



Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
www.sna13purwokerto.com

## IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI KOTA BENGKULU

Oleh  
Fachruzzaman  
Norman

### **ABSTRACT**

*The objectives of the research are to examine some factors that influence performance measurement system, performance accountability, and utilization of performance information. The data of the research was obtained by using questionnaires. The population of the research are all employees of Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) in Bengkulu City. Samples was determined by using purposive sampling technique in order to obtain a representative sample in accordance with specified criteria. The sample of 78 respondents in this research. Variables in this research is information system limitedness, the difficulty to determine the size of the performance, commitment management, performance measurement system, accountability performance, the utilization of performance information.*

*Based on survey result has known there is influence significant between information system limitedness, the difficulty to determine the size of the performance, and organization commitment simultaneously towards performance measurement system, accountability performance, and organization commitment. Partially, survey proves there is influence significant between information system limitedness and organization commitment towards performance measurement system and accountability performance, then there is influence significant between information system limitedness and the difficulty to determine the size of the performance towards utilization of performance information*

*proved also that there is influence significant between performance measurement system towards performance information use, accountability performance towards utilization of performance information, and performance measurement system influence existence towards performance information use passes accountability performance. this survey result also show that difficulty determines performance size not influential significant towards performance measurement system and accountability performance, and there is no influence significant between performance measurement system and accountability performance.*

*Keyword: Performance Measurement System, Performance Accountability, Utilization Of Performance Information, Information System Limitedness,*

### **I. Pendahuluan**

Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan satuan organisasi/kerja akan lebih dilihat dari kemampuannya, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya, untuk mencapai hasil sesuai

dengan rencana yang telah dituangkan dalam rencana strategik. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk di dalamnya informasi atas efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik suatu barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan, dan sejauh mana pelanggan merasakan kepuasan atas barang dan jasa yang diberikan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan (Robertson, 2002)

Pelaksanaan sistem pengukuran kinerja ini telah diatur melalui intruksi presiden nomor 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Berdasarkan dua ketentuan tersebut, maka setiap daerah diharuskan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Kemampuan sistem pengukuran kinerja untuk meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ternyata masih sering dipertanyakan, baik diluar negeri maupun di Indonesia. Hal ini akibat dari banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa adanya masalah dalam implementasi sistem pengukuran kinerja ini. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada beberapa permasalahan yang terdapat pada sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah; Harimurti (2004) menunjukkan bahwa indikator outcome belum spesifik dan tidak jelas sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan interpretasi. Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari satuan organisasi/kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk

dilakukan secara objektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusun suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cavalluzzo dan Itner (2003) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen organisasi, terhadap sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid (2008) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keterbatasan sistem informasi terhadap sistem pengukuran kinerja. Di lain pihak, kesulitan menentukan ukuran kinerja terbukti berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, namun tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja baik secara parsial maupun bersama-sama. 2) Untuk mengetahui apakah keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja baik secara parsial maupun bersama-sama. 3) Untuk mengetahui Apakah keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem penggunaan informasi kinerja baik secara parsial maupun bersama-sama. 4) Untuk mengetahui apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara langsung terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja, dan akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.

## **II. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

## **2.1 Sistem Pengukuran Kinerja**

Kata sistem berasal dari bahasa Yunani yaitu *sistema*, yang mempunyai satu pengertian yaitu sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan (Vaza, 2006 dalam Aini, 2001). Sedangkan pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001: 415 dalam Budiarti, 2007). “Sehingga Sistem Pengukuran Kinerja” adalah seperangkat bagian-bagian yang saling berhubungan erat satu dengan lainnya yang bertujuan untuk menilai secara periodik efektivitas operasional SKPD di Kota Bengkulu, bagian SKPD di Kota Bengkulu, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **2.2 Akuntabilitas Kinerja**

Jack A. Brinzus dan Michael D. Cambell dalam Sudiarto (2009), mengemukakan bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah suatu maksud dari pertimbangan kebijakan dan program dengan mengukur hasilnya atau hasil dibandingkan dengan standardnya. Berdasarkan definisi tersebut, akuntabilitas kinerja adalah instrumen pertanggungjawaban yang meliputi berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada pejabat yang bersangkutan. Indikatornya meliputi: penetapan kinerja, indikator input (masukan), indikator kinerja output (keluaran), indikator kinerja outcome (hasil), pengukuran kinerja, keberhasilan, kegagalan, pelaporan/pertanggung-jawaban, tanggung gugat.

