

**PENGARUH AUDIT KINERJA DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAHAN
DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) KOTA PAYAKUMBUH**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Akuntansi*



Oleh :

ASRI NALDI
2005 / 67561

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT KINERJA DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAHAN
DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH (SKPD) KOTA PAYAKUMBUH**

Nama : ASRI NALDI
NIM/BP : 67561/2005
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Fefri Indra Arza, SE, Ak, MSc
NIP. 19730213 199903 1003

Mengetahui,
Ketua Prodi Akuntansi

Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

PENGARUH AUDIT KINERJA DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAHAN DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) KOTA PAYAKUMBUH

Nama : ASRI NALDI
NIM/BP : 67561/2005
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2011

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua :	Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, <u>M.Si, Ak</u>	<u>1.</u>
2.	Sekretaris :	Fefri Indra Arza SE, <u>M.Sc, Ak</u>	<u>2.</u>
3.	Anggota :	Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak	<u>3.</u>
4.	Anggota :	Lili Anita, SE, M.Si, Ak	<u>4.</u>

ABSTRAK

ASRINALDI (2005/67561) : “Pengaruh Audit Kinerja dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Kota Payakumbuh”. Skripsi. Universitas Negeri Padang. 2011

Pembimbing I : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak

Pembimbing II : Fefri Indra Arza, SE, MSc, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh audit kinerja terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh. 2) Akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Payakumbuh sebanyak 30 SKPD. Pengambilan sampel secara *total sampling*, sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan *Statistical Package For Social Science* (SPSS).

Kesimpulan penelitian menunjukkan: 1) Audit kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,212 > 2,0555$ ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$) yang berarti H_1 diterima. 2) Akuntabilitas pemerintahan daerah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,43 < t_{tabel} 2,0555$ ($\text{sig } 0,966 > \alpha 0,05$) yang berarti H_2 ditolak.

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) Bagi instansi pemerintah sebaiknya lebih menerapkan prinsip ekonomis, efektif, dan efisien dalam setiap kegiatan/program yang dijalankan oleh instansi pemerintah tersebut serta lebih meningkatkan pertanggungjawaban terhadap publik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. 2) Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel dan variabel penelitian agar bisa menemukan variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Penulis ucapkan pada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya dengan membukakan mata hati dan fikiran penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Audit Kinerja dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Kota Payakumbuh”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih terutama kepada Bapak Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing I, dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, MSc, Ak selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi.
3. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen penelaah dan penguji, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji penulis.

4. Bapak-bapak Ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta karyawan dan karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di almamater ini.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
6. Ayah dan ibu, Kakak beserta seluruh Keluarga Besar Penulis yang telah memberikan do'a, perhatian, dan kasih sayang serta pengorbanan dan bantuan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini.
7. Teman-teman yang telah banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk semua pihak yang telah membantu penyelesain skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya atas bantuan, petunjuk, arahan dan bimbingan, motivasi dan kerja samanya, semoga Allah SWT memberikan imbalan berlipat ganda. Untuk itu, penulis mengharapkan saran maupun kritik dari pembaca guna kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Padang, Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja SKPD	10
2. Audit Kinerja	21
3. Akuntabilitas Pemerintahan Daerah	29
B. Pengembangan Hipotesis	34
C. Penelitian Relevan.....	38

D. Kerangka Konseptual	39
E. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Variabel dan Data Penelitian	44
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Instrumen Penelitian	46
F. Uji Validitas dan Reabilitas	48
G. Uji Asumsi Klasik	50
H. Teknik Analisis Data	52
I. Definisi Operasional	57
BAB IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
B. Demografi Responden	59
C. Statistik Deskriptif	64
D. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	73
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
F. Hasil Analisis Regresi Berganda	78
G. Uji Model	79
H. Uji Hipotesis (<i>t-test</i>)	81
I. Pembahasan	83

BAB V. PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Keterbatasan	91
C. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Nama SKPD Pemerintah Kota Payakumbuh	43
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	46
3. Daftar Skor Jawaban Pernyataan Berdasarkan Sifat	48
4. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Instrumen Penelitian	49
5. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Instrumen Penelitian	50
6. Tingkat Pengembalian Kuisiener	58
7. Tingkat Pengembalian Kuisiener Perunit SKPD	59
8. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
9. Jumlah Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat	61
9. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	62
10. Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	62
11. Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Keahlian	63
12. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
14. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Audit Kinerja.....	65
15. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Akuntabilitas Pemerintahan Daerah	67
16. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja SKPD Kota Payakumbuh	69
17. Statistik Deskriptif	72

17. Uji Validitas	73
18. Uji Reliabilitas	74
19. Uji Normalitas Residual	75
20. Uji Multikolinearitas	76
21. Uji Heteroskedastisitas	77
22. Koefisien Regresi Berganda	78
23. Uji F Statistik	80
24. Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Format Kuesioner	95
2. Pilot-test Uji Reliability dan Validitas	102
1. Audit Kinerja	102
2. Akuntabilitas Pemerintahan Daerah	103
3. Kinerja SKPD Kota Payakumbuh	104
3. Uji Reliability dan Validitas Data Penelitian	106
1. Audit Kinerja	106
2. Akuntabilitas Pemerintahan Daerah	107
3. Kinerja SKPD Kota Payakumbuh	108
4. Statistik Deskriptif	110
5. Uji Asumsi Klasik	110
6. Uji Hipotesis	111
7. Surat Izin Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak keluarnya PP No. 84 Tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah, pemerintah daerah di masing-masing wilayah membentuk berbagai macam organisasi perangkat daerah untuk melaksanakan otonomi dalam rangka kemajuan dan kesejahteraan rakyat, serta daerah itu sendiri. Sebagai organisasi perangkat daerah, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Meningkatnya perhatian dan kesadaran masyarakat terhadap tuntutan penyelenggaraan administrasi publik yang baik memicu timbulnya gejala yang berakar pada ketidakpuasan terhadap pelayanannya. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2006).

Dalam mewujudkan kinerja kota Payakumbuh mempunyai visi, yaitu terwujudnya Payakumbuh sebagai kota sehat dan mandiri yang didukung oleh SDM yang berkualitas, beriman dan bertaqwa, tertuang dalam empat pilar pembangunan, yaitu bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi kerakyatan dan imtaq. Empat pilar itu, dijabarkan dalam bentuk sembilan prioritas, meliputi: penurunan angka kemiskinan dan pengangguran, pembangunan ekonomi, peningkatan imtaq, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan kualitas kesehatan, peningkatan sarana dan prasarana perkotaan, peningkatan pelayanan umum dan perlindungan sosial, pengembangan tata ruang dan pembangunan wilayah, pengembangan pariwisata dan budaya.

