

**PENGARUH KOMITMEN PERANGKAT DAERAH,
PERAN APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH (APIP) DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DI PEMERINTAH DAERAH KOTA SOLOK DAN KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :
Amellia Betta
2018/ 18043178

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

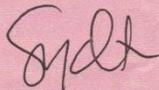
PENGARUH KOMITMEN PERANGKAT DAERAH, PERAN APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIFITAS PENYELENGGARAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SOLOK DAN KABUPATEN SOLOK

Nama : Amellia Betta
TM/ NIM : 2018/ 18043178
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 13 Mei 2020

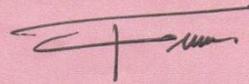
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan Akuntansi



Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA
NIP. 19800103 200212 2 001

Pembimbing



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

PENGARUH KOMITMEN PERANGKAT DAERAH, PERAN APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIFITAS PENYELENGGARAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SOLOK DAN KABUPATEN SOLOK

Nama : Amelia Betta
TM/ NIM : 2018/ 18043178
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 13 Mei 2020

Tim Penguji

1. Ketua : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
2. Anggota : Dr. Erinos NR, M. Si, Ak
3. Anggota : Herlina Helmi, SE, Ak, M.S.Ak, CA



Three handwritten signatures are present, each on a horizontal line. The first signature is at the top, the second in the middle, and the third at the bottom. The signatures are written in black ink.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amellia Betta
NIM/ TM : 18043178/ 2018
Tempat/ Tanggal Lahir : Padang/ 10 Juni 1981
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Perumahan Nusa Indah VII Blok C No. 4 Simpang Pulau Solok
No. HP/ Telepon : 085274979944
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kota Solok dan Kabupaten Solok

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi akuntansi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Mei 2020



Amellia Betta

18043178/2018

**PENGARUH KOMITMEN PERANGKAT DAERAH, PERAN APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI
PEMERINTAH KOTA SOLOK DAN KABUPATEN SOLOK**

Amellia Betta¹, Fefri Indra Arza²
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Email: amel_herman@yahoo.com

Abstract:

This study aims to examine the effect of regional commitment, the role of APIP and organizational culture on the effectiveness of the implementation of SAKIP. This research uses Agency Theory. The sample used in this study is Solok City and Solok District with a total sampling method. This study uses multiple regression data analysis techniques. The results showed that the commitment of regional officials had an influence on the effectiveness of the implementation of SAKIP. While the role of APIP and culture does not affect the effectiveness of the implementation of SAKIP.

Keyword: *The effectiveness of the implementation of SAKIP; the role of APIP; organizational culture; regional commitment*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Penelitian ini menggunakan teori agensi. Sampel dalam penelitian ini adalah Kota Solok dan Kabupaten Solok dengan metode Total Sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen perangkat daerah mempunyai pengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Sedangkan peran APIP dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Kata kunci : *Efektifitas penyelenggaraan SAKIP, peran APIP, budaya organisasi, komitmen perangkat daerah.*

KATA PENGANTAR



Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kota Solok dan Kabupaten Solok”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Fefri Indra Arza, SE, M. Sc, Ak selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mencurahkan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Staf Kepustakaan dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Kedua orang tua dan mertua yang telah mencurahkan kasih sayang yang tulus.
7. Teristimewa untuk Suami Tercinta, Suherman untuk segala dukungan, bimbingan dan perhatiannya, serta ketiga belahan hati Bagas, Sekar dan Habibah. All of you the best i have.
8. Teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang terutama Program Studi Akuntansi Kelas Transfer S1 angkatan 2018 yang sama-sama berjuang, membantu dan memberikan motivasi.
9. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sudah melakukan penulisan skripsi ini dengan baik, namun dalam perjalanan terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini bermanfaat di masa yang akan datang.

