

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIFITAS PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) KOTA PAYAKUMBUH

Hendri Murdi<sup>1)</sup> dan Anne Putri<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, STIE H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: <sup>1</sup>[hendri.murdi@yahoo.co.id](mailto:hendri.murdi@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>[anne\\_kop10@yahoo.com](mailto:anne_kop10@yahoo.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and test the effect of SAKIP guidelines, local government commitment, work culture and the role of APIP on the effectiveness of the implementation of the Government Institution Performance Accountability System (SAKIP) of Payakumbuh City. This research is a comparative causal study. The population in this study was the ASN who worked on the preparation and reporting of programs and activities at 31 DPOs in the Payakumbuh Government. Sampling using the census method, where all members of the population totaling 62 were used as research samples. Data is processed using Structural Equation Modeling (SEM) analysis and SEM testing uses the SmartPLS program. The results of the hypothesis test showed that the commitment of the local government and the role of APIP had a significant positive effect, while the SAKIP guidelines and work culture did not affect the effectiveness of the implementation of the Government Institution Performance Accountability System (SAKIP) of Payakumbuh City Government.*

**Keywords:** *APIP's role; effectiveness of SAKIP implementation; local government commitment; SAKIP guidelines; work culture,*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pedoman SAKIP, komitmen pemerintah daerah, budaya kerja, peran APIP terhadap efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh. Riset ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang mengerjakan penyusunan dan pelaporan program dan kegiatan pada 31 OPD pada pemerintah Kota Payakumbuh. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 62 dijadikan sampel penelitian. Data diolah dengan menggunakan *analisis Structural Equation Modeling (SEM)* dan pengujian SEM ini menggunakan *aplikasi SmartPLS*. Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen pemerintah daerah dan peran APIP berpengaruh positif signifikan, sedangkan pedoman SAKIP dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pemerintah Kota Payakumbuh.

**Kata kunci:** *budaya kerja; efektivitas penerapan SAKIP; komitmen pemerintah daerah; Pedoman SAKIP; peran APIP*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 22 Maret 2020*

*Disetujui: 29 Maret 2020*

---

## PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya waktu, pengukuran kinerja pada instansi pemerintah mengalami perubahan orientasi yaitu pengukuran kinerja yang berorientasi pada input (lebih spesifik anggaran) bergeser pada pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (result oriented government) (Asmoko, 2014).

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Permasalahan yang melanda organisasi pemerintah saat ini yaitu adanya pemikiran aparatur pemerintah bahwa ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya hanya bertumpu pada kemampuan instansi dalam menyerap anggaran yang dialokasikan, yakni keberhasilan instansi hanya ditekankan pada aspek *input* tanpa melihat tingkat *output* maupun dampaknya yang kemungkinan masih jauh dari standar (LAN dan BPKP, 2000). Padahal untuk dapat mengetahui keberhasilan maupun kegagalan organisasi seluruh aktivitas organisasi harus dapat diukur dan indikator pengukuran tidak hanya berdasarkan *input* tetapi juga berdasarkan kepada keluaran atau manfaat dari suatu program/kegiatan. Oleh karena itu Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa selain laporan keuangan setiap instansi pemerintah juga wajib menyusun laporan kinerja. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur

Mengingat pentingnya akuntabilitas kinerja pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah menerbitkan suatu dasar hukum melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan terakhir diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sedangkan aturan pelaksanaannya terdapat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Pemerintah Kota Payakumbuh dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan dalam penilaian SAKIP, namun peningkatan itu masih dalam kategori biasa. Perolehan hasil evaluasi laporan kinerja Kota Payakumbuh dalam 3 tahun terakhir terlihat mengalami peningkatan walaupun cenderung stagnan dari tahun sebelumnya. Nilai angka 70,66 pada tahun 2018 dengan kategori BB (baik) yang masih kategori kurang yang terdiri dari komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, dan Capaian kinerja masih belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pada pemerintah kota Payakumbuh. Penelitian ini fokus pada faktor Pedoman SAKIP, Komitmen Pemerintah Daerah, Budaya Kerja serta peran Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

## TELAAH LITERATUR

### Konsep Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (Mardiasmo, 2009). Mahsun (2006) menyatakan bahwa efektivitas

adalah berhubungan dengan pencapaian tujuan dan target kebijakan. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi itu dikatakan telah berjalan dengan efektif. Konteks efektivitas tidak dihubungkan dengan seberapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai suatu tujuan dan target kebijakan.

