

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Maruf Abdullah (2016:2) kinerja adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja”

Menurut Mohamad Mahsun (2016:25) kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah cara seseorang atau sekelompok unit organisasi dalam menyelesaikan suatu kegiatan.

2.1.1.1. Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Mohammad Debby R (2019:51) Evaluasi Kinerja adalah sebagai berikut:

“Evaluasi Kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu”.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:90) Evaluasi Kinerja adalah sebagai berikut:

“Evaluasi Kinerja secara strategis adalah berusaha memastikan bahwa ukuran kinerja merefleksikan sejauh mana tujuan perusahaan akan dicapai atau dalam hal lain adalah sasaran bisnis”.

Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan seseorang atau sekelompok unit dalam suatu organisasi sesuai dengan standar yang berlaku.

2.1.2. Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah

Menurut Permendagri No. 73 Tahun 2009 evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah metode pengambilan dan analisis data secara teratur terhadap kinerja penyelenggara pemerintah daerah dengan menggunakan teknik penilaian kinerja”.

Menurut Toman Sony (2016:125) Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:

“Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis terhadap kinerja penyelenggara pemerintah daerah dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja”.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah suatu proses pengujian data

terhadap kinerja penyelenggara pemerintah daerah yang secara tersusun dengan menggunakan teknik penilaian kinerja.

2.1.2.1. Maksud Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah

Menurut Muhammad Alfisyahrin (2017:119) Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah mempunyai maksud yaitu:

1. Sebagai umpan balik dan rekomendasi bagi daerah untuk mendorong peningkatan kinerja penyelenggara pemerintah daerah;
2. Sebagai dasar pemerintah memberikan penganugerahan kepada pemerintah daerah yang dinilai berkinerja tertinggi hasil EKPPD terhadap LPPD;
3. Sebagai dasar pemerintah melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan kapasitas daerah, sebagaimana Perpres No. 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah.

Menurut Permendagri No. 73 Tahun 2009 maksud dari evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

1. Sebagai rekomendasi bagi daerah dalam meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah daerah.
2. Sebagai dasar pemerintah dalam memberikan penghargaan kepada pemerintah daerah yang dinilai mempunyai kinerja tertinggi dari hasil EKPPD terhadap LPPD.
3. Sebagai dasar pemerintah melakukan pembaharuan dalam rangka peningkatan kapasitas daerah, sebagaimana Perpres No. 589 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pembangunan Kapasitas Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan kedua penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa maksud dari evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah daerah dan memberikan penghargaan kepada pemerintah daerah yang mempunyai kinerja tinggi hasil EKPPD terhadap LPPD.

2.1.2.2. Tujuan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah

Menurut Muhammad Alfisyahrin (2017:119) Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah (EKPPD) mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk memahami keberhasilan penyelenggara pemerintahan daerah dalam memanfaatkan hak yang diperoleh daerah dengan capaian keluaran dan hasil yang sudah direncanakan.
2. Untuk membandingkan tingkat capaian kinerja antar satu daerah dengan daerah lainnya dalam wilayah provinsi dan nasional.

Menurut Permendagri No. 73 Tahun 2009 tujuan evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keberhasilan penyelenggara pemerintah daerah dalam menggunakan hak yang diperoleh daerah dengan capaian keluaran hasil yang telah direncanakan.
2. Untuk membandingkan tingkat capaian kinerja antar satu daerah dengan daerah lainnya dalam wilayah provinsi dan nasional.

Berdasarkan kedua penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah adalah untuk mengetahui keberhasilan penyelenggara pemerintah daerah dan membandingkan tingkat capaian kinerja antar satu daerah dengan daerah lainnya.

2.1.2.3. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah

Menurut Muhammad Alfisyahrin (2017:119) tindak lanjut hasil evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah antara lain:

1. Terhadap daerah-daerah yang dinilai berkinerja rendah hasil EKPPD, akan dilakukan peningkatan kapasitas daerah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Perpres No.59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah.