Padang, Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Teori	10
1. Teori Keagenan.....	10
2. Komitmen Perangkat Daerah	12
3. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	16
4. Budaya Organisasi	19
5. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	21
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel	29
C. Sumber dan Jenis Data	30
D. Pengukuran Variabel	30
E. Teknik Pengujian Data	31

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	31
2. Uji Asumsi Klasik	32
a. Uji Normalitas	33
b. Uji Multikolinieritas	33
c. Uji Heteroskedastisitas	34
F. Teknik Pengujian Hipotesis	35
1. Analisis Regresi Linier Berganda	35
2. Uji F	36
3. Koefisien Determinasi	36
4. Uji T	36
5. Definisi Operasional	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Demografi Responden	40
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir	42
C. Deskripsi Hasil Penelitian	43
1. Variabel Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP	43

2.	Distribusi Variabel Komitmen Perangkat Daerah	44
3.	Distribusi Variabel Peran APIP	47
4.	Distribusi Variabel Budaya Organisasi	49
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas	51
1.	Uji Validitas	51
2.	Uji Reliabilitas	54
E.	Uji Asumsi Klasik	57
1.	Uji Normalitas	57
2.	Uji Multikolinieritas	59
3.	Uji Heteroskedastisitas	60
F.	Teknik Analisis Data	61
1.	Analisis Regresi Linier Berganda	61
2.	Uji F	63
3.	Koefisien Determinasi	64
4.	Uji T	65
G.	Pembahasan	67
1.	Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP	67
2.	Pengaruh Peran APIP Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP	69
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP	70

BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Keterbatasan Penelitian	73
C. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) ditetapkan sebagai implementasi dari pelaksanaan sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel. Sistem ini merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Penyelenggaraan SAKIP meliputi: Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK), Pengukuran Kinerja, Pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan review dan evaluasi kinerja. Penerapan SAKIP secara formal dimulai pada akhir pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dan dilanjutkan oleh pemerintahan Presiden Joko Widodo. SAKIP merupakan suatu langkah dan upaya perubahan guna meningkatkan wibawa Negara yang ditandai oleh meningkatnya kepercayaan masyarakat, dimana masyarakat merasakan kehadiran Negara dalam memberikan pelayanan dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019 yang berisi tentang Visi dan Misi pemerintah Joko Widodo dan Jusuf Kalla yang tertuang dalam Nawa Cita yang

merupakan 9 (Sembilan) cita-cita besar yang ingin diwujudkan oleh pemerintahan Joko Widodo dan Jusuf Kalla khususnya pada poin 2 (dua) yaitu membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya dan poin 4 (empat) menyebutkan bahwa negara harus hadir membela kepentingan masyarakat sebagai perwujudan akuntabilitas dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas dari KKN dan dipercaya oleh warganya.

Dalam mewujudkan Nawa Cita tersebut telah ditetapkan beberapa sasaran yang akan dicapai, salah satunya dengan menetapkan sasaran reformasi birokrasi yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, berkinerja tinggi, efektif dan efisien yang bermuara pada peningkatan pelayanan publik yang baik dan berkualitas yang sejalan dengan tujuan Penyelenggaraan SAKIP yaitu suatu sistem yang akan mengintegrasikan proses perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja sehingga tercipta peningkatan efisiensi (penghematan) dan efektifitas (ketepatan sasaran) penggunaan anggaran yang berorientasi pada hasil yaitu anggaran yang menghasilkan manfaat besar untuk masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan SAKIP merupakan salah satu bagian nyata dari pencapaian sasaran reformasi birokrasi.

Muhammad Yusuf Ateh selaku Deputi Bidang Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pada saat pelaksanaan Media Gathering

yang diselenggarakan oleh Kementerian PANRB pada tanggal 19 Maret 2018 di Jakarta sebagaimana diberitakan oleh Majalah Elektronik SWA terbitan tanggal 20 Maret 2018 mengatakan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi salah satunya diwujudkan dengan melakukan langkah peningkatan efisiensi birokrasi dalam bentuk:

1. Penerapan Manajemen Kinerja yang terintegrasi dengan perencanaan yang berbasis elektronik (*e-planning*) dan penganggaran yang berbasis elektronik (*e-budgeting*) sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional.
2. Penyederhanaan Laporan periodik contohnya laporan pertanggungjawaban keuangan (SPj), Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP).

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional pada Pasal 3 huruf (a) menyatakan penyusunan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follows program*) melalui penganggaran berbasis kinerja. Didalam pelaksanaan Sidang Paripurna Kabinet dan pertemuan dengan Kepala Daerah, Presiden terus menerus mengingatkan dan menegaskan kepada para Menteri, Kepala Lembaga dan Kepala Daerah untuk menyelaraskan sistem perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja melalui beberapa kebijakan yaitu bahwa orientasi pada hasil bukan prosedur dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) harus berubah menjadi *Money Follow*

Program yang berarti pemerintahan yang berorientasi hasil dimana semua alokasi anggaran harus digunakan untuk program pembangunan yang bermanfaat bagi masyarakat misalnya infrastruktur, pengentasan kemiskinan, pendidikan dan kesehatan.