Steers dalam Sutrisno (2015) menyatakan terdapat 3 buah konsep yang saling berkaitan dalam menilai efektivitas, yaitu: optimalisasi tujuan – tujuan, perspektif sistem, dan segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Optimalisasi tujuan dimaksudkan menilai efektivitas menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Penilaian efektivitas dari perspektif sistem dengan menggunakan tiga komponen yaitu: input, proses dan output. Sebagai suatu sistem, organisasi menerima input dari lingkungannya, memproses dan kemudian memberikan output pada lingkungannya. Dari segi perilaku manusia, penilaian efektivitas disebutkan sangat berperan besar. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selalu dipengaruhi oleh perilaku manusia, dimana dengan pengaruh perilaku manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus dapat membuat suatu organisasi tidak efektif.

### **Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu sistem yang dibuat pemerintah untuk mendukung terwujudnya *good governance*. Penerapan SAKIP yang efektif, menunjukkan bahwa usaha pemerintah dalam mewujudkan *good governance* berjalan dengan baik. *Good governance* ditandai dengan meningkatnya akuntabilitas kinerja, transparansi atas penyerapan anggaran dan laporan program serta kegiatan pemerintah yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan oleh organisasi sektor publik Iskusksn (mahmudi, 2005;9). Bila dikaitkan dengan kinerja pemerintah, menurut Mahsun (2006:25) kinerja memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang berada dalam rencana strategis.

Sumantri dalam Syafie (2008) menjelaskan bahwa sistem adalah sekelompok bagian-bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud, apabila salah satu bagian rusak atau tidak dapat menjalankan tugasnya maka maksud yang akan dicapai tidak akan terpenuhi atau setidaknya sistem yang sudah dibangun akan mengalami gangguan.

Renyowijoyo (2010) menjelaskan akuntabilitas publik merupakan kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari *stewardship* yang hanya mengacu pada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomi dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan *accountability* mengacu pada pertanggungjawaban oleh seorang *steward* kepada pemberi tanggung jawab.

### **Pedoman SAKIP**

Pedoman merupakan acuan atau petunjuk dalam melakukan sesuatu. Pedoman SAKIP memberikan panduan, acuan atau petunjuk dalam efektivitas pelaksanaan SAKIP. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN dan RB) Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa pedoman akan memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi atas implementasi SAKIP. Pedoman dalam hal ini berupa peraturan perundangan yang akan menjadi panduan dan petunjuk dalam menyelenggarakan SAKIP.

Penerapan SAKIP dapat dikatakan efektif jika dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah ada.

Soleman dalam Riantiarno dan Azlina (2011) menyatakan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nusantoro (2009) yang menyatakan bahwa Pedoman LAKIP memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Demikian juga dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2016) menemukan bahwa Pedoman SAKIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Serdang Bedagai.

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa penyelenggaraan SAKIP yang efektif meliputi: rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja

### **Komitmen Pemerintah Daerah**

Mowday *et al.* dalam Sutrisno (2015) menyatakan komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. O'Reilly dalam Djati (2003). Gunlach dalam Sutrisno (2015) menyatakan komitmen sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner. Adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah diharapkan penerapan SAKIP akan semakin efektif.

Penelitian literatur yang dilakukan oleh Keathly dan Aken (2013) mengenai faktor-faktor yang menentukan kesuksesan dan kegagalan dalam penerapan dan implementasi sistem pengukuran kinerja di berbagai jenis organisasi, ditemukan salah satu faktor yang paling sering digunakan adalah komitmen pimpinan.

### **Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)**

Aparat Pengawasan Intrn Pemerintah (APIP) adalah auditor internal pada instansi pemerintah. Pengertian dari auditor internal menurut Rahayu dan Suhayati (2009) adalah pegawai dari suatu organisasi/perusahaan yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen organisasi yang bersangkutan.

Sesuai dengan pasal 30 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instanso Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Aparat Pengawas Intrn Pemerintah (APIP) selaku auditor intenal pemerintah memiliki tugas melakukan pembinaan sakisip kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Sejalan dengan reformasi birokrasi yang bergulir saat ini, perkembangan jasa yang dapat diberikan oleh APIP sebagai auditor internal pemerintah mengalami peningkatan yang luar biasa. Peran sebagai *watch dog* yang selama ini menjadi ciri khas unit pengawasan internal telah mengalami pergeseran dan perluasan menjadi konsultan dan katalis bagi organisasi sektor publik

Menurut Asosiasi Auditor Intern Penmerintah Indonesia (2013:1), APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan kepemerintahan/birokrasi yang bersih yang baik (*good government*), yang mengarah pada kepemerintahan/ birokrasi yang bersih (*clean government*).