Dengan demikian, kinerja pemerintah kota Payakumbuh dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi atau tingkat pencapaian hasil dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauhmana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan.

DPRD kota Payakumbuh menilai, pada tahun 2009 masih terlihat kegiatan dari SKPD yang tidak dilakukan dari sebuah perencanaan yang terukur, akibatnya terjadi sisa anggaran, diantaranya pada Dinas Koperasi UKM Indag, Dinas Pertanian dan Peternakan yang seharusnya dinikmati penuh oleh masyarakat pada tahun anggaran tersebut. Selain itu, penyusunan rencana program SKPD, juga tidak dilengkapi dengan statistik dasar terkini, sehingga sulit mengukur tingkat kinerja masing-masing SKPD. DPRD

mencontohkan, bidang ketenagakerjaan, yang tidak menampilkan data, berapa tenaga kerja yang diberikan pelatihan dan keterampilan, dan yang telah mendapat pekerjaan atau yang membuka lapangan kerja sendiri.

Potensi pendapatan asli daerah, baik pajak dan retribusi, dinilai DPRD, belum digali dan dikelola secara maksimal (karena masih ada praktek di lapangan pungutan yang tidak disetorkan ke kas daerah), sehingga mengurangi jumlah penerimaan daerah. Selain itu masih ada penyimpangan dalam pelaksanaan program di beberapa SKPD terutama pada pelaksanaan kegiatan, sehingga muncul penyimpangan efisiensi yang berdampak kepada kelebihan dan kekurangan anggaran (www.google.com).

Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian atas pencapaian target-target tertentu yang diturunkan dari tujuan strategis suatu organisasi. Untuk itu, efektifitas harus diukur berdasarkan sejauhmana kemampuan pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Alasan itu pulalah yang mendorong adanya kebutuhan untuk melakukan pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang merupakan penerima amanah dari rakyat.

Menurut Gaspersz (2000) penilaian kinerja pemerintah secara komprehensif ini dapat menggunakan sistem pengukuran kinerja *Balanced Score Card* (BSC). Penulis tertarik menggunakan BSC karena alat ukur ini memiliki keunggulan. Keunggulan dari BSC adalah lebih komprehensif

dengan alat ukur lain, alat ukur ini mempunyai empat perspektif yang saling berkaitan, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses internal dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. BSC tidak saja mengukur aspek keuangan tetapi juga aspek non keuangan.

Lebih jauh disebutkan perspektif keuangan, merupakan kemampuan pemerintah dalam mengatur dan mengalokasikan keuangan publik yang dibelanjakan dengan ekonomis, efektif dan efisien. Perspektif pelanggan merupakan kemampuan instansi pemerintah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat. Perspektif proses internal dapat dilihat bagaimana hubungan atasan dengan bawahan dalam membuat keputusan dan kebijakan. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran adalah merupakan pengembangan infrastruktur yang mencakup sumber daya manusia, sistem dan prosedur.

Pendekatan *Balanced Score Card* memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menerjemahkan visi dan strategi ke dalam seperangkat ukuran yang menyeluruh yang memberi kerangka kerja bagi pengukuran dan sistem manajemen strategis atau ke dalam seperangkat ukuran kinerja yang terpadu dan berorientasi pada pandangan strategis ke depan (Kaplan dan Norton, 1996). Selain setiap memberi penekanan pada pencapaian tujuan keuangan, pendekatan BSC juga membuat faktor pendorong kinerja tercapainya tujuan keuangan tersebut.

Untuk menjamin dilakukannya pertanggungjawaban publik oleh instansi pemerintah/SKPD dan untuk menilai kinerja SKPD perlu dilakukan

pemeriksaan yang lingkup pemeriksaannya tidak sebatas pada audit terhadap keuangan dan kepatuhan saja, tetapi juga meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas. Untuk itu perlu dilakukan audit kinerja yang lingkup pemeriksaannya meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas, yang akan membantu mengevaluasi kinerja organisasi sektor publik. Audit kinerja memfokuskan pemeriksaan pada tindakan dan kejadian ekonomi yang menggambarkan kinerja suatu organisasi sektor publik.

Audit Kinerja (*Performace Audit*) adalah suatu audit yang objektif dan sistematis terhadap bukti-bukti untuk dapat melaksanakan penilaian secara independen atas kinerja suatu organisasi/perusahaan. Audit kinerja menitikberatkan pada proses penilaian atas keberhasilan kinerja suatu auditan secara ekonomis, efisien, dan efektif (Deputi Bidang Akuntan Negara, 2001).

Konsep ekonomi memastikan bahwa biaya input yang digunakan dalam operasional organisasi dapat diminimalkan. Konsep efisien memastikan bahwa output yang maksimal dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Sedangkan konsep efektif berarti bahwa jasa yang disediakan/dihasilkan oleh organisasi dapat melayani kebutuhan pengguna jasa dengan tepat. Jadi, audit yang dilakukan dalam audit kinerja untuk mengukur kinerja SKPD meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas.

Evaluasi pemeriksaan dilakukan berdasarkan aspek ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta kepatuhan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan terkait. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara kinerja dan kriteria yang

ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Fungsi audit kinerja adalah memberikan *review independen* dari pihak ketiga atas kinerja SKPD dan menilai apakah kinerja SKPD dapat memenuhi harapan. Kinerja suatu organisasi dinilai baik jika organisasi tersebut mampu melaksanakan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada standar yang tinggi dengan biaya yang rendah.

Pengukuran kinerja memiliki kaitan erat dengan akuntabilitas dalam rangka pencapaian efektif dan efektifitas kinerja suatu organisasi. Tuntutan dilaksanakannya akuntabilitas publik mengharuskan pemerintah daerah untuk memperbaharui sistem pelaporan dan pertanggungjawaban. Pada masa sebelumnya pola pertanggungjawaban pemerintah daerah lebih bersifat *vertical reporting*, yaitu pelaporan kepada pemerintah pusat, akan tetapi dalam era otonomi daerah dan desentralisasi terjadi pergeseran pola pertanggungjawaban dari *vertical report* menjadi *horizontal report*, yaitu pelaporan kinerja pemerintah daerah kepada DPRD dan masyarakat luas sebagai bentuk *horizontal accountability*.