Kebijakan ini dibuat oleh Presiden karena dilatar belakangi oleh kondisi keterbatasan sumber daya yang dimiliki sedangkan tuntutan masyarakat terus mengalami peningkatan baik dari aspek kuantitas dengan semakin bertambahnya jumlah penduduk maupun dari aspek kualitas yang merupakan implikasi dari peningkatan pendidikan dan kesejahteraan masyarakat, semakin tinggi tingkat pendidikan dan kesejahteraan seseorang berpengaruh terhadap kebutuhan dan tuntutan hidup yang harus dipenuhi, sebagai contoh dengan terjadinya kemajuan teknologi telekomunikasi dan informasi pada saat sekarang ini, kebutuhan masyarakat terhadap akses komunikasi dan informasi yang cepat, murah dan merata sudah menjadi kebutuhan pokok dibandingkan dengan kondisi 20 tahun yang lalu kebutuhan ini belum termasuk dalam kebutuhan pokok.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP pada Bab V bagian Penutup menyebutkan bahwa SAKIP bertujuan meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya. Hal ini selaras dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan

Nasional mendorong pelaksanaan *Money Follow Program* dimana dengan telah terciptanya kondisi terintegrasinya proses perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja akan berdampak terhadap reformasi di bidang penganggaran dimana kondisi selama ini pola pikir yang berkembang disebagian besar aparatur Negara (Eksekutif) sebagai pelaksana anggaran yang menganggap proses penganggaran merupakan sekadar alokasi tahunan yang didistribusikan antar instansi dan dilaporkan realisasinya kepada Legislatif (pola pikir rutinitas) berubah menjadi pola pikir yang menjadikan anggaran yang sinkron dengan perencanaan, operasional dan pengukuran kinerja (Super Budgeting).

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Pasal 3 dan 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan SAKIP ditingkat Pemerintah Pusat diselenggarakan pada Kementerian Negara/ Lembaga dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja secara berjenjang sedangkan ditingkat Pemerintah Daerah diselenggarakan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD. Ketentuan ini menjadi dasar yang mewajibkan kepada seluruh SKPD yang ada di Pemerintahan Daerah yang meliputi Provinsi, Kabupaten dan Kota untuk menyelenggarakan SAKIP.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP pada Instansi Pemerintah diantaranya yaitu kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP (Harsya, dkk :

2016). Kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP menunjukkan bahwa semua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan menjelaskan tentang keberhasilan penyelenggaraan SAKIP dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dan peran APIP serta Budaya Organisasi. Yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada faktor Budaya Organisasi dan perbedaan karakteristik objek penelitian yang dilakukan, dimana masing-masing organisasi atau Pemerintah Daerah memiliki karakter yang berbeda-beda dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya letak geografis, jumlah penduduk, luas wilayah, potensi sumber daya yang dimiliki, sosial dan budaya serta ekonomi.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang efektifitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok dan Kota Solok yang dikaitkan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu : (1) Komitmen Perangkat Daerah (PD), dalam hal ini meliputi Kepala PD, Pejabat Struktural/ Fungsional dan seluruh pegawai yang merupakan variabel orang sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Luthans (2009), (2) Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), fungsi pengawasan ini di daerah dijalankan oleh Inspektorat Daerah dimana sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Pasal 28 dan 29 menyatakan APIP sebagai lembaga Pembina penyelenggaraan SAKIP di Daerah, (3)

Budaya Organisasi, diartikan oleh Paramita (Ndraha 2007: 208) “budaya organisasi sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat, dimana peran Sumber Daya Manusia pada faktor ini sangat signifikan karena budaya organisasi terbentuk dari proses interaksi antar semua individu yang ada di PD

Sesuai uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti memberi judul penelitian ini: **“Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah Kota Solok dan Kabupaten Solok”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak dari uraian diatas, terdapat beberapa rumusan permasalahan yang akan peneliti sajikan yaitu:

1. Sejuahmana komitmen Perangkat Daerah berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP?
1. Sejuahmana komitmen Perangkat Daerah berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP?
2. Sejuahmana peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP?