Atuti (2013) menyatakan ada pengaruh fungsi pemeriksaan intrn terhadap kinerja,

fungsi pemeriksaan intrn yang baik dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Bastian (2007) menyatakan peran APIP selaku auditor internal adalah untuk memastikan bahwa sistem akuntabilitas kinerja dan akuntansi keuangan daerah telah berjalan dengan baik dan laporan keuangan daerah disajikan dengan wajar, diluar tugas-tugas awal APIP sebelumnya sebagai aparat pengawas.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mana perilaku tersebut merupakan cerminan sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki setiap individu. Kurniawan *et al.* (2012) menjelaskan budaya kerja sebagai falsafah berdasarkan pandangan hidup yang membudaya dan tercermin dari sikap, kepercayaan, cita-cita dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, pengertian budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

Lebih lanjut lagi, Sutrisno (2015) menegaskan bahwa budaya yang kuat dan positif mendukung tercapainya keberhasilan perusahaan dan sebaliknya nilai – nilai yang negatif (budaya malas, budaya mangkir, budaya lamban bekerja dan terutama budaya korupsi) akan berakibat rusaknya tujuan organisasi.

### **Pengaruh Pedoman SAKIP terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Soleman dalam Riantiarno dan Azlina (2011) menyatakan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di Propinsi Maluku Utara. Nusantoro (2009) juga membuktikan Pedoman LAKIP memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2016) menemukan bahwa Pedoman SAKIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Serdang Bedagai.

### **Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Penelitian tentang hubungan komitmen pemerintah daerah dengan efektivitas pelaksanaan SAKIP yang dilakukan oleh Nusantoro (2009) menemukan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Sejalan dengan hal itu.

Hal ini diperkuat oleh Nababan (2016) menemukan komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Serdang Bedagai dan Akbar (2011) menemukan bahwa komitmen manajemen sangat berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas di Indonesia.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Penelitian Supangkat (2002) menemukan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif terhadap implementasi kebijakan akuntabilitas instansi pemerintah. Demikian juga halnya dengan Syachbrani (2014) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nababan (2016) yang menemukan budaya kerja memoderasi hubungan antara pedoman SAKIP, komitmen pemerintah daerah, dan dukungan pemerintah pusat dengan efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Serdang Bedagai.

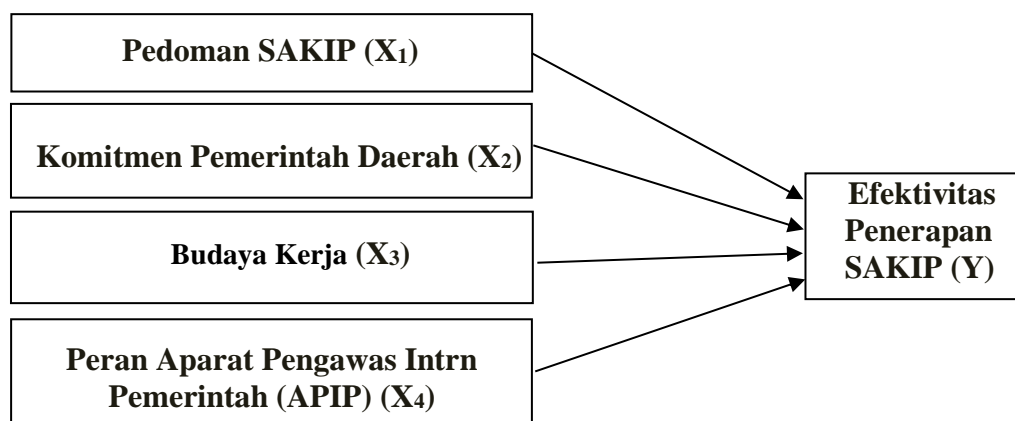
### **Pengaruh Peran APIP terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Penelitian terkait pengawasan internal dan kinerja pemerintah daerah telah dilakukan oleh Aikins (2011) yang meneliti tentang pengaruh peran pengawasan internal yang dilakukan oleh APIP terhadap kinerja pemerintah yang hasilnya bahwa internal auditor pemerintah daerah memeberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja keuangan melalui peningkatan pengendalian internal atas proses pengelolaan keuangan pemerintah daerah.

Dalam penelitian lain yang dilakukan Aikins (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh positif audit internal pemerintah terhadap keberhasilan manajemen kinerja. Sejalan dengan hal itu Suharyanto dan Sutaryo (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif APIP terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Kopsseptual**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pedoman SAKIP, komitmen pemerintah daerah, budaya kerja dan Peran APIP terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh.