Akuntabilitas memungkinkan masyarakat untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas semua aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas harus dapat membantu pemakai dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik dengan membandingkan kinerja keuangan aktual dengan yang dianggarkan, menilai kondisi keuangan dan hasil-hasil operasi, membantu menentukan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang terkait dengan masalah keuangan dan ketentuan lainnya, serta tingkat

kinerja instansi pemerintah daerah. Tujuan akuntabilitas pada organisasi sektor publik adalah memberikan informasi yang diperlukan agar dapat mengelola suatu operasi dan alokasi sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi secara tepat, efisien, dan ekonomis, serta memberikan informasi untuk melaporkan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan tersebut serta melaporkan hasil operasi dan penggunaan dana publik.

Berdasarkan uraian di atas dan pentingnya audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Audit Kinerja dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Kota Payakumbuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah :

1. Apakah ada pengaruh audit kinerja terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?
2. Apakah ada pengaruh akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?
3. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?
4. Bagaimana kinerja SKPD kota Payakumbuh dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah ?
5. Seberapa efektif dan efisienkah kinerja SKPD kota Payakumbuh ?

6. Apakah ada pengaruh konsep ekonomi, efektif dan efisien dalam penerapannya terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, untuk lebih memfokuskan permasalahan serta data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, maka masalah dibatasi atas pengaruh audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh audit kinerja terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?
2. Sejauhmana pengaruh akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris tentang :

1. Pengaruh audit kinerja terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.
2. Pengaruh akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

2. Bagi kepentingan akademis

Dapat digunakan sebagai bahan tambahan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi sektor publik mengenai pengaruh audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

3. Bagi kepentingan umum

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi mereka yang berkecimpung dan menekuni bidang audit pemerintahan daerah, akuntabilitas, serta organisasi sektor publik (SKPD).

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memberikan gambaran pengaruh audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja SKPD

a. Pengertian Kinerja

Pemerintah daerah merupakan salah satu bagian dari organisasi sektor publik. Menurut Indra (2002:3) dalam praktiknya definisi organisasi sektor publik di Indonesia adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat, dalam hal ini organisasi pemerintah daerah salah satunya. Sementara itu kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/progam kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (AKIP, 2000) dalam Indra.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2006 tentang kinerja instansi pemerintah, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud.

1. Memperbaiki kinerja pemerintah (membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran unit kerja).
2. Digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan komunikasi kelembagaan.

Whittaker dalam Mahsun (2006) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Jadi pengukuran kinerja merupakan suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Dengan adanya pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap data yang berkaitan dengan kinerja, pemerintah dapat segera menentukan berbagai cara

untuk mempertahankan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan dan sekaligus memberikan informasi obyektif kepada publik mengenai pencapaian hasil yang diperoleh.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Adapun pengukuran dan manfaat penilaian kinerja organisasi dikatakan oleh Indra (2002:330) akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus-menerus (berkelanjutan). Secara terperinci, Indra mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sangat baik untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
2. Memastikan tercapainya skema prestasi kerja yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
5. Menjadikannya, sebagai alat komunikasi bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu proses kegiatan organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

d. Konsep Mengukur Kinerja Organisasi Sektor Publik

Yang dimaksud dengan tolok ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja perangkat daerah. Satuan ukur merupakan tolok ukur yang dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh unit kerja mampu melaksanakan programnya. Tolok ukur kinerja ditetapkan dalam bentuk standar pelayanan yang ditentukan oleh masing-masing daerah.

Untuk menilai tingkat pelayanan yang diinginkan dapat digunakan indikator sebagai berikut :

1. *Input* (masukan)

Input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran yang berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber: dana, sumber daya manusia, material, waktu, dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan.

2. *Process* (proses)

Proses adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.

3. *Output* (keluaran)

Output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud maupun tidak berwujud. Dengan membandingkan indikator keluaran instansi dapat menganalisis sejauhmana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.

4. *Outcome* (hasil)

Outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah yang mempunyai efek langsung.

5. *Benefit* (manfaat)

Benefit adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator ini menunjukkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil.

Mardiasmo (2002:196) mengemukakan bahwa, tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Satuan ukur yang relevan digunakan adalah efisiensi pengelolaan dana dan tingkat kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada publik. Menurut BPKP, kinerja sektor publik mencakup sebagai berikut :

- 1) Kebijakan (*policy*), untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan.
- 2) Perencanaan dan penganggaran, untuk membantu pelaksanaan suatu program atas jasa-jasa yang diberikan dan memonitor perubahan rencana.
- 3) Kualitas (*quality*), untuk memajukan standarnisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektivitasan organisasi.
- 4) Kehematan (*economy*), untuk mereview pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya.
- 5) Keadilan (*equity*), untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Yuwono dkk. (2000:23) dalam Maswandi mengemukakan pendapat yang berkaitan dengan konsep kinerja organisasi, bahwa kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada organisasi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sesungguhnya memberikan informasi mengenai prestasi pelaksanaan dari unit-unit organisasi, dimana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas seluruh aktivitas sesuai dengan tujuan organisasi yang diikuti dengan pembagian tugas yang jelas kepada masing-masing departemen yang ada.

Yuwono dkk. (2000:53) dalam Maswandi mengemukakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif. Susilo (2000:22) dalam Maswandi mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi birokrasi dimasa depan dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.

Wibowo mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu

menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerjasama.

f. *Balanced Score Card (BSC)*

Pendekatan BSC memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menerjemahkan visi dan strategi kedalam seperangkat ukuran yang menyeluruh yang memberi kerangka kerja bagi pengukuran dalam sistem manajemen strategis, atau ke dalam seperangkat ukuran kerja yang terpadu dan berorientasi pada pandangan strategis ke depan (Kaplan dan Norton, 1996). Selain memberikan penekanan pada pencapaian tujuan keuangan, pendekatan BSC juga membuat faktor pendorong kinerja tercapainya tujuan keuangan tersebut. Dalam hal ini Kaplan dan Norton (1996:75) juga memperkenalkan suatu model pengukuran kinerja baru yang disebut BSC. BSC melengkapi ukuran kinerja keuangan dengan membutuhkan tiga perspektif yaitu: pelanggan, proses internal, pertumbuhan dan pembelajaran.

Menurut Gaspersz (2002:3) BSC memberikan kerangka komprehensif untuk menjabarkan visi ke dalam sasaran-sasaran strategi dengan menggunakan empat perspektif yaitu: perspektif keuangan (*financial perspective*), perspektif pelanggan (*customer perspective*), perspektif proses internal (*internal proces perspective*), perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*growth and learning perspective*).