3. Sejauhmana budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Komitmen Perangkat Daerah terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP
2. Mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.
3. Mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Perangkat Daerah terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

D. MANFAAT PENELITIAN

Melalui penelitian ini diharapkan terdapat manfaat yang diperoleh oleh berbagai pihak yaitu:

1. Pemerintah Kabupaten dan Kota Solok, menjadi bahan perbaikan dalam penyelenggaraan SAKIP yang berdampak pada peningkatan nilai hasil Evaluasi SAKIP oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Masyarakat Kabupaten dan Kota Solok, dengan terwujudnya peningkatan efektifitas penyelenggaraan SAKIP diharapkan berpengaruh positif dalam peningkatan mutu pelayanan bagi masyarakat.

3. Akademisi, menambah literatur dan referensi hasil penelitian ilmiah tentang penyelenggaraan SAKIP.
4. Peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan terkait penyelenggaraan SAKIP sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat di aplikasikan dalam pelaksanaan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Solok.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan karakteristik utamanya adalah pada kontrak wewenang dan tanggungjawab dari prinsipal kepada agen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan antara principal dan agen (*agency relationship*) diartikan sebagai sebuah kontrak dimana pihak pemegang saham mempercayakan tugas dan wewenang serta pengambilan keputusan dalam mengelola sumber daya yang mereka miliki. Dalam penelitian ini, yang dimaksud agen adalah pemerintah daerah dan principal adalah perangkat daerah.

Pemerintah daerah dalam hubungannya dengan perangkat daerah diartikan sebagai agen dan principal, dalam teori agency pasti akan ada asimetri informasi atau kondisi ketidak seimbangan dalam memperoleh informasi dimana salah satu pihak mendapatkan lebih banyak atau lebih baik suatu informasi. Perangkat Daerah sebagai organisasi teknis dan lembaga yang terlibat langsung dalam proses pelayanan, mempunyai lebih banyak informasi mengenai sumber daya yang dimiliki yang dijabarkan dalam bentuk rencana strategis perangkat daerah. Sedangkan pemerintah daerah hanya melakukan kompilasi atau konsolidasi dari informasi-informasi yang

disampaikan oleh perangkat daerah. Asimetri informasi tersebut dapat menimbulkan berbagai konflik yang paling utama adalah menyangkut validitas atau kebenaran informasi yang disampaikan oleh perangkat daerah dan kesalahan yang dilakukan oleh perangkat daerah yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan dan pengolahan informasi yang disampaikan oleh perangkat daerah.

Agen dan principal guna mengatasi konflik yang mungkin terjadi akibat adanya asimetri informasi perlu membangun akuntabilitas pemerintahan secara menyeluruh (integral), dimulai dari semua perangkat daerah yang akan berpengaruh kepada akuntabilitas pemerintah daerah, untuk itu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu dibangun pada seluruh perangkat daerah. Penyelenggaraan SAKIP yang efektif mampu mengatasi konflik karena kinerja pemerintah dapat dilihat dan terukur.

Penelitian ini juga menggunakan teori *stewardship* yang merupakan bagian dari teori keagenan. Teori *stewardship* diartikan sebagai suatu teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer terbebas dari tujuan-tujuan yang bersifat individu tetapi lebih fokus pada tujuan dan sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Rostina, 2014). Hasil penelitian Van Slyke (2006) menunjukkan bahwa manajemen pemerintahan lebih banyak bertindak sebagai steward karena dipengaruhi oleh jenis layanan yang

diberikan, tingkat kapasitas manajemen publik, jenis insentif dan sanksi yang digunakan, serta frekuensi informasi yang diperlukan.

Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau APIP berperan melakukan pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi konflik antara perangkat daerah dengan pemerintah daerah. APIP pada penelitian ini bertindak sebagai steward yang ada dalam instansi pemerintahan daerah dan berperan menilai terjadinya keselarasan antara tujuan yang ditetapkan dan dijalankan oleh Perangkat Daerah yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) dengan tujuan yang ditetapkan dan dijalankan oleh Pemerintah Daerah (RPJMD).

2. Komitmen Perangkat Daerah

Komitmen secara sederhana dapat diartikan sebagai keteguhan hati atau kemantapan tekad untuk mewujudkan sesuatu yang diyakini. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada Pasal 1 disebutkan bahwa pengertian Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Sebelumnya, Perangkat Daerah (PD) dalam pemerintahan disebut dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sehingga disini penulis mengartikan komitmen perangkat daerah mempunyai pengertian yang sama dengan komitmen organisasi.