Populasinya adalah seluruh PNS yang menangani pembuatan laporan-laporan dari 31 Perangkat Daerah yang ada di Pemerintah Kota Payakumbuh. Dari tiap Perangkat Daerah terdapat 2 jabatan ASN yang menangani pembuatan laporan-laporan kinerja di setiap OPD yaitu: Sekretaris dan Kapala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu: variabel dependen, dan variabel independen. Berikut akan diuraikan definisi operasional variabel-variabel tersebut dalam Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
<b>Dependen Variabel</b> Efektivitas Penerapan SAKIP (Y) Supangkat (2002)	Variabel yang menunjukkan manfaat atau kegunaan dari penerapan SAKIP pada instansi pemerintah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akuntabel terhadap sumber daya finansial.</li> <li>2. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijakan administratif.</li> <li>3. Berfokus pada hasil.</li> <li>4. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan</li> <li>5. Menghasilkan data secara konsisten dan tepat waktu.</li> <li>6. Pertumbuhan organisasi.</li> </ol>	Ordinal
<b>Variabel Independen</b> Pedoman SAKIP (X <sub>1</sub> ) Supangkat (2002)	arah dan petunjuk bagaimana SAKIP dilaksanakan pada OPD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan rencana strategis sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program dan kegiatan</li> <li>2. Perjanjian kinerja dengan target dan indikator utama yang spesifik (specific), terukur (measureable), dapat di capai (attainable), berjangka waktu (time bond) dapat di pantau dan dikumpulkan (trackable) atau SMART.</li> <li>3. Keselarasan antara pengukuran pencapaian kinerja dengan perjanjian kinerja</li> <li>4. Pengelolaan data kinerja untuk kebutuhan informasi melalui sistem akuntansi dan statistik pemerintah</li> <li>5. Pelaporan kinerja.</li> </ol>	Ordinal
<b>Variabel Independen</b> Komitmen Pemerintah Daerah (X <sub>2</sub> ) Supangkat (2002)	bentuk keseriusan atau kesungguhan pemerintah daerah dalam pelaksanaan SAKIP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan pimpinan.</li> <li>2. Partisipasi bawahan</li> <li>3. Pelatihan dan pengembangan</li> </ol>	Ordinal
<b>Variabel Independen</b> Budaya Kerja (X <sub>3</sub> ) Supangkat (2002)	mendukung penerapan SAKIP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Konsisten</li> <li>3. Orientasi kinerja yang optimal</li> <li>4. Kejujuran</li> </ol>	Ordinal

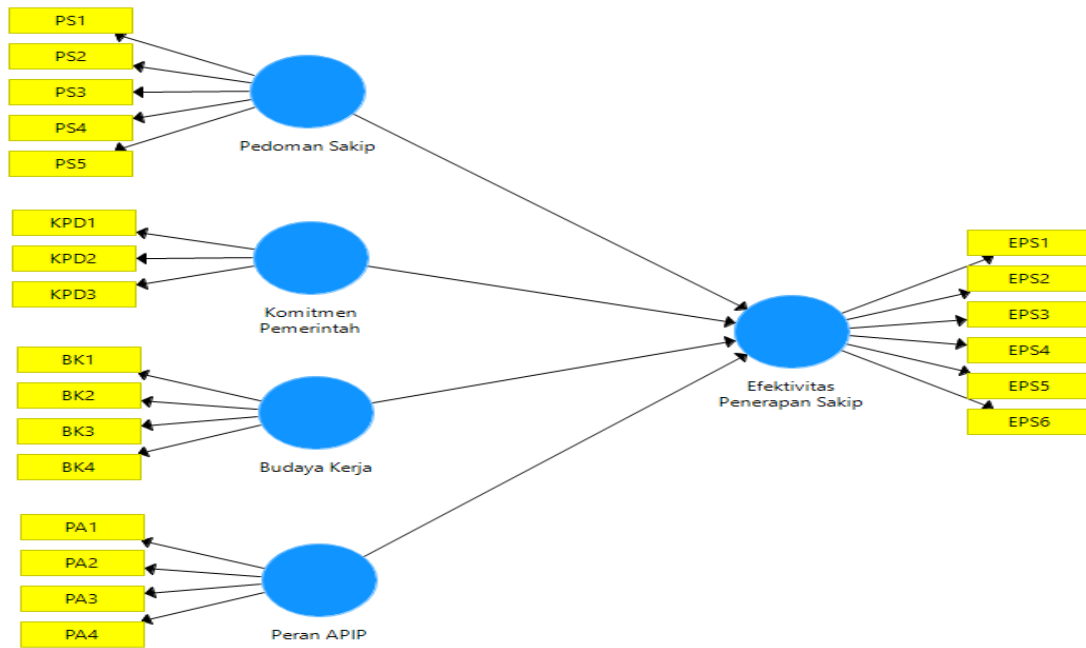
Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
<b>Variabel Independen</b> Peran APIP (X <sub>4</sub> ) Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2013:1)	Aparat Pengawas Intrn Pemerintah (APIP) selaku auditor intenal pemerintah memiliki tugas melakukan pembinaan sakisip kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efesiensi, dan efektifitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah dan akuntabilitas (assurance activities)</li> <li>2. Memberikan peringatan dini dan meingkatkan efektifitas manajemen resiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (anti corruption activities)</li> <li>3. Memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (consulting activities).</li> <li>4. Reviu dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)</li> </ol>	Orinal

Sumber: Nusantoro (2009), Supangkat (2002), dan Permenpan RB (2012) diolah.