BSC diperkenalkan untuk memecahkan masalah tentang keterbatasan manajemen yang mengukur finansial saja. Pengukuran finansial hanya

melaporkan hasil (*outcome*), tetapi tidak menginformasikan faktor kinerja masa depan. Supaya sukses, sebuah organisasi harus membuat pengukuran non finansial, seperti hubungan dengan pelanggan, produk dan pelayanan yang inovatif, respon yang baik/teknologi informasi dan database, kemampuan pegawai, keahlian dan motivasi. Dengan demikian, BSC merupakan alat yang dibutuhkan oleh SKPD kota Payakumbuh untuk mengarahkan pada kesuksesan dimasa mendatang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa BSC merupakan suatu keseimbangan (*Balanced*) antara *outcome* yang diinginkan dengan faktor pendorong dari *outcome* tersebut. Disamping mengukur keseimbangan kinerja, BSC juga merupakan pengukuran kinerja yang inovatif serta pengukuran kinerja yang menekankan kepada tujuan organisasi yang saling berhubungan antara tujuan primer dan sekunder (Gaspersz:2002).

1) Perspektif Keuangan.

BSC menggunakan perspektif keuangan karena ukuran kinerja dan perspektif keuangan ini sangat penting dalam memberikan petunjuk apakah strategi, implementasi dan pelaksanaannya memberikan kontribusi atau tidak kepada peningkatan kinerja instansi pemerintah, ini dikemukakan oleh Kalpan dan Norton (1996:23). Pada organisasi pemerintah, ukuran finansial merupakan seberapa jauh organisasi pemerintah mengukur keberhasilan mereka melalui kemampuan melakukan pengeluaran dalam sejumlah anggaran, dalam mewujudkan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Fokus utama pemerintah bukan pada pencapaian finansial, tetapi berfokus kepada pemenuhan kebutuhan publik (dengan menggunakan cara-cara yang efisien. Sasaran utama perspektif keuangan diarahkan pada pencapaian efisiensi penggunaan anggaran, dengan tetap berada dalam kerangka pengembangan kualitas *output* dan layanan organisasi, serta pelayanan personal terhadap kebutuhan publik.

2) Perspektif Pelanggan.

Dalam perspektif pelanggan BSC, para pelaksana instansi mengidentifikasi pelanggan dengan segmennya dimana unit instansi tersebut akan bersaing dan berbagi ukuran kinerja unit instansi didalam segmen sasaran. Perspektif ini biasanya terdiri atas beberapa ukuran utama/generik dari keberhasilan strategi yang dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik. Ukuran utama tersebut antara lain terdiri dari kepuasan pelanggan, akuisisi pelanggan baru, profitabilitas pelanggan dan pangsa segmen sasaran.

Dapat dikatakan bahwa perspektif pelanggan disini adalah pelaksana instansi dari unit suatu instansi untuk mengartikulasikan strategi yang berorientasi kepada pelanggan dan segmen sasaran yang akan memberi keuntungan masa depan yang lebih besar. Dengan demikian, organisasi pemerintah harus mengetahui pelayanan yang mereka berikan apakah sudah memenuhi kebutuhan masyarakat atau tidak. Dalam hal ini pejabat pemerintah dalam memberikan layanan publik harus efektif dan

efisien, serta masyarakat betul-betul merasakan kepuasan pelayanan itu, sehingga diharapkan dapat menciptakan kesejahteraan masyarakat.

3) Perspektif Proses Internal.

Dalam perspektif proses internal, para pimpinan instansi mengidentifikasi sebagai proses internal penting yang harus dikuasai dengan baik. Ukuran proses internal akan berdampak besar kepada kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan keuangannya. Perspektif proses internal ini mengemukakan perbedaan ukuran kinerja yang mendasar antara pendekatan tradisional dengan pendekatan BSC. Dimana pendekatan tradisional berusaha memantau dan meningkatkan proses bisnis yang ada saat ini. Pendekatan ini memungkinkan untuk melampaui ukuran kinerja keuangan dalam hal pemanfaatan alat ukur yang mendasar kepada mutu dan waktu. Tetapi semua ukuran ini masih berfokus kepada peningkatan proses internal saat ini (Kaplan dan Norton, 1996:25).

Dengan demikian pemerintah sebagai pemberi layanan kepada masyarakat, harus mampu mengembangkan *service quality*. Upaya yang dapat dilakukan, dalam rangka pengembangan kualitas kinerja antara lain:

- 1) Pengembangan studi komprehensif mengenai harapan dan kepuasan masyarakat pada kinerja organisasi pemerintah, meningkatkan interaksi pemerintah dengan masyarakat, memperbaiki kualitas komunikasi dan mengurangi birokrasi.
- 2) Perbaikan kualitas jajaran pemimpin, mempertinggi komitmen SDM dan mendorong pengembangan motivasi, peningkatan standar jenis

pekerjaan tertentu yang bersifat rutinitas dan penetapan tujuan yang ingin dicapai secara efektif.

3) Memperjelas bagian kinerja, meningkatkan kesesuaian antara SDM, teknologi dan jenis pekerjaan, serta pendelegasian wewenang yang lebih luas terutama untuk unit kerja yang langsung berintegrasi dengan masyarakat.

4) Pengembangan kelancaran komunikasi antar unit kerja, baik yang duduk sebagai fungsi maupun sebagai fungsi pendukung dan pemberian layanan yang konsisten secara internal, serta memberikan perhatian yang besar pada aspek-aspek vital dalam pengembangan kualitas dan mutu pelayanan kepada masyarakat.

4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dari BSC, mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun dalam menciptakan pertumbuhan dan peningkatan kinerja instansi jangka panjang. Perspektif pelanggan dan proses internal mengidentifikasi faktor-faktor yang paling penting untuk mencapai keberhasilan saat ini dan masa depan (Kaplan dan Norton, 1996:25). Dengan demikian, pengembangan yang perlu diperhatikan pemerintah dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini adalah kemampuan SDM yang bekerja dalam organisasi pemerintah, kemampuan sistem informasi untuk pembuatan keputusan, peningkatan motivasi dan pemberdayaan pegawai (aparatur pemerintah) dan terutama sekali adalah adanya saling keterkaitan antara hal-hal tersebut di atas.

2. Audit Kinerja

a. Pengertian Audit Kinerja

Audit kinerja memfokuskan pemeriksaan pada tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi yang menggambarkan kinerja entitas atau fungsi yang diaudit.

Menurut Faiz dalam Iketut Agung Rai (2007),

“Audit kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif, agar dapat melakukan penilaian secara independen atas ekonomi dan efisiensi operasi, efektifitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, menentukan kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut”.