Faktor keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (Marwoto, 2012). Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam mencapai kondisi yang kondusif dalam suatu organisasi sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Pernyataan terkait pengertian Komitmen Organisasi didukung oleh pendapat para ahli diantaranya Robbins dan Judge dalam Lukmanul Hakim, dkk. (2016), yang menyatakan komitmen organisasi adalah kondisi dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginannya untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Robbins (2008) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu tingkat keyakinan seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Dalam mendukung pendapatnya Robbin mengelompokkan komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) dimana terjadi ikatan emosional yang ada pada diri seseorang untuk suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk terus berada ddalami organisasi tersebut karena memang mereka ingin

melakukannya. Pegawai tersebut akan mempunyai motivasi dan kontribusi yang maksimal untuk kepentingan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), diartikan sebagai suatu komitmen yang berkelanjutan terkait kebutuhan akan biaya hidup dalam bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan organisasi. Dimana kecenderungannya pegawai akan bertahan dalam organisasi tersebut jika ia mendapat imbalan yang tinggi, sehingga kinerjanya dalam organisasi tersebut tidak maksimal.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), berkaitan dengan alasan moral atau etis seorang pegawai untuk bertahan pada sebuah organisasi. Hal ini merupakan wujud etis atas balasan terhadap semua yang telah organisasi berikan baik dalam bentuk materi maupun non materi.

Luthans (2009) menyampaikan pendapat lain terkait pengertian komitmen organisasi yaitu suatu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, menyesuaikan dengan keinginan organisasi dan keyakinan untuk menerima seluruh nilai dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Luthans (2009) memperkuat pendapatnya dengan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Variabel Orang, meliputi usia, kedudukan atau posisi seseorang dalam peran kendali yang ada dalam organisasi baik secara internal maupun eksternal .

2. Variabel Organisasi, menyangkut desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
3. Variabel Non-Organisasi, pilihan lain dalam memutuskan bergabung dengan organisasi, faktor ini cenderung bersifat sementara dan lebih dipengaruhi kondisi selanjutnya.

Guna memperkaya pemahaman penulis terkait pengertian komitmen organisasi, penulis juga mencantumkan beberapa pendapat lain dari para ahli yaitu: pendapat yang disampaikan oleh Mowday dalam artikel yang disusun oleh Sabrina (2011) mendefinisikan komitmen organisasi dibangun oleh 3 (tiga) sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yaitu: (1).Identifikasi (identification), yaitu pemahaman pada tujuan organisasi, (2)Keterlibatan (involvement), lebih ditentukan oleh perasaan yang menyenangkan, (3). Loyalitas (loyalty), perasaan yang menganggap organisasi merupakan tempat untuk menetap dan berkarya.

Pendapat lain disampaikan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright dalam David Wijaya, (2011) yang menyatakan komitmen organisasi sebagai tingkatan seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan kemauan bekerja keras demi kepentingan organisasi itu.Pendapat lainyang disampaikan oleh Sunyoto dan Barharudin (2011), yang mendefinisikana pengertian komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan sebagai anggota organisasi.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah alasan individu untuk mempertahankan keanggotaannya didalam suatu organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi dan terkait juga dengan loyalitas dan keinginan seorang pegawai terhadap organisasi yang menaunginya untuk bersama-sama mencapai tujuan.

3. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Pasal 1 disebutkan bahwa APIP adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Daerah Kabupaten atau Kota.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Pasal 11 menjelaskan bahwa perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g sekurang-kurangnya harus:

- a. APIP mampu meyakinkan secara memadai bahwa telah dipatuhi dan ditaatinya aturan yang berlaku, telah terjadinya penghematan (efisiensi)

dan efektivitas penggunaan sumber daya guna pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah;

- b. memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah; dan memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Pasal 28 menyatakan :

- (1) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Kementerian Negara/ Lembaga/ Pemerintah Daerah melakukan reviu atas Laporan Kinerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Menteri/ Pimpinan Lembaga/ Gubernur/ Bupati/ Walikota.
- (2) Hasil Reviu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam pernyataan telah direviu dan ditandatangani oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 1 angka 46 menyebutkan organisasi APIP meliputi (1).Inspektorat Jenderal Kementerian, (2).Unit Pengawasan Lembaga Pem

erintah Non Kementerian, (3).Inspektorat Provinsidan Inspektorat Daerah Kabupaten/Kota.

Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam Pasal 216 ayat (2), menjelaskan bahwa APIP adalah Inspektorat Daerah, yang mempunyai tugas membantu kepala daerah melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), mendefinisikan APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, untuk instansi pusat contohnya adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, sedangkan untuk instansi daerah contohnya adalah Inspektorat Provinsi/ Kabupaten/ Kota.

Peraturan Kepala BPKP RI Nomor 16 Tahun 2015 ada lima tingkatan tingkat Kapabilitas APIP yaitu Level 1 (*initial*), Level 2 (*infrastructure*), Level 3 (*integrated*), Level 4 (*managed*) dan Level 5 (*optimazing*).

Rohman (2017) menyampaikan semakin tinggi nilai yang dicapai oleh Inspektorat akan menunjukkan kemampuan yang semakin tinggi pula dalam aktivitas pengawasan dan pembinaan sektor publik yang berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Aikins pada 2011 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja auditor internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran terkait penyelenggaraan SAKIP ada 2 (dua) yaitu peran yang pertama melakukan pembinaan dengan melakukan evaluasi terhadap SAKIP yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah dan peran kedua melakukan reviu atas Laporan Kinerja yang disusun oleh Pemerintah Daerah.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik, maka keseluruhan kegiatan organisasi dan proses pengambilan keputusan dan kebijakan untuk kepentingan organisasi akan berjalan dengan baik dan terarah. Pernyataan diatas didukung oleh pendapat beberapa orang ahli yaitu menurut De Long dan Fahey dalam Fakhur Shahzad, dkk.(2017)diartikan bahwa budaya

organisasi diperlukan untuk meningkatkan pembagian pengetahuan dan pikiran kreatif guna mendukung kesuksesan organisasi. Budaya organisasi adalah pendorong yang ampuh untuk meningkatkan produktifitas, inovasi dan kinerja keuangan suatu organisasi.

Kinicki dan Fugate (2013:32), mengemukakan budaya organisasi dapat diartikan gabungan dari bagaimana persepsi, pemikiran dan reaksi terhadap berbagai lingkungan. Jadi reaksi dan pemikiran seorang aparatur pemerintah akan berbeda tergantung dari bagaimana budaya di organisasinya dibentuk.

Fadel dalam Ramadentinata dan Anita (2013) terkait budaya organisasi mendefinisikan sebagai keyakinan pegawai terhadap kegunaan dari nilai dan norma yang berasal dari doktrin *New Public Management* (NPM), yang menuntun atau mempengaruhi sikap dan tindakannya dalam melaksanakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Masana Sembiring (2012:73) menyampaikan dimensi atau karakteristik budaya organisasi khususnya pada sektor publik adalah sebagai berikut (1). Iman dan Takwa, (2). Profesionalisme, (3). Orientasi Masyarakat, (4). Orientasi Kinerja dan (5). Orientasi Kesejahteraan Pegawai

5. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penyelenggaraan SAKIP merupakan salah satu perwujudan atas 10 prinsip dalam Tata Kelola Pemerintahan (*Good Governance*) khususnya pada prinsip akuntabilitas, terkait pengertian SAKIP kita dapat mempedomani pendapat para ahli yaitu menurut Mardiasmo dalam Ira Amelia, dkk.(2014) mendefinisikan bahwa Kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah.”

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, pengertian SAKIP adalah suatu rangkaian aktivitas yang telah memiliki sistem, merupakan alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan /pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, serta pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, guna pertanggungjawaban dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan SAKIP diperkuat dengan Visi dan Misi pemerintah Joko Widodo dan Jusuf Kalla yang tertuang dalam Nawa Cita yang merupakan 9 (Sembilan) cita-cita besar yang ingin diwujudkan oleh pemerintahan Joko

Widodo dan Jusuf Kalla khususnya pada poin 2 (dua) yaitu Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Dasar hukum pelaksanaan SAKIP sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN
2. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
3. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
4. PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

SAKIP bertujuan untuk membangun pemerintah yang akuntabel dan terukur dimana mampu mempertanggungjawabkan hasil atau manfaat kepada masyarakat atas penggunaan anggaran.

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP pada Pasal 5, penyelenggaraan SAKIP meliputi :

1. Rencana Strategis (Renstra)

Renstra merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahunan yang menjadi landasan penyelenggaraan SAKIP. Renstra

bertujuan untuk memastikan sasaran pemerintah daerah sesuai dengan sasaran pembangunan propinsi dan nasional.