Analisis statistic deskriptif dan statistic inferensial digunakan dalam menganalisis data. Tknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. SEM (*Structural Equation Modeling*) menggunakan aplikasi SmartPLS. Tahapan pengujian dengan yang dilakukan adalah;

1. Evaluasi *outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminat validity* untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011).
2. Model Struktural (Inner Model). Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (*inner model*) dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 2**  
**Diagram Path Efektivitas Penerapan SAKIP**

Dari gambar di atas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas Penerapan SAKIP} = \gamma_1 \text{ Pedoman SAKIP} + \gamma_2 \text{ Komitmen Pemerintah Daerah} + \gamma_3 \text{ Budaya Kerja} + \gamma_4 \text{ Peran APIP}$$

Dimana:  $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4$  = nilai koefisien path

- Model Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses *bootstrapping*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan jabatan sebagaimana disajikan pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Profil Responden**

Profil Responden	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	29	46.77
Perempuan	33	53.23
<b>Usia</b>		
24-34 tahun	5	8.07
35-45 tahun	25	40.32
46-58 tahun	32	51.61
<b>Latar belakang Pendidikan</b>		
Ekonomi	17	27.43

Hukum	2	3.22
Teknis	13	20.96
Sosial	24	38.72
Lainnya	6	9.67
<b>Jabatan</b>		
Sekretaris	29	46.77
Kasubag/Kasi	31	50.00
Lainnya	2	3.23
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 tahun	48	77.42
5-10 tahun	8	12.90
> 10 tahun	6	9.68

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh statistic deskriptif variabel penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Pernyataan	Mean	TCR	Ket
1	Efektifitas Penerapan SAKIP	4,30	86	Baik
2	Pedoman SAKIP	4,51	90,2	Sangat Baik
3	Komitmen Pemerintah Daerah	4,35	87	Baik
4	Budaya Kerja	4,27	85,4	Baik
5	Peran APIP	4,21	84,2	Baik

Sumber: data olahan 2020

### Uji Outer Model (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

#### Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

#### Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan *latent variable correlation*.

- Nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- Nilai cross loading dari indikator budaya kerja (BK1) terhadap 59variable budaya kerja sebesar 0,854 lebih besar daripada nilai cross loading budaya kerja (BK1) dengan 59variable efektifitas penerapan sakis, komitmen pemerintah, pedoman sakis dan peran APIP yaitu 0.674, 0.558, 0.361, 0.595. Nilai cross loading dari indikator efektifitas penerapan sakis

(EPS1) terhadap variable efektivitas penerapan sakin sebesar 0,772 lebih besar daripada nilai cross loading efektivitas penerapan sakin (EPS1) dengan variabel budaya kerja, komitmen pemerintah, pedoman sakin dan peran APIP yaitu sebesar 0.645, 0.330, 0.342, 0.639. Begitu juga pada indikator lainnya semua nilai cross loading indikator dengan variabelnya lebih besar daripada crossloading dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

- Nilai akar kuadrat AVE pada variabel budaya kerja sebesar 0.831. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara budaya kerja dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE pada variabel efektivitas penerapan sakin sebesar 0.787. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Dengan demikian nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- Nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,832 sampai dengan 0,907 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

