

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI, KOMITMEN MANAJEMEN,
DAN OTORITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH**
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh)

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:
SILVIA
2008/02136

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

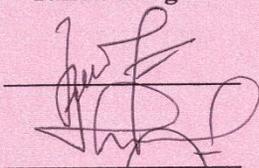
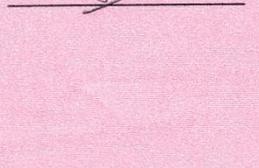
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi – Sektor Publik Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI, KOMITMEN
MANAJEMEN, DAN OTORITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh)**

Nama : Silvia
NIM/BP : 02136/2008
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Lili Anita, SE, M.Si, Ak	
2.	Sekretaris	: Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	
3.	Anggota	: Deviani, SE, M.Si, Ak	
4.	Anggota	: Herlina Helmy, SE, M.S, Ak	

ABSTRAK

Silvia (2008/02136) Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Kota Payakumbuh. Skripsi. Universitas Negeri Padang. 2013

Pembimbing I : Lili Anita, SE, M. Si. Ak

Pembimbing II: Henri Agustin, SE, M. Sc. Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2) Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 3) Pengaruh Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Kota Payakumbuh.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD di Kota Payakumbuh. Teknik pengambilan sampel dengan metode *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Kesimpulan penelitian menunjukkan: 1) Keterbatasan Sistem Informasi tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,853 < 1,6597$ ($0,396 > \alpha 0,05$) yang berarti H_1 ditolak. 2) Komitmen Manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,958 > 1,6597$ (signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$) yang berarti H_2 diterima. 3) Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $9,202 > 1,6597$ (signifikan $0,000 < \alpha 0,05$) yang berarti H_3 diterima.

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) Bagi instansi pemerintah sebaiknya lebih meningkatkan sistem informasi yang digunakan dalam lingkungan pemerintah terutama untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang berdampak pada optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah. 2) Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pemerintah daerah.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Penulis ucapkan pada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya dengan membukakan mata hati dan fikiran penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Kota Payakumbuh.** Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih terutama kepada Ibu Lili Anita SE, M. Si. Ak selaku Pembimbing I, dan Bapak Henri Agustin, SE, M. Sc. Ak selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.

5. Ayah dan ibu, Kakak beserta Adik-adik dan seluruh Keluarga Besar Penulis yang telah memberikan do'a, perhatian, dan kasih sayang serta pengorbanan dan bantuan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi angkatan 2008 yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran maupun kritik dari pembaca guna kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Padang, Februari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori	
1. Akuntabilitas Kinerja.....	13
2. Keterbatasan Sistem Informasi.....	25
3. Komitmen Manajemen.....	30
4. Otoritas Pengambilan Keputusan.....	33
B. Penelitian Terdahulu	35

C. Pengembangan Hipotesis.....	36
D. Kerangka Konseptual.....	40
E. Hipotesis.....	41
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Jenis dan Sumber Data.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Variabel Penelitian.....	44
F. Instrumen Penelitian.....	45
G. Pengujian Kualitas Data.....	47
H. Hasil Uji Coba Intrumen	48
I. Uji Asumsi Klasik.....	49
J. Teknik Analisis Data.....	51
K. Definisi Operasional	54
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Demografi Responden.....	57
1. Berdasarkan Usia.....	57
2. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
3. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	58
4. Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60

D. Statistik Deskriptif.....	65
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
F. Uji Asumsi Klasik.....	67
G. Hasil Penelitian	70
H. Pembahasan.....	76
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Responden	43
2. Skala Pengukuran	46
3. Kisi-kisi Instrumen	46
4. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Corrected Item Total Correlation</i>	49
5. Tingkat Pengembalian Kuesioner	57
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
8. Karakteristi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	59
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	59
10. Distribusi Variabel Akuntabilitas Kinerja	60
11. Distribusi Frekuensi Variabel Keterbatasan Sistem Informasi	62
12. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Manajemen	63
13. Distribusi Frekuensi Variabel Otoritas Pengambilan Keputusan	64
14. Statistik Deskriptif	65
15. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian	66
16. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Penelitian	68
17. Uji Normalitas	70
18. Uji Multikolinearitas	71
19. Uji Heterokedastisitas	71
20. Uji Koefisien Determinasi	71