2. Perjanjian Kinerja (PK)

Penyusunan PK didasari dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).PK disusun dengan mencantumkan Indikator Kinerja dan Target Kineja. Indikator Kinerja memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Spesifik (specific)
- b. Dapat terukur (measurable)
- c. Dapat dicapai (attainable)
- d. Berjangka waktu tertentu (time bound)
- e. Dapat dipantau dan dikumpulkan (trackable)

Perjanjian Kinerja bertujuan untuk memastikan upaya pencapaian target-target diperjanjikan kepada pejabat yang berkompeten.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP pada Pasal 16 dijelaskan bahwa Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara :

- a. Membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka Pelaksanaan APBN/ APBD tahun berjalan

- b. Membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Renstra.

Pengukuran kinerja bertujuan memastikan kemajuan pencapaian target diukur dengan tepat.

4. Pengelolaan Data Kinerja

Pengelolaan Data Kinerja dilakukan dengan cara mencatat, mengolah dan melaporkan data kinerja. Pengelolaan data kinerja mencakup :

- a. Penetapan data dasar (baseline data)
- b. Penyediaan instrument perolehan data berupa pencatatan dan registrasi
- c. Penatausahaan dan penyimpanan data
- d. Pengkompilasian dan perangkuman

Pengelolaan data kinerja bertujuan untuk memastikan data kinerja dikelola dengan baik untuk mengetahui pencapaian dari tahun ke tahun.

5. Pelaporan Kinerja

Laporan Kinerja terdiri dari Laporan Interim dan Laporan Kinerja Tahunan. Laporan Kinerja disusun atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

Pelaporan Kinerja bertujuan untuk memastikan pencapaian kinerja dilaporkan kepada pemberi amanah secara jujur.

6. Reviu dan Evaluasi Kinerja

Reviu atas Laporan Kinerja dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan. APIP melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dan/atau evaluasi kinerja sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kewenangannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan SAKIP pada Instansi Pemerintah diantaranya yaitu kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP (Harsya, dkk : 2016). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP. Banyak faktor mempengaruhi penerapan SAKIP di Indonesia yaitu komitmen manajemen, budaya organisasi, otoritas pengambilan keputusan, profesionalisme aparatur, Good Governance dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang dilakukan oleh banyak penelitian sebelumnya (Dani:2016, Andre Rahmat:2018, May Hana:2018, Leny,dkk:2014, dan Ira Amelia,dkk:2014).

Semua penelitian diatas mengungkapkan penerapan SAKIP pada Instansi Pemerintah dengan menggunakan indikator pengukuran variabel pada aspek penyelenggaraan SAKIP, yaitu Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja,

Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja serta Reviu dan Evaluasi Kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini membahas efektifitas penerapan SAKIP dengan menggunakan indikator yang diukur berdasarkan nilai (score) hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB).

Penelitian sebelumnya tentang Penilaian Indeks Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Dwi A, dkk:2015) menyatakan bahwa diperlukan sistem yang dapat menilai akuntabilitas instansi pemerintah yang berupa indeks-indeks yang dikelola secara terintegrasi.

C. Kerangka Konseptual

Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat besaran pengaruh yang dimiliki oleh beberapa pihak yang terlibat langsung dalam pencapaian tujuan di organisasi atau Perangkat Daerah ditentukan oleh tingkat kekuasaan atau wewenang yang dimiliki. Semakin tinggi kekuasaan dan semakin besar wewenang yang dimiliki tentu akan berbanding lurus dengan pengaruhnya dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

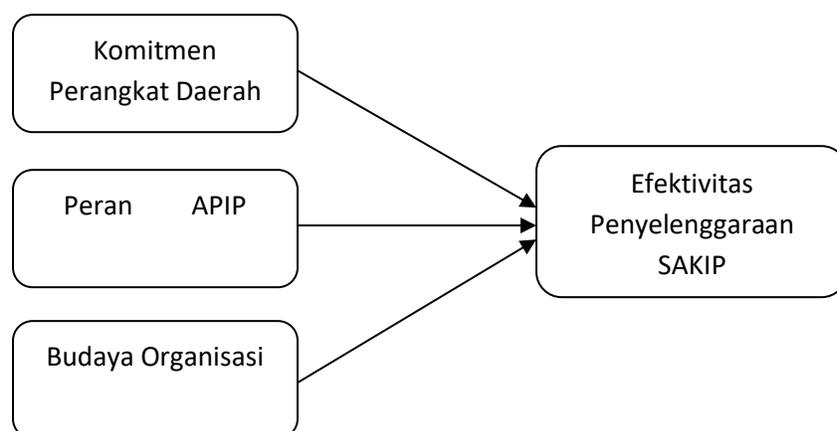
Peran APIP terkait penyelenggaraan SAKIP ada 2 (dua) yaitu peran yang pertama melakukan pembinaan dengan melakukan evaluasi terhadap SAKIP yang

diselenggarakan oleh Perangkat Daerah dan peran kedua melakukan revidi atas Laporan Kinerja yang disusun oleh Pemerintah Daerah.