### **Uji Inner Model (Structural Model)**

*Inner model* bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

#### **Pengujian R-square**

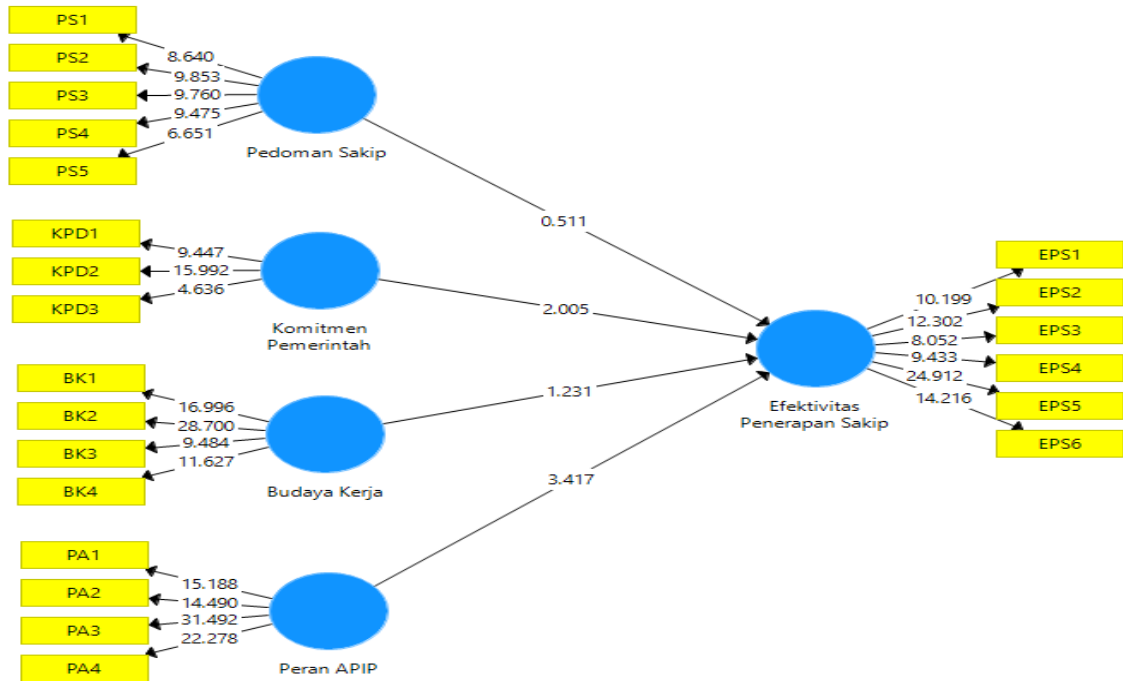
Berdasarkan hasil pengolahan data nilai  $R^2$  adalah 0.722. artinya penerapan Sakip dijelaskan oleh variabel budaya kerja, komitmen pemerintah, pedoman sakin dan peran APIP sebesar 0.722 atau 72,2 persen sisanya 27,8 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### **Pengujian Q-square**

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai Q-square sebesar 0.366 yang artinya budaya kerja, komitmen pemerintah, pedoman sakin dan peran APIP dalam memprediksikan efektivitas penerapan sakin tergolong kedalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang sangat baik.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 3 dan Tabel 7 sebagai berikut.



**Gambar 3**  
**Diagram Jalur Hasil Hipotesis**

**Tabel 7**  
**Hasil Path Coefficient model jalur**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Kerja - > Efektivitas Penerapan Sakip	0.199	0.81	0.162	1.231	0.219
Komitmen Pemerintah - > Efektivitas Penerapan Sakip	0.258	0.248	0.129	2.005	0.045
Pedoman Sakip- > Efektivitas Penerapan Sakip	0.050	0.074	0.098	0.511	0.609
Peran APIP- > Efektivitas Penerapan Sakip	0.494	0.498	0.145	3.417	0.001

Sumber: hasil olahan data 2020

Dari Tabel 7 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dilakukan:

1. Nilai koefisien positif maka semakin tinggi budaya kerja, maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 1.231 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan p-value  $0.219 > \alpha 0.05$ , maka Terima  $H_0$  tolak  $H_1$  artinya budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.
2. Nilai koefisien positif maka semakin tinggi komitmen pemerintah, maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 2.005 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value  $0.045 < \alpha 0.05$ , maka tolak  $H_0$  terima  $H_1$  artinya komitmen pemerintah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.
3. Nilai koefisien positif maka semakin tinggi pedoman sakip, maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 0.511 lebih kecil dari t tabel (1,645)

dan p-value  $0.609 > \alpha 0.05$ , maka Terima  $H_0$  tolak  $H_1$  artinya pedoman sakip tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.

4. Nilai koefisien positif maka semakin tinggi peran APIP, maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 3.417 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value  $0.001 < \alpha 0.05$ , maka tolak  $H_0$  terima  $H_1$  artinya peran APIP berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.

### **Pengaruh Pedoman SAKIP Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Hasil pengujian pengaruh pedoman SAKIP terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa pedoman SAKIP berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini disebabkan oleh Renstra yang sudah disusun masing-masing OPD belum digunakan secara optimal sebagai acuan oleh OPD dalam menyusun perencanaan kinerja, melaksanakan dan mengendalikan program kegiatan pembangunan sehingga evaluasi atas implementasi SAKIP yang mengacu pada Peraturan Menteri No. 12 Tahun 2015 belum efektif. Sehingga terdapat tekanan (isomorfisma koersif) yang dialami OPD di Kota Payakumbuh. Berdasarkan isomorfisma koersif yang berada dalam teori institusional, kekuatan koersif adalah tekanan eksternal yang diberikan pemerintah, peraturan atau lembaga lain untuk mengadopsi suatu sistem (Ashworth, 2009).