2. Terhadap daerah-daerah yang dinilai berkinerja tertinggi hasil EKPPD terhadap LPPD, diusulkan untuk diberikan penghargaan Tanda Kehormatan Satyalancara Karya Bhakti Praja Nugraha kepada Kepala Daerah, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Terhadap daerah-daerah yang dinilai berkinerja tertiggi selama 3 tahun berturut-turut hasil EKPPD terhadap LPPD, diusulkan untuk diberikan Tanda Kehormatan Samkaryanugraha Parasamya Purnakarya Nugraha sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah menyatakan bahwa pemerintah menidaklanjuti hasil evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah dengan melakukan monitoring dan evaluasi berupa:

1. Monitoring terhadap tindak lanjut yang dilakukan oleh pemerintah provinsi, kabupaten/kota yang berdasarkan hasil EKPPD menunjukkan berprestasi rendah.
2. Monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah
3. Monitoring dan evaluasi pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah
4. Monitoring dan evaluasi aset pemerintahan daerah
5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan
6. Evaluasi kebijakan pemerintah untuk mendukung penyelenggaraan otonomi daerah dan evaluasi kepemimpinan daerah.

Dari kedua uraian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa tindak lanjut hasil eevaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah berdasarkan monitoring dan evaluasi terhadap daerah-daerah yang berkinerja rendah, dan bernikerja tertinggi atas hasil laporan penyelenggara pemerintah daerah.

2.1.2.4 Komponen Evaluasi Kinerja

Adapun komponen evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Iskandar dan Yuhansyah (2018:44) adalah sebagai berikut:

1. **Disiplin**
Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta pemanfaatan sarana secara baik, dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
2. **Kejujuran**
Merupakan perilaku setiap karyawan dengan setulus hati dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan perusahaan dan bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepada karyawan tersebut.
3. **Tanggung Jawab**
Merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. **Kemampuan (Hasil Kerja)**
Merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri, untuk waktu mengerjakan yaitu kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau lebih cepat dari yang ditetapkan
5. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau instansi tempat bekerja. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan atau instansi.
6. **Kerja Sama**
Merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian maupun dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.1.3. Pengertian Kualitas Auditor

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 maret 2008 kualitas auditor adalah sebagai berikut:

“Merupakan auditor yang melaksanakan tupoksi dengan efektif, dengan cara mempersiapkan kertas kerja pemeriksaan, melaksanakan perencanaan, koordinasi dan penilaian efektifitas tindak lanjut audit, serta konsistensi laporan audit”.

Menurut Coram et al 2008 dialihbahasakan oleh Junaidi & Nurdiono (2016:9)

kualitas audit adalah sebagai berikut:

“adalah seberapa besar kemungkinan dari seorang auditor menemukan adanya *unintentional/intentional error* dari laporan keuangan perusahaan, serta seberapa besar kemungkinan temuan tersebut kemudian dilaporkan dan dicantumkan dalam opini auditnya. Kualitas audit tergantung kemampuan teknikal auditor yang terpresentasi dalam pengalaman dan pendidikan profesi, dan independensi auditor dalam menjaga sikap mentalnya”.

Berdasarkan pengertian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa kualitas audit adalah seorang auditor yang melaksanakan tugasnya dengan efektif untuk menemukan adanya *error* dari laporan keuangan klien.

2.1.3.1. Komponen Kualitas Auditor

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 menyatakan kualitas audit dipengaruhi oleh:

1. Keahlian
Menyatakan bahwa auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan kriteria auditor harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S1) atau yang setara dengan; memiliki kompetensi di bidang auditing, akuntansi,, administrasi pemerintahan dan komunikasi; dan telah mempunyai sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA); serta mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan.
2. Independensi
Tidak Menyatakan bahwa auditor APIP harus dalam pelaksanaan tugasnya dengan kriteria auditor harus memiliki sikap yang netral dan tidak bias serta menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pekerjaan yang dilakukannya. Jika independensi atau objektivitas terganggu, baik secara faktual maupun penampilan, maka gangguan tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan APIP.
3. Kepatuhan pada Kode Etik
Menyatakan bahwa auditor wajib mematuhi kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan oleh standar audit APIP, dengan kriteria kode etik

pejabat pengawas pemerintah/auditor dengan rekan sekerjanya, auditor dengan atasannya, auditor dengan obyek pemeriksannya dan auditor dengan masyarakat.

