, sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

## 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 5.** Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	Signifikansi	Keputusan
Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Auditor	0,171	0,909	0,364	Ditolak
Kompensasi terhadap Kinerja Auditor	0,285	3,273	0,001	Diterima
Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi	0,570	3,927	0,000	Diterima
Kompensasi terhadap Kompetensi	0,424	3,077	0,002	Diterima
Kompetensi terhadap Kinerja Auditor	0,555	2,694	0,007	Diterima
Pendidikan dan Pelatihan	0,316	2,295	0,038	Diterima

dengan dimediasi Kompetensi terhadap Kinerja Auditor				
Kompensasi dengan dimediasi Kompetensi terhadap Kinerja Auditor	0,235	2,223	0,022	Diterima

**Sumber:** Data Kuesioner Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa hipotesis 2 hingga hipotesis 7 dinyatakan diterima karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,5, namun hipotesis 1 dinyatakan ditolak karena memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,5.

## Pembahasan

### 1. Pendidikan dan pelatihan tidak mampu mendorong peningkatan kinerja auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

Pendidikan dan pelatihan tidak mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Sikula (2011), menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan atau dalam upaya peningkatan kinerja (Hermawati & Mas, 2017). Terdapat dua sisi yang saling menguntungkan dari diadakannya diklat, bagi organisasi dengan adanya diklat akan memperoleh keuntungan berupa pegawai yang lebih cakap dan produktif sehingga tercapai peningkatan

kinerja, di sisi lain bagi pegawai yang telah memperoleh diklat akan memperoleh kesempatan untuk promosi serta terpenuhinya kebutuhan akan pertumbuhan diri.

### 2. Kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Katidjan et al., (2018), yang telah menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja. Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel kompensasi yang mendapatkan tanggapan tinggi, di antaranya tunjangan lainnya sesuai dengan aturan, tunjangan memotivasi semangat kerja serta tunjangan memenuhi kebutuhan hidup dalam indikator kompensasi finansial; serta kesempatan mengikuti pendidikan pelatihan dalam indikator kompensasi non finansial.

### 3. Pendidikan dan pelatihan yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, pendidikan dan pelatihan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Anggreni & Ardana, (2019), yang telah menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara pendidikan dengan kompetensi, ini artinya bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dengan baik. Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel pendidikan dan pelatihan yang mendapatkan tanggapan tinggi, di antaranya

sesuai dengan standar kompetensi auditor, adaptasi perkembangan IPTEK, serta mampu, terampil, profesional dalam indikator tujuan diklat; memudahkan Auditor dalam melaksanakan tugasnya dalam indikator materi; sesuai tujuan dan sasaran diklat dalam indikator metode yang digunakan; sesuai beban tugas dalam indikator kualifikasi peserta; wawasan luas dalam indikator kualifikasi pendidik/pelatih; serta peralatan dan perlengkapan memadai dalam indikator fasilitas diklat.

#### **4. Kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan**

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya (Lestari, 2019), yang telah menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi, demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Ismiyati, 2017), yang juga menemukan hal yang sama yakni ada pengaruh antara kompensasi terhadap kompetensi.

#### **5. Kompetensi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan**

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kompetensi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. (Katidjan et al., 2018), yang telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel kompetensi yang mendapatkan tanggapan tinggi, di antaranya

memiliki pengetahuan dalam indikator pengetahuan; terampil dalam penggunaan komputer dalam indikator keterampilan; serta mematuhi kode etik dalam indikator sikap. Namun demikian, pihak Inspektorat Kota Pasuruan maupun Inspektorat Kabupaten Pasuruan hendaknya mencermati beberapa item dalam variabel kompetensi yang mendapatkan tanggapan lemah, diantaranya memahami peraturan dan kebijakan terkait dalam indikator pengetahuan; terampil dalam mengerjakan tugas pengawasan, dalam indikator keterampilan; serta item bersikap tanggap dan rajin dalam indikator sikap.

#### **6. Pendidikan dan pelatihan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimediasi kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan**

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, pendidikan dan pelatihan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimediasi kompetensi Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya (Anggreni & Ardana, 2019), yang telah menemukan bahwa kompetensi pegawai secara positif dan signifikan memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas organisasi. Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja Auditor yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya melaksanakan pengawasan internal secara berkala, revidi dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan skor, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan OPD, fasilitator implementasi SPIP, evaluasi dan sosialisasi kebijakan pengawasan, serta melaksanakan pengawasan internal secara berkala dalam indikator meningkatnya efektivitas hasil pengawasan. Selanjutnya, fasilitator peningkatan level APIP, serta pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan

aparatur dalam indikator efektivitas sumber daya pengawasan.

### 7. Kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimediasi kompetensi auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimediasi kompetensi Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya (Sukarini & Dewi, 2019), yang telah menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja. Begitu pula dengan kajian empirik lainnya, seperti (Abadi & Renwarin, 2017) yang dalam hasil penelitiannya tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data, serta pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan peneliti sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan belum mampu mendorong peningkatan kinerja auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan
- b. Kompensasi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan
- c. Pendidikan dan pelatihan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kompetensi Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan
- d. Kompensasi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kompetensi Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

- e. Kompetensi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan
- f. Pendidikan dan pelatihan dengan dimediasi kompetensi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan
- g. Kompensasi dengan dimediasi kompetensi yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja Auditor Inspektorat Kota dan Kabupaten Pasuruan

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abadi, F., & Renwarin, J. M. J. (2017). Analysis on the influence of compensation and leadership on job satisfaction and its effect on job performance. *2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017)*, 95–100.
- [2] Abdillah, Z. K., & Ismiyati, I. (2017). Pengaruh pengalaman mengajar, iklim kerja dan kompensasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Kristen Salatiga. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 255–267.
- [3] Anggreni, K. A., & Ardana, I. K. (2019). Peranan Kompetensi Pegawai Memediasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Efektivitas Organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2781–2808.
- [4] Anoraga, P. (2010). Manajemen bisnis, Edisi kedua. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- [5] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- [6] Dessler, G. (2013). *Resource management*. Florida International University, Miami.
- [7] Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Jakarta.

- [9] Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Dinamika Dotcom: Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika Dan Komputer*. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) *Undiksha*, 9(3).
- [10] Hermawati, A. (2017). *International journal of Business Manajement, Vol.1 Issue No. 1 2016. Hal 1-8, Trans global Leadership, Quality of Work Life, and Employee Performance in Cooperatives in East Java, Indonesia*.
- [11] Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*.
- [12] Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). *The effect of competence, training, and compensation to employment performance*.
- [13] Lestari, I. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SMH BANTEN.
- [14] Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (XII). Remaja Rosdakarya*.
- [15] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 41*.
- [16] Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- [17] Sikula, A. E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Erlangga*.
- [18] Sukarini, L., & Dewi, P. E. D. M. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan penggunaan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan BUMDes di Kecamatan Negara. *JIMAT*
- [19] Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN