

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Audit kinerja memiliki peran yang sangat dominan khususnya dalam melakukan audit pada sektor publik. Ini disebabkan terus meningkatnya tuntutan dari masyarakat agar organisasi sektor publik mempertahankan kualitasnya. Dengan adanya audit kinerja, masyarakat dalam mengetahui kinerja yang lebih lengkap dari organisasi pemerintahan yang mengelola dana mereka serta dapat membantu pemimpin organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan memberikan informasi yang bermutu, tepat waktu untuk pengambilan keputusan, dalam rangka pencapaian tujuan yaitu efisiensi dan efektif operasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja ASN merupakan suatu rangkaian yang berkelanjutan dari pekerjaan pegawai ASN yang bertujuan untuk mempertahankan tingkat kualitas, kuantitas dalam menyelenggarakan pelayanan publik.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai ASN, yaitu: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja).
- c. Sistem yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai ASN adalah sistem merit. Sedangkan metode yang dapat digunakan adalah metode dengan orientasi pendekatan masa lalu dan orientasi pendekatan masa depan.

## 5.2 Saran

1. *Audit Kinerja* seharusnya dilakukan secara transparan seperti pada audit konvensional sehingga seberapa efisien, ekonomis dan efektivitas suatu organisasi dapat ditelaah dari waktu ke waktu untuk mengetahui perkembangan suatu unit atau instansi pemerintahan, dan ini dapat dilakukan oleh BPK, BKN/BKD, BPKP, Inspektorat Jenderal/ Wilayah/ dan Kabupaten, bahkan oleh auditor independen bila diminta secara khusus oleh DPRD atau oleh Pemda sendiri. Diharapkan, audit kinerja dapat dilakukan baik pada sektor swasta maupun pada sektor publik pada khususnya dan badan pemerintahan karena dari semua tujuan kepentingan masyarakat merupakan prioritas utama.
2. Agar dapat meningkatkan kedisiplinan bagi seluruh pegawai tanpa mempertimbangkan jabatan di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Padang.
3. Agar dapat meningkatkan kerjasama yang baik antara pimpinan dan staf pegawai yang dibawahnya demi tercapainya tujuan dari setiap program kegiatan yang akan dilaksanakan.
4. Agar dapat melayani orang yang berkepentingan dengan kewenangan yang ditanggung dengan baik.