Menurut De Angelo dialihbahasakan oleh Janaidi dan Nurdiono (2016:1) terdapat dua konsep penting dalam mewujudkan kualitas auditor adalah sebagai berikut:

1. **Kompetensi**
Menunjukkan kemampuan profesionalisme seorang auditor. Artinya auditor harus memiliki kemampuan yang cukup dalam bidangnya.
2. **Independensi**
Merupakan sikap mental yang harus dimiliki auditor dalam menjalankan profesinya.

Berdasarkan kedua penjelasan di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa seorang auditor harus menjalankan tugasnya secara professional berdasarkan etika profesi, kompetensi dan independensi.

2.1.4. Temuan Audit

Menurut Dito Aditya dkk (2019:108) Temuan Audit adalah sebagai berikut:

“Himpunan data dan informasi yang dikumpulkan, diolah dan diuji selama melaksanakan tugas audit atas kegiatan instansi tertentu yang disajikan secara analitis menurut unsur-unsurnya yang dianggap bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan”.

Menurut Rahmadi dkk (2011:305) mendefinisikan temuan audit adalah sebagai berikut:

“Temuan audit adalah kondisi, kriteria, sebab dan akibat yang ditemui oleh auditor selama proses audit”.

Berdasarkan definisi di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa temuan audit adalah data atau informasi yang ditemukan oleh auditor atas kegiatan tugas audit dalam suatu instansi berdasarkan fakta-fakta tertentu yang dinyatakan dalam tujuan audit.

2.1.4.1 Ciri-Ciri Temuan Audit

Terdapat tiga ciri temuan audit yang dikategorikan baik yang dikemukakan oleh Gusti Agung Rai (2008:181) yaitu:

1. Temuan audit harus didukung oleh bukti yang memadai
Temuan audit seharusnya didukung oleh bukti yang mencukupi agar pihak yang diaudit dan para pembaca temuan audit menjadi yakin tentang kebenaran isi temuan audit. Semua unsur temuan (kondisi, kriteria, dan sebab-akibat) harus didukung oleh bukti yang cukup.
2. Temuan audit harus penting (material)
Penting dan tidaknya suatu temuan diindikasikan apabila pengguna laporan mengambil tindakan atau kebijakannya berdasarkan informasi yang ada dalam laporan atau temuan tersebut.
3. Temuan audit harus mengandung unsur temuan (kondisi, kriteria, dan sebab-akibat).
Temuan audit harus menguraikan secara jelas kondisi, kriteria, dan sebab-akibat. Dalam melaksanakan audit kinerja, kosakata yang paling dikenal dan selaku terpatri di ingatan auditor adalah kondisi, kriteria, dan sebab-akibat.
 - a) Kondisi
Adalah gambaran situasi yang sebenarnya terjadi di lembaga atau organisasi yang diaudit seperti yang diperoleh pada tahap pemahaman terhadap entitas yang diaudit.
 - b) Kriteria
Adalah sesuatu yang seharusnya terjadi di organisasi yang diaudit, yang pada umumnya berupa standar masukan (*input*) serta standar proses kerja dan standar hasil (*output*), baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Kriteria adalah standar yang digunakan untuk menentukan apakah suatu program

dapat mencapai atau melebihi harapan. Kriteria merupakan suatu alat atau cara untuk dapat memahami hasil audit.

c) Sebab

Dengan mengetahui sebab suatu masalah secara jelas, auditor akan lebih mudah membuat rekomendasi yang tepat untuk mengadakan perbaikan kinerja entitas yang diaudit. Suatu masalah dapat merupakan akibat dari sejumlah faktor tertentu.

d) Akibat

Untuk mengetahui penting tidaknya temuan yang diungkapkan, auditor perlu menentukan akibat atau kemungkinan akibat yang timbul.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa temuan audit harus didukung oleh bukti yang memadai atau cukup, temuan audit harus penting atau material dan juga temuan audit harus mengandung unsur temuan mengenai kondisi, kriteria dan sebab akibat.