Peran Sumber Daya Manusia pada faktor budaya organisasi sangat signifikan karena budaya organisasi terbentuk dari proses interaksi antar semua individu yang ada di Perangkat Daerah. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Efektifitas penyelenggaraan SAKIP pada suatu Perangkat Daerah sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya yang ada di perangkat daerah tersebut. Komitmen organisasi, Peran APIP dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

H2 : Peran APIP berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan Sistem AKuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kota Solok dan Kabupaten Solok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Perangkat Daerah berpengaruh terhadap Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Solok dan Kabupaten Solok.
2. Peran APIP tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Solok dan Kabupaten Solok.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Solok dan Kabupaten Solok.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti sudah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Daerah penelitian hanya mencakup pada Pemerintah Daerah Kota Solok dan Kabupaten Solok saja sehingga hasil penelitian belum menggambarkan kondisi yang menyeluruh yang terjadi pada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota lainnya.

2. Dari model penelitian yang digunakan, variabel X yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan sebesar 15,8% pengaruhnya terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 84,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Data penelitian yang berupa kuesioner sangat mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena persepsi responden atas pernyataan dalam kuesioner tersebut belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya (subjektif).

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang diuraikan di atas, maka beberapa saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya agar dapat memperluas cakupan wilayah penelitian.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh.
3. Penelitian ini hanya memakai metode kuesioner, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode penelitian dengan wawancara langsung, survey ke lapangan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aikins, S., K. 2011. *An Examination of Government Internal Audits' Role in Improving Financial Performance*. Journal of Public Finance and Management. Volume 11, Number 4, pp. 306-337.
- Andre R.K. 2018, *Pengaruh Karakteristik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2013, *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*, Jakarta
- Dani Ramdani. 2016, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Aparatur dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SAKP pada Pemerintah Kota Bandung*
- David M. Van Slyke, 2006, "Agents or Stewards: Using Theory to Understand the Government-Nonprofit Social Service Contracting Relationship", Journal of Public Administration Research and Theory, No. 17
- Dwi Afriyanti, dkk, 2015, *Penilaian Indeks Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Jurnal BPK, RI
- Eka Puspasari. 2015, *Efektifitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo*
- Fakhar Shahzad, et al. 2017. *Organizational Culture and Innovation Performance in Pakistan's Software Industry*. Technology in Society, doi: 10.1016/j.techsoc.2017.08.002.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsya K. Tahir, dkk. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*
- Ira Amelia, dkk. 2014. *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Jember: Jurnal Akuntansi Jember
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure*. Journal of Financial Economics, 3, 305-360.

- Kaswan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kinicki Angelo dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Leny N, dkk, 2014, *Factors Affecting Implementation of Good Government Governance (GGG) and Their Implications Towards Performance Accountability*
- Lukmanul Hakim, dkk. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial*. Jaffa. Vol.4. ISSN: 2339-2886
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Majalah Elektronik SWA terbitan tanggal 20 Maret 2018
- Marwoto, Nuki, ST. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*, Tesis. Universitas Terbuka
- May Hana B. 2018, *Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang)*
- Nurkhamid, M. 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah* .Jurnal Akuntansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015 tentang *Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 98 Tahun 2018 tentang *Sistem Informasi Pembangunan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*
- Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2017 tentang *Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional*.

- Ramadentinata, Rizki dan Lili Anita. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Kapasitas Manajemen Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening*. Padang: Jurnal WRA. Vol.1, No. 1.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Rohman, W., N. 2017. *Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam Pengawasan Terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Rostina. 2014. *Pengaruh Belanja Modal dan Investasi Daerah Terhadap Tingkat Kemandirian Keuangan Kabupaten Kota Se Sumatera*. Tesis. Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Sabrina, Herdiani. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi*, Skripsi. Padang: Universtas Negeri Padang
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto.(2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang *Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*
- Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*