Sedangkan menurut Setyawan (1988:19-20), definisi audit kinerja adalah perencanaan, pengumpulan, dan mengevaluasi bukti-bukti yang cukup, relevan, material, dan kompeten, oleh pemeriksa, dengan sasaran untuk:

1. Menentukan apakah manajemen atau para karyawan suatu entitas/unit usaha telah atau belum menerima dan melaksanakan.
2. Prinsip-prinsip akuntansi, kebijaksanaan-kebijaksanaan manajemen atau norma-norma operasional dengan tepat.
3. Pencapaian penggunaan sumber-sumber secara ekonomis, efisien, efektif.

Untuk kemudian dari bukti-bukti atas sasaran pemeriksaan tersebut, pemeriksa menarik kesimpulan, merumuskan saran-saran perbaikan serta melaporkan hasilnya kepada pihak ketiga. Jadi, audit yang dilakukan dalam audit kinerja meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas.

Audit ekonomi dan efisiensi disebut management audit atau operational audit, sedangkan audit efektivitas disebut program audit. Istilah lain untuk *performance audit* adalah *Value for Money Audit* atau disingkat *3E's audit (economy, efficiency and effectiveness audit)*. Penekanan kegiatan audit pada ekonomi, efisiensi dan efektivitas suatu organisasi memberikan ciri khusus yang membedakan audit kinerja dengan audit jenis lainnya.

b. Proses Pelaksanaan Audit Kinerja

Struktur audit kinerja terdiri atas tahap pengenalan dan perencanaan, tahap pengauditan, tahap pelaporan dan tahap penindaklanjutan. Pada tahap pengenalan dilakukan survei pendahuluan dan *review* sistem pengendalian manajemen. Pekerjaan yang dilakukan pada survei pendahuluan dan *review* sistem pengendalian manajemen bertujuan untuk menghasilkan rencana penelitian yang detail dan dapat membantu auditor dalam mengukur kinerja serta mengembangkan temuan berdasarkan perbandingan antara kinerja dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tahap pengauditan dalam audit kinerja terdiri dari tiga elemen, yaitu:

1. *Review* hasil-hasil program, akan membantu auditor untuk mengetahui apakah entitas telah melakukan sesuatu yang benar.
2. *Review* ekonomis dan efisiensi, akan mengarahkan auditor untuk mengetahui apakah entitas telah melakukan sesuatu yang benar secara ekonomis dan efisien.

3. *Review* kepatuhan, akan membantu auditor untuk menentukan apakah entitas telah melakukan segala sesuatu dengan cara-cara yang benar, sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Masing-masing elemen itu dapat dijalankan sendiri-sendiri/secara bersama-sama, tergantung pada sumber daya yang ada dan pertimbangan waktu.

Tahap pelaporan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan karena adanya tuntutan yang tinggi dari masyarakat atas pengelolaan sumber daya publik. Hal tersebut menjadi alasan utama untuk melaporkan keseluruhan pekerjaan audit kepada pihak pemerintah, lembaga legislatif dan masyarakat luas. Penyampaian hasil-hasil pekerjaan audit dapat dilakukan secara formal dalam bentuk laporan tertulis kepada lembaga legislatif maupun secara informal melalui diskusi dengan pihak pemerintah daerah.

Laporan audit disampaikan secara tertulis, karena pengorganisasian dan pelaporan temuan-temuan audit secara tertulis akan membuat hasil pekerjaan yang telah dilakukan menjadi lebih permanen. Selain itu, laporan tertulis juga sangat penting untuk pertanggungjawaban publik.

Tahapan yang terakhir adalah tahap penindaklanjutan, dimana tahap ini didesain untuk memastikan/memberikan pendapat apakah rekomendasi yang diusulkan oleh auditor sudah diimplementasikan. Prosedur penindaklanjutan dimulai dengan tahap perencanaan melalui pertemuan dengan pihak manajemen untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi organisasi dalam mengimplementasikan rekomendasi auditor. Selanjutnya,

auditor mengumpulkan data-data yang ada dan melakukan analisis terhadap data-data tersebut untuk kemudian disusun dalam sebuah laporan.

c. Audit Kinerja

Audit kinerja meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas.

1) Audit Ekonomi.

Ekonomi, berarti perolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang terendah. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan *input value* yang dinyatakan dalam satuan moneter. Ekonomi terkait dengan sejauhmana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan, yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan yang tidak produktif.

2) Audit Efisiensi.

Efisiensi, berarti pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa ekonomi mempunyai arti biaya terendah, sedangkan efisiensi mengacu pada rasio terbaik antara output dengan biaya (input). Karena output dan biaya diukur dalam unit yang berbeda, maka efisiensi dapat terwujud ketika sumber daya yang ada dapat dicapai dengan output yang maksimal atau output tertentu dapat dicapai dengan sumber daya yang sekecil-kecilnya.

Audit ekonomi dan efisiensi bertujuan untuk menentukan bahwa suatu entitas telah memperoleh, melindungi, menggunakan sumber dayanya (karyawan, gedung, ruang dan peralatan kantor) secara ekonomis dan efisien. Selain itu bertujuan untuk menentukan dan mengidentifikasi penyebab terjadinya praktik-praktik yang tidak ekonomis atau tidak efisien, termasuk ketidakmampuan organisasi dalam mengelola sistem informasi, prosedur administrasi dan struktur organisasi.

Menurut *The General Accounting Office Standards*, beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam audit ekonomi dan efisiensi, yaitu dengan mempertimbangkan apakah entitas yang diaudit telah:

1. Mengikuti ketentuan pelaksanaan pengadaan yang sehat.
2. Melakukan pengadaan sumber daya (jenis, mutu, dan jumlah) sesuai dengan kebutuhan pada biaya yang wajar.
3. Melindungi/memelihara semua sumber daya negara secara memadai.
4. Menghindari duplikasi pekerjaan atau kegiatan tanpa tujuan atau kurang jelas tujuannya.
5. Menghindari adanya pengangguran sumber daya atau jumlah pegawai yang berlebihan.
6. Menggunakan prosedur kerja yang efisien.
7. Menggunakan sumber daya (staf, peralatan dan fasilitas) secara optimal dalam menghasilkan barang atau menyerahkan jasa dengan kuantitas dan kualitas yang baik serta tepat waktu.