2.1.4.2. Langkah-langkah dalam Penyusunan dan Pengembangan Temuan Audit

Menurut Gusti Agung Rai (2008:183) Langkah-langkah yang diperlukan dalam menyusun temuan audit adalah sebagai berikut:

1. Kenali fakta atau kondisi secermat mungkin. Auditor harus merasa yakin bahwa informasi tentang kondisi tersebut benar, didukung oleh bukti yang kuat, dan dirumuskan sejelas mungkin. Kesulitan mengidentifikasi kondisi sering terjadi karena tujaun audit yang tidak jelas atau sulit dipahami.
2. Tetapkan kriteria yang sesuai bagu entitas, mengingat kriteria tersebut merupakan parameter pengukuran kinerja entitas.
3. Tentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara kondisi dan kriteria yang akan menghasilkan temuan audit. Tentukan apakah perbedaan tersebut positif atau negatif. Perbedaan positif terjadi apabila kondisi yang ditemukan lebih baik daripada kriteria. Perbedaan negative terjadi apabila kondisi yang ditemukan tidak mencapai kriteria.
4. Identifikasi dampak yang ditimbulkan oleh temuan audit tersebut. Jika pengaruhnya tidak mengandung arti penting maka dapat dibicarakan secara lisan dengan auditee. Jika hal tersebut langsung ditindaklanjuti oleh auditee selama proses pemeriksaan berlangsung maka temuan audit tersebut perlu diabaikan dan hanya dimuat dalam kertas kerja audit (KKA).

5. Adakan suatu analisis hubungan antara penyebab, kondisi, dan akibat. Dalam situasi tertentu, seseorang mungkin menganggap bahwa fakta hanya akan menjadi kondisi, penyebab hanya akan menjadi penyebab, dan akibat hanya akan menjadi akibat. Anggapnya seperti ini dapat mempersulit penyusunan temuan audit.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Hubungan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah Terhadap Temuan Audit

Menurut Chafid dkk (2017:34) Evaluasi dilakukan secara periodic terhadap: kinerja auditor, program audit, dan prosedur audit. Evaluasi terhadap kinerja auditor dilakukan dengan cara melakukan pengkajian terhadap dokumen kerja dan laporan audit. Dokumen kerja dan laporan audit dapat digunakan untuk menilai kemampuan auditor dalam memelihara sikap yang obyektif yang menentukan ketidaksesuaian. Evaluasi program audit pengembalian modal, hasil nyatanya dapat diukur dengan adanya penurunan biaya karena tindakan perbaikan terhadap temuan audit.

Menurut Bernstein (2010) adanya hubungan antara pengukuran kinerja pemerintah daerah, sistem pengawasan, termasuk audit kinerja, serta evaluasi program. Buruknya kinerja pemerintah daerah dapat tercemin dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan pemerintah daerah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sebuah pengawasan, karena pengawasan guna menjamin keserasian penyelenggaraan tugas pemerintah dan menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintah (Yulianintyas, 2011).

2.2.2. Hubungan Kualitas Auditor Terhadap Temuan Audit

Menurut Coram et al 2008 dalam Junaidi dan Nurdiono (2016:9) adalah seberapa besar kemungkinan dari seorang auditor menemukan adanya *unintentional/intentional error* dari laporan keuangan perusahaan, serta seberapa besar kemungkinan temuan tersebut kemudian dilaporkan dan dicantumkan dalam opini auditnya.

Menurut Asikin (2006) auditor dituntut profesional untuk mengembangkan fakta dan detail dalam suatu temuan audit. Dengan sikap professional auditor tersebut maka peranan auditor dalam mengungkapkan penyimpangan dapat dilihat dari hasil temuan audit yang kemudian hasil tersebut dianalisis dan disimpulkan oleh auditor.

Menurut Tuti dan Indha (2016) menyatakan bahwa kualitas auditor berpengaruh signifikan terhadap temuan. Kualitas auditor mempunyai peranan penting dalam mengungkapkan temuan audit. Kualitas yang baik dari pemeriksa diharapkan dapat menghasilkan temuan yang berkualitas baik pula.

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:19) mendefinisikan hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Evaluasi kinerja penyelenggara pemerintah daerah berpengaruh terhadap temuan audit.
- H2: Kualitas auditor berpengaruh terhadap temuan audit.