### **2.3 Informasi Kinerja**

Informasi adalah pengetahuan yang diperoleh dari data. Sedangkan kinerja merupakan merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja ataupun prestasi kerja. Istilah ini menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa informasi kinerja merupakan data dari suatu penampilan, unjuk kerja ataupun prestasi kerja dari seseorang atau kelompok yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna bagi dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

### **2.4 Keterbatasan Sistem Informasi**

Sistem informasi yang merupakan suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung organisasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan –laporan yang diperlukan (Jogiyanto 1999). Menurut Hall (2001: 27) sistem informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses, menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai.

### **2.5 Kesulitan menentukan ukuran kinerja**

Ukuran kinerja merupakan suatu komponen yang sangat diperlukan dalam mengukur kinerja organisasi. Sehingga, menetapkan indikator –indikator yang tepat dalam pengukuran kinerja sangat penting. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Kesulitan menentukan ukuran kinerja akan mengarah pada keterbatasan penggunaan ukuran kinerja

untuk tujuan pembuatan keputusan dan akuntabilitas. Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja yang dihasilkan sebagaimana dinyatakan oleh cavalluzo dan itner (2003).

## **2.6 Komitmen manajemen/organisasi**

Allen & Meyer (dalam Hapsari, 2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

## **2.7 Otoritas pengambilan keputusan**

Menurut Cavalluzzo dan Ittner (2003) Otoritas pengambilan keputusan merupakan suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi.

## **2.8 Hipotesis**

Penelitian ini mempelajari hubungan antara keterbatasan sistem informasi ( $X_1$ ), kesulitan menentukan ukuran kinerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap sistem pengukuran kinerja ( $Y_1$ ), akuntabilitas kinerja ( $Y_2$ ), dan penggunaan informasi kinerja ( $Y_3$ ) sesuai dengan tinjauan literatur dari penelitian Cavalluzo dan Itner (2003) serta penelitian Nurkhamid (2008).

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka pada penelitian kali ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja
- H2 : Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengukuran kinerja.
- H4 : Keterbatasan sistem informasi, Kesulitan menentukan ukuran kinerja Komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja.
- H5 : Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem akuntabilitas kinerja.
- H6 : Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.
- H7 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sistem akuntabilitas kinerja.
- H8 : Keterbatasan sistem informasi, Kesulitan menentukan ukuran kinerja, Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
- H9 : Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem penggunaan informasi kinerja
- H10 : Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja.
- H11 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sistem penggunaan informasi kinerja.
- H12 : Keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja.
- H13 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara langsung terhadap akuntabilitas kinerja.
- H14 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara langsung terhadap Penggunaan informasi kinerja
- H15 : Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.



### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif (*causal –comparative research*) merupakan tipe penelitian *ex post facto*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SKPD yang tersebar di kota Bengkulu, teknik penentuan sampel adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yang pemilihan sampelnya tidak secara acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: studi Kepustakaan, mendatangi SKPD yang tersebar di Bengkulu dan meminta bantuan kepada sampel untuk mengisi kuesioner yang tersedia.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi, yaitu:

$$\text{Persamaan regresi 1: } y_1 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan regresi 2: } y_2 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan regresi 3: } y_3 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan regresi 4: } y_2 = \beta_1 y_1 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan regresi 5: } y_3 = \beta_1 y_1 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan regresi 6: } y_3 = \beta_2 y_2 + \varepsilon$$

Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *product moment pearson*. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ),



yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2006).