8. Mematuhi persyaratan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perolehan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya negara.
9. Telah memiliki suatu sistem pengendalian manajemen yang memadai untuk mengukur, melaporkan dan memantau kehematan dan efisiensi pelaksanaan program.
10. Telah melaporkan ukuran yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai efisiensi dan penghematan program. (Mardiasmo, 2002)

Untuk mengetahui apakah organisasi telah menghasilkan output yang optimal dengan sumber daya yang dimilikinya, auditor dapat membandingkan output yang telah dicapai pada periode yang bersangkutan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja tahun-tahun sebelumnya dan unit lain pada organisasi yang sama atau pada organisasi yang berbeda. Audit ekonomi dan efisiensi menentukan:

1. Apakah entitas telah memperoleh, melindungi, dan menggunakan sumber dayanya secara hemat dan efisien.
2. Apa yang menjadi penyebab timbulnya pemborosan dan *inefisiensi*.
3. Apakah entitas tersebut telah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penghematan dan efisiensi.

3) Audit Efektivitas.

Efektivitas berarti tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Efektivitas merupakan perbandingan antara *outcome* dengan *output*. *Outcome* seringkali dikaitkan dengan tujuan (*objectives*) atau target yang hendak dicapai. Jadi dapat dikatakan bahwa efektivitas

berkaitan dengan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut *Audit Commission* disebutkan bahwa efektivitas berarti menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya (Mardiasmo, 2002).

Audit efektivitas bertujuan untuk menentukan tingkat pencapaian hasil atau manfaat yang diinginkan, kesesuaian hasil dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya dan menentukan apakah entitas yang diaudit telah mempertimbangkan alternatif lain yang memberikan hasil yang sama dengan biaya yang paling rendah. Secara lebih rinci, tujuan pelaksanaan audit efektivitas atau audit program adalah dalam rangka:

1. Menilai tujuan program, baik yang baru maupun yang sudah berjalan, apakah sudah memadai dan tepat.
2. Menentukan tingkat pencapaian hasil suatu program yang diinginkan.
3. Menilai efektivitas program dan unsur-unsur program secara terpisah.
4. Mengidentifikasi faktor yang menghambat pelaksanaan kinerja yang baik dan memuaskan.
5. Menentukan apakah manajemen telah mempertimbangkan alternatif untuk melaksanakan program yang mungkin dapat memberikan hasil yang lebih baik dan dengan biaya yang lebih rendah.
6. Menentukan apakah program tersebut saling melengkapi, tumpang-tindih atau bertentangan dengan program lain yang terkait.
7. Mengidentifikasi cara untuk dapat melaksanakan program tersebut dengan lebih baik.

8. Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk program tersebut.
9. Menilai apakah sistem pengendalian manajemen sudah cukup memadai untuk mengukur, melaporkan dan memantau tingkat efektivitas program.
10. Menentukan apakah manajemen telah melaporkan ukuran yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai efektivitas program.

Efektivitas berkenaan dengan dampak suatu output bagi pengguna jasa. Untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan harus didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu program, yaitu mengukur dampak/pengaruh dan evaluasi yang menitikberatkan pada proses, bukan pada hasil. Audit program mencakup penentuan atas :

1. Tingkat pencapaian hasil program yang diinginkan atau manfaat yang telah ditetapkan oleh undang-undang atau badan lain yang berwenang.
2. Efektifitas kegiatan entitas, pelaksanaan program, kegiatan, atau fungsi instansi yang bersangkutan.
3. Tingkat kepatuhan entitas yang diaudit terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan program/kegiatannya.

3. Akuntabilitas Pemerintahan Daerah

a. Pengertian Akuntabilitas Pemerintahan Daerah

Akuntabilitas dalam arti sempit dapat dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban yang mengacu kepada siapa dan untuk apa organisasi atau pekerja individu bertanggungjawab. Dalam pengertian luas, akuntabilitas merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mahsun, 2006).

Menurut Mardiasmo (2002), akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan benar-benar dapat dilaporkan serta dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana atau pelaksanaan anggaran tersebut.

Akuntabilitas pemerintahan daerah adalah pertanggungjawaban pemerintahan daerah kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas pemerintahan daerah adalah kewajiban satuan kerja perangkat daerah (SKPD) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada masyarakat dan DPRD yang memiliki hak dan

kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: (1) Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan (2) Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*).

Pertanggungjawaban vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR. Pertanggungjawaban horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban *horizontal* bukan hanya pertanggungjawaban *vertikal*. Tuntutan yang kemudian muncul adalah perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga sektor publik (Mardiasmo, 2002).

Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja financial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Mardiasmo, 2006). Pemerintah baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subjek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

b. Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Menurut LAN dalam Akuntabilitas dan *Good Governance* (2002), dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Berupa suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan/sasaran yang ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi, misi, hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, obyektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

c. Lingkup Akuntabilitas Pemerintahan Daerah

Beberapa bentuk dimensi pertanggungjawaban publik oleh pemerintah daerah disampaikan oleh Ellwood (1993) dalam Mardiasmo (2002). Menurutny terdapat empat dimensi akuntabilitas publik yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum.

Akuntabilitas kejujuran, terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan. Sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas Proses.

Terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya. Pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan akuntabilitas proses dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa ada tidaknya pungutan-pungutan lain (*mark up*) di luar yang ditetapkan, dan sumber-sumber *inefisiensi* serta pemborosan yang menyebabkan mahal biaya dan kelambanan dalam pelayanan publik.

3. Akuntabilitas Program.

Terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan.

Terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Akuntansi pemerintahan daerah tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh kecenderungan menguatnya tuntutan akuntabilitas pemerintahan daerah tersebut. Akuntabilitas pemerintahan daerah dituntut dapat menjadi alat perencanaan dan pengendalian organisasi pemerintahan daerah secara efektif dan efisien, serta memfasilitasi terciptanya akuntabilitas publik.

d. Kendala Akuntabilitas Pemerintahan Daerah

Menurut Mahsun (2006), dalam mengimplementasikan akuntabilitas pada umumnya menemui kendala yang justru bisa menjadi *contra-productive* dalam menciptakan kesehatan dan hubungan akuntabilitas yang efektif. Hal yang menjadi kendala akuntabilitas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Agenda atau rencana yang tidak transparan.

Hal ini akan mengarahkan organisasi dalam suatu kondisi yang hanya menguntungkan perseorangan. Taktik ini akan merusak kepercayaan yang dibangun, dimana kepercayaan merupakan elemen kunci akuntabilitas. Jadi akuntabilitas mensyaratkan transparansi yang berarti keterbukaan.

2. *Favoritism*.

Favoritism merupakan isu yang licik. Manajemen dapat saja melakukan kinerja secara lebih unggul dan meninggalkan karyawan yang mengarah pada kinerja yang kurang baik, juga membebani karyawan secara berlebihan.