Hal ini juga diperkuat dengan fakta di lapangan bahwa ASN belum memahami dengan baik mengenai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP, yang mayoritas satuan kerja menyusun dan melaporkan LAKIP masih sebatas kewajiban pertanggung jawaban realisasi keuangan saja tanpa melihat outcome dari program kegiatan yang dihasilkan dapat memberikan kebermanfaatannya atau tidak kepada publik. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ismi Febiani, Gugus Irianto, Lilik Purwanti (2016) yang menemukan Pedoman SAKIP tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Pada Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau, juga sejalan dengan hasil penelitian empiris mengenai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP oleh Acintya dan Putri (2015) yang menunjukkan bahwa implementasi SAKIP tidak memiliki pengaruh pada kinerja pemerintah Kota Denpasar, dikarenakan kurangnya pemahaman aparat dan pejabat di masing-masing OPD terhadap SAKIP.

### **Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Hasil pengujian pengaruh komitmen pemerintah daerah terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini disebabkan semakin berkomitmen pemerintah daerah melalui peran aktif pimpinan OPD, peran aktif seluruh Struktural dan fungsional OPD, pelaksanaan diklat yang memadai terkait SAKIP dan adanya pelatihan penyusunan laporan kinerja dan pelatihan terkait SAKIP. Hal ini didukung dengan persepsi sebagian besar responden yang setuju dengan indikator-indikator komitmen pemerintah daerah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nusantoro (2009) yang menemukan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Sejalan dengan hal itu, Nababan (2016) menemukan komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kabupaten Serdang Bedagai. Akbar (2011) menemukan bahwa komitmen manajemen sangat berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas di Indonesia, diperkuat dengan hasil penelitian Rejeki Pardede (2017) menemukan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Tebing tinggi Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2013) menunjukkan komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Artinya semakin tinggi komitmen manajemen, maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh instansi pemerintah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Norman (2010) tentang komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Mereka menemukan bahwa keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Komitmen manajemen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP, namun pengaruhnya tidak begitu signifikan dalam efektivitas penerapan saki di Kota Payakumbuh.

Hal ini juga diperkuat dengan fakta di lapangan bahwa komitmen budaya kerja di Kota Payakumbuh belum terbangun dengan baik, ini dapat dilihat dengan masih kurangnya pemahaman dan kepedulian ASN atas implementasi SAKIP.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Supangkat (2002) menemukan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif terhadap implementasi kebijakan akuntabilitas instansi pemerintah. Demikian juga halnya dengan Syachbrani (2014) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja

### **Pengaruh Peran APIP Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Hasil pengujian pengaruh peran APIP terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini disebabkan semakin efektif peran APIP semakin meningkat efektivitas Penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh, maka semakin baik juga penerapan *Good Governace* yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh sehingga berimplikasi pula pada kinerja Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh yang meningkat

Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh semakin efektif dengan optimalisasi penerapan prinsip-prinsip *Good Governace* seperti daya tanggap terhadap permasalahan masyarakat Kota Payakumbuh, semakin tingginya tingkat partisipasi masyarakat dalam menyampaikan aspirasinya, serta kebijakan yang diambil Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, taat pada hukum yang berlaku, serta mengutamakan kepentingan masyarakat. Optimalisasi penerapan *Good Governace* oleh Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh menjadikan kinerja pemerintah semakin membaik, peningkatan pelayanan publik, dan meningkatkan kepercayaan publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah, serta mampu mengurangi tindakan-tindakan yang menyimpang seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nofianti dan Suseno (2014), Sadeli (2008), Sari (2015), serta Yusniyar, dkk (2016) yang menyatakan peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif mampu meningkatkan penerapan *Good Governace* serta meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Lebih lanjut Pratolo (2010) menjelaskan bahwa peran dan tujuan pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai perwujudan amanah yang diembannya, indikator keberhasilan pemerintah daerah

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah tingkat kepuasan masyarakat itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Astuti (2013), menunjukkan bahwa ada pengaruh fungsi pemeriksaan intern terhadap kinerja pemerintah daerah di DPPKAD Kabupaten Grobogan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi pemeriksaan intern yang baik dapat meningkatkan efektifitas sistem aku kinerja (Sakip) pemerintah daerah.

Hasil penelitian Darwanis dan Chairunnisa (2013) menunjukkan bahwa pengawasan kualitas laporan keuangan memiliki korelasi positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2013), dimana fungsi pemeriksaan intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, karena berada dibawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05.