Untuk menguji data yang berdistribusi normal akan digunakan alat uji normalitas, yaitu *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah melihat nilai VIF. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini akan menggunakan uji Glejser yaitu meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel bebas. Data dikatakan homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas jika mempunyai signifikansi > 5%.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan menguji validitas data dan reliabilitas data. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *product moment pearson* dan *cronbach alpha*. Berikut hasil uji validitas dan uji reliabilitas

**Tabel 4.1** Koefisien korelasi

Variabel	Correlations	Cronbach alpha	Variabel	Correlations	Cronbach alpha
<b>X<sub>1</sub></b>	.576**-.739**	.602	<b>Y<sub>1</sub></b>	.790**-.820**	.863
<b>X<sub>2</sub></b>	.529**-.787**	.729	<b>Y<sub>2</sub></b>	.660**-.741**	.633
<b>X<sub>3</sub></b>	.466**-.710**	.712	<b>Y<sub>3</sub></b>	.322**-.599**	.635

\*\*Signifikan pada level 0.05

Sumber: Olahan data 2010

Dari semua data yang ditampilkan pada Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung (koefisien korelasi) lebih besar daripada r tabel (nilai kritis) sebesar 0.239, berarti hal ini mengindikasikan bahwa semua data yang diuji valid. Sedangkan

nilai *cronbach alpha* menunjukkan nilai diatas 0.60, ini menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

## 4.2 Uji Asumsi

- **Hasil Uji Normalitas**, Nilai regresi *product moment pearson* keterbatasan sistem informasi ( $X_1$ ), kesulitan menentukan ukuran kinerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), sistem pengukuran kinerja ( $Y_1$ ), akuntabilitas kinerja ( $Y_2$ ), dan penggunaan informasi kinerja ( $Y_3$ ) masing-masing sebesar 12,6 %, 6,6%, 31,4%, 19,9%, 7,1%, dan 8% sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 5%.
- **Hasil Uji Multikolinieritas**, berdasarkan hasil regresi variabel independen dan variabel dependen menghasilkan nilai Toleransi dan VIF pada ketiga variabel bebasnya. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinieritas dapat digunakan Uji VIF yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 atau besarnya toleransi lebih dari 0,1.
- **Hasil Uji Heterokedastisitas**, dimana variabel independen signifikan secara statistik (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) terhadap nilai residual yang diperlakukan sebagai variabel dependen, maka variabel independen tersebut menunjukkan adanya heterokedastisitas, dan demikian pula sebaliknya. Pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.3.1 Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel Sistem pengukuran kinerja mempunyai nilai  $\beta = -0.239$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.040$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.040) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_a1$  diterima dan  $H_01$  ditolak,

keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja.

#### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel Sistem pengukuran kinerja mempunyai nilai  $\beta = 0.002$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.988$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.988) > \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{02}$  diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua adalah, kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja.

#### 4.3.3 Hasil Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 2, variabel Komitmen organisasi mempunyai nilai  $\beta = 0.444$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.000$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.000) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengukuran kinerja.

#### 4.3.4 Hasil Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan F sebesar 0.000 atau dibawah tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,316. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,316, maka dapat diartikan bahwa 31,6% sistem

pengukuran kinerja. Dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi.

#### **4.3.5 Hasil Uji Hipotesis 5**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 2, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = -0.294$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.020$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.020) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_05$  diterima dan  $H_05$  ditolak. Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem akuntabilitas kinerja.

#### **4.3.6 Hasil Uji Hipotesis 6**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 3, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.237$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.052$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.052) > \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a6}$  ditolak dan  $H_06$  diterima. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **4.3.7 Hasil Uji Hipotesis 7**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 2, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.266$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.027$ . Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.027) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a7}$  diterima dan  $H_07$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **4.3.8 Hasil Uji Hipotesis 8**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan F sebesar 0.003 atau dibawah tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,193. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,193, maka dapat diartikan bahwa 19,3% akuntabilitas kinerja.dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

#### **4.3.9 Hasil Uji Hipotesis 9**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel keterbatasan sistem informasi mempunyai nilai  $\beta = -0.529$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.000$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.000) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_a9$  diterima dan  $H_09$  ditolak. Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja.

#### **4.3.10 Hasil Uji Hipotesis 10**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 2, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = -0.207$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.035$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.035) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_a10$  diterima dan  $H_010$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja.