3. Kepemimpinan yang lemah.

Komitmen kepemimpinan untuk membangun suatu lingkungan yang memiliki akuntabilitas merupakan hal yang krusial. Tanpa kepemimpinan yang kuat, hasil kinerja akan kurang dari yang diharapkan.

4. Kekurangan sumber daya.

Hal ini menjadi kurang berguna jika individu atau tim tidak didukung sumber daya untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk memperoleh hasil yang baik atas kinerjanya, organisasi harus melakukan investasi pada karyawan mereka.

5. *Lack of follow-through.*

Ketika manajemen mengatakan bahwa mereka akan mengerjakan sesuatu dan mereka tidak akan mengerjakan sesuatu, hal ini berarti manajemen mengatakan bahwa manajemen tidak dapat dipercaya untuk menindaklanjuti suatu program yang dilaksanakan.

6. Garis kewenangan dan tanggungjawab kurang jelas.

Jika garis wewenang dan tanggungjawab anggota organisasi ditetapkan dengan tidak jelas maka akan sulit untuk menentukan letak akuntabilitasnya. Masalah ini akan menimbulkan pelaksanaan atas kewajiban kinerja menjadi tidak terarah.

7. Kesalahan penggunaan data.

Informasi kinerja harus lengkap dan memiliki kredibilitas serta harus dilaporkan secara tepat waktu. Dengan menggunakan data yang relevan maka akan menunjukkan kelemahan transparansi dan ketidakpercayaan.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Audit Kinerja Dengan Kinerja SKPD Kota Payakumbuh.

Dalam pasal 5, UU No.15 tahun 2004 menyatakan bahwa, kegiatan pemeriksaan dilaksanakan berdasarkan suatu standar pemeriksaan. Standar pemeriksaan yang dimaksud adalah standar yang ditetapkan oleh BPK berupa *exposure draft* BPK-RI tentang standar pemeriksaan keuangan negara (SPKN). Standar audit yang ditetapkan oleh BPK ini berlaku untuk semua pemeriksaan yang dilaksanakan terhadap entitas, program, kegiatan, serta fungsi yang berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan dan tanggung

jawab keuangan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Standar pemeriksaan audit ini merupakan acuan bagi aparat pengawas internal pemerintah (APIP) dalam menyusun standar audit sesuai dengan kedudukan, tugas pokok, dan fungsinya.

Pada *Exposure Draft* BPK-RI tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dalam Bab 3:6 dijelaskan, audit kinerja adalah pemeriksaan secara obyektif dan sistematis terhadap berbagai macam bukti, untuk dapat melakukan penilaian secara independen atas kinerja entitas, program/kegiatan yang diperiksa. Audit kinerja menghasilkan informasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja suatu program (SKPD) dan memudahkan pengambilan keputusan oleh pihak yang diberi tanggungjawab untuk mengawasi dan melaksanakan tindakan koreksi tersebut.

Audit kinerja mencakup tujuan yang luas dan bervariasi, termasuk tujuan yang berhubungan dengan penilaian hasil dan efektivitas program, ekonomi dan efisiensi, pengendalian intern, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemeriksaan kinerja dapat mencakup lingkup pekerjaan yang luas atau sempit dan menggunakan berbagai metodologi yaitu berbagai tingkat analisis, penelitian/evaluasi, dan umumnya menghasilkan kesimpulan/rekomendasi, dan disertai dengan penerbitan laporan yang berguna bagi peningkatan kinerja SKPD.

Salah satu manfaat audit kinerja yaitu dapat meningkatkan efisiensi melalui evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja akan membantu organisasi dalam memfokuskan pelaksanaan kegiatan dengan mengkoordinasikan berbagai

komponen organisasi, sehingga biaya hanya dikeluarkan untuk hal yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan atau mengidentifikasi fokus program yang akan dilaksanakan.

Disamping itu, juga dapat mengurangi kelemahan dan duplikasi kegiatan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Evaluasi kinerja dapat juga membantu organisasi dalam meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dan meningkatkan koordinasi pelaksanaan kegiatan SKPD, serta manfaat bagi pengambil keputusan dapat menyiapkan saran-saran perbaikan yang terkait dan sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Hubungan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Dengan Kinerja SKPD Kota Payakumbuh.

Pemerintah daerah bertanggungjawab kepada masyarakat karena dana yang digunakan dalam penyediaan layanan berasal dari masyarakat baik secara langsung diperoleh dengan mendayagunakan potensi keuangan daerah sendiri, maupun tidak langsung (melalui mekanisme perimbangan keuangan). *Governmental Accounting Standard Board* (GASB, 1999) dalam Mardiasmo (2006), menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar pelaporan keuangan di pemerintahan yang didasari oleh adanya hak masyarakat untuk mengetahui dan menerima penjelasan atas pengumpulan sumber daya dan penggunaannya.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas memungkinkan masyarakat untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas semua aktivitas yang dilakukan. Prasetyantoko (2008) yang

menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja yaitu melalui penerapan prinsip *good governance*, dimana salah satu dari elemen *good governance* tersebut adalah akuntabilitas publik.

Akuntabilitas pemerintah daerah memungkinkan masyarakat untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas semua aktivitas yang dilakukan. Mardiasmo (2006) menekankan bahwa laporan akuntabilitas tersebut harus dapat membantu pemakai dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik dengan membandingkan kinerja keuangan aktual dengan yang dianggarkan, menilai kondisi keuangan dan hasil-hasil operasi, membantu menentukan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang terkait dengan masalah keuangan dan ketentuan lainnya, serta membantu dalam mengevaluasi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Sedangkan menurut UNDP, akuntabilitas adalah evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan/kinerja organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang. Salah satu tujuan dari akuntabilitas adalah untuk meningkatkan kinerja, bukan untuk mencari kesalahan dan memberikan hukuman.

Akuntabilitas pada dasarnya harus dapat menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang sebenarnya, secara jelas (berdasar data yang tepat & akurat) dan transparan kepada publik (pemberi amanah), dan pihak-pihak yang berkepentingan/*stakeholders*, mengenai kemampuan (keberhasilan

atau kegagalan) setiap instansi pemerintah/unit kerja dalam melaksanakan misi, tugas pokok, fungsi, dan kewenangannya. Semuanya itu diarahkan pada upaya untuk mendorong pengukuran tingkat keberhasilan atau kegagalan setiap instansi pemerintah/unit kerja dalam menjalankan misi, tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan (Djoko Susilo, 2005)

C. Penelitian Relevan

Berdasarkan beberapa laporan penelitian terdahulu, penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu: Penelitian M. Faozi Kurniawan (2008) meneliti pengaruh audit kinerja terhadap kinerja Puskesmas Prambanan. Sampel penelitian adalah kepala puskesmas, bendahara dan staf keuangan puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja puskesmas Prambanan.