Peran APIP memberi nilai tambah kepada organisasi sebagai sumber yang objektif melalui saran-saran yang independen atas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal organisasi

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pedoman SAKIP tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh.
2. Komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh.
3. Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan efektivitas SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh.
4. Peran APIP berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan HM., Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. C.V. ANDI OFFSET (Penerbit ANDI). Yogyakarta.
- Akbar, Rusdi. 2011. Performance Measurement and Accountability in Indonesian Local Government. ([www.espace.library.curtin.edu.au](http://www.espace.library.curtin.edu.au), diakses 12 Januari 2017).
- Bastian, Indra. 2009. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar. Erlangga. Jakarta.
- Bryson, John M. 2015. Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2<sup>nd</sup> edition, Volume 23. 2015 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- Cavalluzzo, K. S. and Ittner, Christopher D. Ittner. 2004. Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence From Government. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 243-267.
- Darwanis dan Chairunisa, Sephi. 2013. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi* Vol. 6, No. 2, Juli 2013: 150 – 174
- Djati, S. Pantja dan Khusaini 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Kominmen Organisasi dan Prestasi Kerja. ([www.jurnalmanajemen.petra.ac.id](http://www.jurnalmanajemen.petra.ac.id), diakses 21 Januari 2017)
- Ghozali, Imam. 2011 Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Parrrial Least Square. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015 Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi

- Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gowon, Muhammad dan Kusumastuti, Ratih. 2015. Tinjauan Literatur Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja. *Seminar Nasional dan The 2nd for Syariah Paper*. ISSN 2460- 0784. (<https://publikasiilmiah.ums.ac.id>, diakses tanggal 23 Februari 2017).
- Halachmi, Arie. 2016. Performance Measurement, Accountability, and Improved Performance. *Tennessee State University and Zhongshan University*. (Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/mpmr20>, diakses 2 April 2017)
- Ismanudin. 2012. Perencanaan Strategis Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Aspirasi Vol. 2 No.2 Februari 2012*
- Keathley, Heather dan Aken, Eileen Van.2013. Systematic Literature Review on the Factors that Affect Performance Measurement System Implementation. *Proceedings of the 2013 Industrial and Systems Engineering Research Conference A*. Krishnamurthy and W.K.V. Chan, eds.
- Kurniawan, D., Lubis, Rahman, A., Adam, M. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, No. 1, Agustus 2012
- Lubis. Ade fatma. 2016. Metode Penelitian Akuntansi dan Format Penulisan Tesis. USU Press. Medan
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Penerbit BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Andi. Yogyakarta.
- Nababan, Marya Desyeni, 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Serdang Bedagai Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderating [Tesis]. Medan: Universitas Sumatera Utara. Magister Akuntansi
- Nurdin, Fandy. 2015. Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK RI Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. (<http://www.portalgaruda.org>, diakses tanggal 12 Januari 2017).
- Nusantoro, Sunarno Agus, 2009. Efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kabupaten Tasikmalaya [Tesis]. Depok: Universitas Indonesia. Program Studi Magister Perencanaan dan Kebijakan Ekonomi.
- Owino, Julius Awour. 2013. The Factors That Influence The Development Of Performance Measures In Texas Counties [Dissertation]. Texas: The University of Texas At Arlington.
- Poister, Theodore, H. 2010. The Future of Strategic Planning in the Public Sector: Linking Strategic Management and Performance. *Public Administration Review. Special Issue*. December 2010
- Putra, Riandi. 2007. Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi
- Rand Education. 2010. Are Performance-Based Accountability Systems Effective? Evidence from Five Sectors. ([www.rand.org](http://www.rand.org)., diakses tanggal 22 Januari 2017).
- Renyowijoyo, Muindro. 2010. Akuntansi Sektor Publik Organisasio Non Laba. Edisi Kedua. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Riantiaro, Reynaldi dan Nur Azlina, 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Pekbis Jurnal*, Volume3, Nomor 3, November 2011: 560-568.



- Sadjiarto, Arja. 2000. Akuntabilitas Dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 2, No. 2, Nopember 2000: 138 – 150.*
- Sanusi, A. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Salemba Empat. Jakarta Sofyani, Hafiez dan Akbar Rusdi, 2013. Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember 2013, Vol. 10, No. 2, hal 184 - 205*
- Supangkat, Herry. 2002. Analisis Implementasi Kebijakan AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah [Tesis]. Semarang: Universitas Diponegoro. Program Studi Ilmu Administrasi.
- Syachbrani, Warka. 2014. Pengaruh Faktor-Faktor Teknis dan Keorganisasian Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Sleman). *Jurnal SNA 17 Mataram, Lombok Universitas Mataram 24-27 September 2014.*
- Wahyuni, Raja, Surya., Adri Satriawan, dan Savitri, Enni. 2013. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada SKPD Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.*
- Rejeki Pardede. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderating
- Republik Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pengembangan Budaya Kerja.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi perangkat Daerah Kota Payakumbuh.
- www.menpan.go.id <http://payakumbuhkota.go.id>.