#### **4.3.11 Hasil Uji Hipotesis 11**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 2, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.158$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.098$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.098) > \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a11}$  ditolak dan  $H_{011}$  diterima. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.

#### **4.3.12 Hasil Uji Hipotesis 12**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan F sebesar 0.003 atau dibawah tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,481. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,481, maka dapat diartikan bahwa 48,1% penggunaan informasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas pengaruh keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

#### **4.3.13 Hasil Uji Hipotesis 13**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 4, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.171$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.141$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.141) > \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a13}$  ditolak dan  $H_{013}$  diterima.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara langsung terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **4.3.14 Hasil Uji Hipotesis 14**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 6, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.289$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.021$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.021) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a14}$  diterima dan  $H_{014}$  ditolak.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara langsung terhadap penggunaan informasi kinerja.

#### **4.3.15 Hasil Uji Hipotesis 15**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada persamaan 5, variabel Profitabilitas mempunyai nilai  $\beta = 0.385$ ;  $\rho_{\text{value}} = 0.001$  Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 ternyata  $\rho_{\text{value}} (0.001) < \alpha (0.05)$  sehingga  $H_{a15}$  diterima dan  $H_{015}$  ditolak.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.

### **4.4 Analisis dan Pembahasan**

Dari semua pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Secara parsial keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap sistem pengukuran kinerja, namun



kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak menunjukkan pengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja.,

Keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Secara parsial keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, namun kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak menunjukkan pengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja

Keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Secara parsial keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja, kesulitan menentukan ukuran kinerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja, namun komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja. Selain itu, sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja secara langsung berpengaruh terhadap penggunaan informasi kinerja, tetapi sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh langsung terhadap akuntabilitas kinerja

Dari semua uji parsial dapat dijelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja tidak akan optimal bila sistem informasi yang ada terbatas sehingga perlu peningkatan sistem informasi oleh SKPD. Kesulitan menentukan ukuran kinerja yang tidak berpengaruh negatif terhadap pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja mengindikasikan bahwa variabel ini tidak dipakai dalam sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja, kesulitan menentukan ukuran kinerja yang berpengaruh negatif

terhadap menunjukkan bahwa informasi yang akan dipakai tidak dapat optimal bila ukuran kinerja ini sulit ditentukan. Sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja dijelaskan oleh hasil regresi bahwa memerlukan komitmen organisasi untuk dapat optimal, sedangkan penggunaan informasi kinerja tidak memerlukan komitmen organisasi dalam pelaksanaannya.

Hasil uji regresi tersebut sejalan dengan penelitian Cavaluzzo dan Itner (2003) dan Nurkhamid (2008). Namun, ada beberapa yang tidak sesuai dengan Nurkhamid (2008) yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh negatif keterbatasan sistem informasi terhadap sistem pengukuran kinerja, tidak ada pengaruh negatif kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap penggunaan informasi kinerja, serta ada pengaruh positif sistem pengukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja.

## **V. PENUTUP**

### **5.2 Ringkasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di Bab terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: secara simultan persamaan I, II, dan III menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan komitmen manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja.

Secara parsial dibuktikan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja.

Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja sedangkan terhadap sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja menunjukkan bahwa kesulitan menentukan ukuran kinerja tidak memberikan nilai yang signifikan untuk berpengaruh negatif terhadap kedua variabel tersebut. Dari hasil penelitian Komitmen manajemen menunjukkan pengaruh positif terhadap sistem pengukuran kinerja dan akuntabilitas kinerja akan tetapi tidak berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja tetapi tidak terhadap akuntabilitas kinerja, dan akuntabilitas kinerja terbukti berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja. Selain itu juga, terbukti bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara tidak langsung melalui akuntabilitas kinerja.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi SKPD di Kota Bengkulu dalam mengembangkan sistem pengukuran kinerja ke depan. SKPD harus dapat memperhatikan segala sesuatu yang dapat mengembangkan dan menghasilkan suatu kinerja yang efektif bagi SKPD itu sendiri secara khusus dan Pemerintahan Bengkulu secara umum.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, Anisah. (2001). *Sistem Informasi Geografis Pengertian Dan Aplikasinya*. STMIK Amikom: Yogyakarta
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Membangun Visi dan Reorientasi Kinerja Aparatur Daerah: Menjawab Tantangan Masyarakat Indonesia Baru* (Jakarta, Manajemen Pembangunan, No. 19, Tahun V, 1997) p. 11.



Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

- Brinzus, Jack A., dan Campell , Michael D. Getting Result, (Jakarta, Alih bahasa Tim Deputi III BPKP, tp, tt) p. 9.
- Cavalluzzo, ken s. and Christopher D. Itner. (2003). *Implementing performance measurement innovation: evidence from government*. [www.SSRN.com](http://www.SSRN.com), 1 -54 (diakses desember 2009)
- Definisi Kinerja Dan Pengukuran Kinerja Akuntansi Sektor Publik* (2008) (Online) (diakses 06 januari 2010) tersedia di World Wide Web: [www.one.indoskripsi.com](http://www.one.indoskripsi.com).
- GAO. 2005a. *Managing for result: Enhacing Agency Use Of Performance Information For Management Decision Making*. MD: General Accounting Office, Gaithersburg, GAO-05-927
- Ghazali, M., dkk.. (2008). *Konsep Sistem Informasi - Sistem Informasi Perusahaan*. Jakarta: TheONEman2480
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James A., (2001), *Sistem Informasi Akuntansi, Buku Satu*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hapsari, W. *Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT SUCOFINDO (PERSERO)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harimurti, Yohanes. (2004). *Problematika Suatu Instansi Pemerintah dalam Menyusun Indikator Kinerja Tinjauan dari Dimensi Value For Money*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik Volume 5 Nomor 2, 1-9.
- HOP Itjen Dep. Kimpraswil Republik Indonesia. 2009. *Instruksi presiden republik indonesia nomor 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*. HOP Itjen Dep. Kimpraswil: Jakarta
- Imron, Malik.2005. *Prosedur evaluasi laporan akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah (lakip) oleh Kantor perwakilan badan pengawasan Keuangan dan pembangunan (bpkp) provinsi Jawa tengah*. Tugas akhir. Semarang. Fakultas Ilmu Sosial universitas semarang.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metode penelitian bisnis untuk akuntan & manajemen*. Yogyakarta. BPF
- Kravchuk, Robert S. and Ronald W. Schack. (1996). *Designing Effective Performance Measurement Systems under The Government Performance and Results Act of 1993*. Public Administration Review Volume 56 Nomor 4, 348-358.



Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

- Krumweide, K (1998). *The Implementation stages of activity based costing and the impact of contextual and organizational factors*. Journal of Management Accounting Research 10.
- Panjaitan, F.D. (2005). *Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Parker, Wayne C. (1993). *Performance Measurement in the Public Sector*. Stat of Utah. (Online) (diakses 06 januari 2010) tersedia di World Wide Web: [www.rutgers.edu/Accounting/raw/seagov/pmg/perfmeasure](http://www.rutgers.edu/Accounting/raw/seagov/pmg/perfmeasure).
- Sadjiarto, arja. 2000. *Akuntabilitas dan pengukuran kinerja pemerintahan*, *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 2, No. 2, Nopember 2000: 138 – 150
- Salleh, Sirajjudin H. dan Aslam, Iqbal. (1995) *Accountability; The Endless Prophecy*. (Kuala Lumpur, The Asian pasific Development Centre), p. 5
- Smith, T.R., S Menon, J.L. Star, J.E. Estes. 1987. *Requirement and principle for the implementation and construction of large-scale geographical information system*. Int. J. Geographycal Information system. 1 (1): 13-31
- Solikin, Akhmad. (2005). *Accountability Reporting in Indonesia: When Self-Serving Attributions Exaggerate Perceived Performance*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Volume 1 Nomor 1, 21-33.
- Sudiarto. 2009. *Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Negara RI*. <http://www.setneg.go.id>. (Diakses pada januari 2010)