Hasil penelitian dari Garnita (2008) tentang Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T), yang menunjukan besarnya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah sebesar 42% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa akuntabilitas pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik sudah berjalan dengan baik, begitu juga dengan kinerjanya juga sudah berjalan dengan baik.

Selanjutnya penelitian Rudy (2009) yang meneliti tentang pengaruh akuntabilitas, transparansi dan *value for money* terhadap pengelolaan pemerintahan yang baik pada organisasi Pemda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa akuntabilitas, transparansi dan *value for money* berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan pemerintahan yang baik dalam meningkatkan kinerja pemerintah kota Padang.

Penelitian oleh Rilla Dwika (2008) yang meneliti tentang pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan akuntabilitas dan transparansi sebagai variabel moderating. Hasil penelitiannya menunjukkan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap hubungan kualitas pelayanan publik dengan kinerja kantor Samsat kota Padang.

Dari penelitian yang ada, peneliti ingin meneliti untuk mengukur kinerja SKPD kota Payakumbuh diperlukan audit kinerja sebagai cerminan terhadap hasil pemeriksaan dan akuntabilitas pemerintahan daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja SKPD tersebut.

D. Kerangka Konseptual

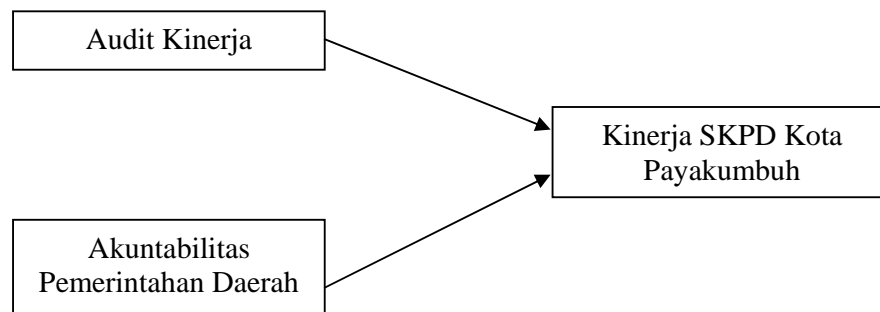
Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang

dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Antara input dan proses mempunyai keterkaitan yang erat dan sangat menentukan dalam menghasilkan suatu output kinerja yang sesuai dengan harapan atau tidak. Mengingat bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor input dan proses-proses manajemen dalam organisasi. Sehingga perlu dilakukan audit kinerja yang meliputi audit ekonomi, efisiensi dan efektivitas yang akan menilai kinerja SKPD kota Payakumbuh.

Selain itu, akuntabilitas dapat juga diartikan sebagai kewajiban pembuat keputusan untuk tanggap atas masyarakat perihal kebutuhan mereka dan kemampuan masyarakat untuk meminta pertanggungjawaban pembuat kebijakan atas janji mereka. Dalam pelaksanaannya, keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas pemerintahan tidak dapat dipenuhi hanya oleh informasi keuangan saja. Masyarakat ingin tahu lebih jauh apakah pemerintah yang dipilihnya telah beroperasi atas kinerja organisasi dengan ekonomis, efisien dan efektif.

Untuk menilai kinerja SKPD kota Payakumbuh diperlukan pengukuran kinerja yang lebih komprehensif dengan indikator *Balanced Score Card* (BSC). Dengan adanya akuntabilitas pemerintahan daerah, diharapkan pemerintah daerah kota Payakumbuh dapat bertanggungjawab atas kinerjanya dalam mengelola dana publik atas program-program yang dibuat oleh pemerintah daerah setempat. Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dilakukan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Terdapat pengaruh signifikan positif antara audit kinerja terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.
- H_2 : Terdapat pengaruh signifikan positif antara akuntabilitas pemerintahan daerah terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Audit Kinerja dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Kota Payakumbuh” adalah sebagai berikut:

1. Audit kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh. Di mana semakin baik implementasi audit kinerja maka semakin baik pula kinerja SKPD kota Payakumbuh (H_1 diterima).
2. Akuntabilitas pemerintahan daerah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD kota Payakumbuh (H_2 ditolak).

B. Keterbatasan

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

1. Penelitian ini masih terbatas pada pengaruh audit kinerja sektor publik dan akuntabilitas pemerintahan daerah, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap kinerja SKPD.
2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam

mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

3. Responden penelitian terbatas kepada kepala SKPD dan kepala bagian keuangan saja. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika responden ditambah pada kepala bidang di masing-masing SKPD tersebut, masyarakat, dan anggota DPRD Pemko Payakumbuh sebagai perwujudan akuntabilitas atau pertanggungjawaban kinerja SKPD kota Payakumbuh.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa penerapan audit kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah dalam SKPD telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja SKPD kota Payakumbuh. Pemko Payakumbuh sebaiknya melibatkan beberapa elemen masyarakat, Pemerintah daerah, maupun pemerintah pusat mengenai pengambilan kebijakan yang berguna untuk pencapaian tujuan, visi, misi dan peningkatan kinerja SKPD kota Payakumbuh.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan SKPD kota Payakumbuh lebih ekonomis dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau proram. Ekonomis dalam baik biaya, waktu, maupun sumber daya yang ada. Sehingga dapat dinilai baik kinerjanya dimata masyarakat, DPRD, maupun pemerintah pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aren, Alvin A, Randal J, Beasley, dan Mark S. 2008. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks IKAPI
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arja, Sadjiarto. 2000. *Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah*. Vol. 2. No. 2. *Jurnal Akuntansi & keuangan*. Hal. 138-150
- Bagian Humas, Pemda Payakumbuh. 2010. *DPRD Berikan Rekomendasi Tentang LKPJ Walikota 2009*. Melalui: <<http://www.google.co.id>>. Diakses tanggal [28/07/2010].
- Deputi Bidang Akuntan Negara, Ikatan Akuntansi Indonesia. 2001. *Standar Akuntansi Pemerintahan*. Bandung : Fokusmedia.
- Djoko, Susilo. 2005. *Good Governance Melalui Implementasi SAKIP*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Jakarta.
- Gapersz, Vincent. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Garnita, Nita. 2008. *Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik)*. Melalui <<http://www.google.co.id>>. Diakses tanggal [23/06/2010].
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iketut, Agung Rai. 2007. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga
- Imam, Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indra, Bastian. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun, Sulistiyowati, dan Andre. 2006. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.