21. Koefisien Regresi 72

22. Uji F Hitung 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	86
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	90
3. Tabel Frekuensi.....	100
4. Hasil Analisis Data	102
5. Surat Penelitian.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah melahirkan paradigma baru dalam pelaksanaan otonomi daerah, yang meletakkan otonomi penuh, luas, dan bertanggung jawab pada daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah dengan berdasarkan undang-undang tersebut juga telah melahirkan nuansa baru, yaitu pergeseran kewenangan pemerintah yang sentralistik birokratik ke pemerintahan yang desentralistik partisipatoris (Mardiasmo, 2006). Salah satu aspek penting dalam kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi adalah peningkatan pelayanan umum dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan daya saing daerah. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berakuntabilitas.

Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Sedarmayanti, 2003). Adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggungjawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal

pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Indra, 2006). Dalam mengukur keberhasilan/kegagalan suatu organisasi, seluruh aktivitas organisasi tersebut harus dapat dicatat dan diukur. Pengukuran ini tidak hanya dilakukan pada input (masukan) program, tetapi juga keluaran-manfaat dari program tersebut.

Menurut Mardiasmo (2004) akuntabilitas publik adalah kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, serta mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Sejalan dengan itu Halim (2004) secara ringkas mengatakan akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan informasi dan pengungkapan tersebut, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus mau dan mampu menjadi subjek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten, dan dapat dipercaya. Pemberian informasi dan pengungkapan kinerja keuangan ini adalah dalam rangka pemenuhan hak-hak masyarakat, yaitu hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk diperhatikan aspirasi dan pendapatnya, hak diberi penjelasan, dan hak menuntut pertanggungjawaban. Sementara itu, Nurkhamid (2008) mengartikan akuntabilitas kinerja sebagai wujud kewajiban pemerintah mempertanggungjawabkan semua keberhasilan dan kegagalan pencapaian berbagai

sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik.

Menurut Norman (2010) akuntabilitas kinerja merupakan 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/pertanggungjawaban, tanggung gugat.

Dalam Instruksi 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 diperbarui dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 disebutkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pelaksanaan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Menurut Cavalluzo dan Ittner (2003) ada beberapa yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja diantaranya: keterbatasan sistem

informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, dan budaya organisasi.

Keterbatasan sistem informasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kegagalan atau keberhasilan dalam mewujudkan akuntabilitas (Cavalluzo dan Ittner, 2003). Keterbatasan sistem informasi adalah keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu. Penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk akuntabilitas dan mendukung pembuatan keputusan kemungkinan menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang tepat waktu dan reliabel (Nurkhamid, 2008). Organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja dengan baik dibandingkan dengan kualitas sistem informasi yang kurang baik (Nurkhamid, 2008). Karena dengan memiliki sistem informasi yang berkualitas, suatu organisasi dapat mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja dengan baik sehingga akan menghasilkan akuntabilitas kinerja yang baik pula. Nurkhamid (2008) menegaskan bahwa masalah dalam sistem informasi berhubungan dengan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu, dan dengan biaya yang efektif.

Guna menciptakan organisasi dengan kinerja yang tinggi diperlukan komitmen manajemen yang tinggi dari pimpinan dan stafnya untuk mencapai hasil yang diinginkan GAO (2001) dalam Nurkhamid (2008). Menurut Nadirsyah (2008) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai.

Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja (Artley, 2001 dalam Nurkhamid, 2008). 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 (Cavalluzo dan Ittner, 2003). Pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada bawahan merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi (Tamada dan Tsai 2004, dalam Nurkhamid 2008). Dengan demikian personil yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan akan memberikan dukungan yang lebih tinggi terhadap implementasi yang dilakukan organisasi. Dengan terciptanya iklim yang kondusif dalam organisasi sehingga mendorong personil organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi terkait dengan akuntabilitas kinerja. Terpusatnya otoritas pengambilan keputusan juga akan mengurangi tingkat akuntabilitas diantara personil organisasi sektor publik dan menyebabkan timbulnya keputusan tentang kinerja dan sumber daya yang tidak diinginkan serta *mismanagement* yang mengarah pada penurunan kualitas pelayanan publik (Mwita, 2000 dalam Nurkhamid, 2008).

Di Indonesia, salah satu kesulitan yang dihadapi oleh instansi pemerintah adalah tidak adanya sistem formal yang khusus dibangun untuk membantu menghasilkan laporan

akuntabilitas kinerja (Ronny, 2007). Padahal sistem tersebut merupakan salah satu prasyarat penting untuk dapat dihasilkannya laporan akuntabilitas kinerja yang bermutu dan handal.

Akuntabilitas kinerja pemerintah pada tahun 2011 dinilai masih rendah yakni baru mencapai 37,33 persen dari target 80 persen pada 2014 nanti. Dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Tahun 2011 didapatkan tidak ada yang mendapatkan predikat A. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) Azwar Abubakar mengatakan hanya ada dua Pemerintah Provinsi (Pemprov) yakni Jawa Tengah dan Kalimantan Timur dan satu Pemerintah Kota (Pemkot) yaitu Sukabumi yang mendapatkan predikat B. Sisanya yaitu 17 pemprov dan 21 kabupaten kota mendapat predikat Cukup Baik (CC), 11 pemprov dan 92 kabupaten kota mendapat nilai Cukup (C). Disamping itu 65 kabupaten kota mendapat predikat D (Kurang). Dari hasil evaluasi secara nasional, akuntabilitas instansi pemerintah yang baik hanya 37,33 persen sedangkan perkembangan di kabupaten kota masih lambat yakni 1,16 persen di 2009 menjadi 4,26 persen di 2010 dan 12,78 persen di 2011 (Sindonews.com).

Menurut Solikin (2005) dalam Nurkhamid (2008) kondisi di Indonesia semakin parah karena adanya bias dalam pelaporan kinerja (LAKIP) yang dibuat instansi pemerintah. Bias tersebut muncul karena pemerintah banyak mengaitkan kinerjanya yang baik secara berlebihan karena usaha sendiri, sedangkan kinerjanya tidak baik dikaitkan dengan faktor eksternal. Hal ini semakin menjadi lebih buruk dengan adanya kecenderungan organisasi melaporkan kinerjanya lebih tinggi dari kenyataan yang ada serta membesar-besarkan informasi tentang kesuksesan serta memperkecil informasi tentang peran faktor internal dan eksternal atas kegagalan program.

Dari fenomena tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja instansi pemerintah masih banyak yang harus dibenahi terutama dalam hal pemberian informasi kinerja, adanya keterbatasan sistem

informasi akan menghambat para manajer publik untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang berdampak pada kurang optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diperlukan juga komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan agar program kegiatan yang dilaksanakan instansi pemerintah dapat berjalan efektif.

Nurkhamid (2008) melakukan penelitian tentang implementasi inovasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja. Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja. Komitmen manajemen berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Norman (2010) melakukan penelitian tentang implementasi sistem pengukuran kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen manajemen menunjukkan pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Ratih (2011) melakukan penelitian tentang persepsi terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja di instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja dan otoritas pengambilan keputusan berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Penelitian yang dilakukan Deva (2011) tentang pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kota Padang menunjukkan hasil bahwa keterbatasan sistem

informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, dan otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada sejauhmana pengaruh beberapa faktor yang diduga berpengaruh pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Faktor-faktor tersebut diantaranya keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan. Oleh karena itu penulis ingin menuangkan hal tersebut dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”**. (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Payakumbuh)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Sejauhmana pengaruh kesulitan menentukan ukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Sejauhmana pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
4. Sejauhmana pengaruh otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
5. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya hal yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, untuk itu peneliti membatasi penelitian pada pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
2. Sejauhmana pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
3. Sejauhmana pengaruh otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

E. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pokok diatas, maka secara spesifik penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Pengaruh otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka peneilitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Penulis

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- b. Menambah pengetahuan serta memahami tentang pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Akademis

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi dunia akademik mengenai pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen organisasi, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3. Pemerintah

Memberikan masukan-masukan untuk meningkatkan kualitas pengembangan sistem pengukuran kinerja dan dengan tingkat pengembangan sistem pengukuran kinerja yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah serta meningkatkan penggunaan informasi kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a. Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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

The Governmental Accounting Standards Board's Concept Statement No 2 dalam Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa akuntabilitas sektor publik merupakan kewajiban manajer sektor publik untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan yang diembannya, di lain pihak masyarakat dan para wakil rakyat yang terpilih proaktif menilai kinerja dan mengambil tindakan berdasarkan kinerja yang ada. Tindakan yang dapat dilakukan masyarakat dan para wakil rakyat misalnya dengan mengalokasikan sumber daya, memberikan pengakuan atau imbalan, atau menetapkan sanksi berdasarkan hasil yang dicapai oleh manajer.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006).

Menurut Indra (2006), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam suatu periode tertentu.

Menurut LAN (2003) Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara. Sedangkan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut Nurkhamid (2008) akuntabilitas kinerja merupakan wujud kewajiban pemerintah mempertanggungjawabkan semua keberhasilan dan kegagalan pencapaian berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik.

Akuntabilitas kinerja adalah suatu pertanggungjawaban yang dapat menggambarkan keadaan kinerja instansi pemerintah yang sebenarnya, secara jelas dan transparan kepada publik dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*), mengenai sejauhmana setiap Pimpinan

Instansi Pemerintah/Unit Kerja Mampu (berhasil atau gagal) dalam melaksanakan misi, tugas pokok, fungsi, dan kewenangannya (Susilo, 2004).

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik (LAN, 2003).

b. Prinsip-prinsip Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas publik adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma-norma eksternal yang dimiliki oleh para *direct user* yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut (Loina, 2003).

Menurut LAN dalam akuntabilitas dan *good governance* (2001), dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- 2) Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- 3) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 4) Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh

- 5) Harus jujur, obyektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

c. Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Di Indonesia, kewajiban instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja berlandaskan pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Inpres tersebut dinyatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan stratejik
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terbagi atas 4, antara lain:

1. Perencanaan Strategis (Renstra)

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari perencanaan stratejik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan stratejik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana

kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

3. Pelaporan Kinerja

Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Pelaporan kinerja ini mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Tujuan dari disusunnya LAKIP adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seseorang atau pimpinan kolektif lembaga/instansi kepada pihak-pihak yang memberi mandat/amanah.

4. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

d. Fungsi Akuntabilitas Kinerja

Menurut Susilo (2004) fungsi utama dari akuntabilitas kinerja adalah sebagai:

- a) Sarana/instrumen penting dan vital untuk melaksanakan reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik.

- b) Sarana yang efektif untuk mendorong seluruh pimpinan instansi pemerintah/unit kerja untuk meningkatkan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan untuk mencegah terjadinya KKN.
- c) Sarana yang efektif untuk mendorong pengelolaan dana sumber daya lainnya menjadi efisien dan efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik secara berkelanjutan.
- d) Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan, dan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi pemerintahan/unit kerja dalam menjalankan misi.
- e) Sarana untuk mendorong penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, sistem perencanaan dan penganggaran, keterlaksanaan, metoda kerja, dan prosedur pelayanan kepada masyarakat, mekanisme pelaporan serta pencegahan dan percepatan pemberantasan KKN.
- f) Sarana untuk mendorong kreativitas, produktivitas, disiplin, dan tanggungjawab aparatur negara dalam melaksanakan tugas/jabatan berdasarkan aturan/kebijakan, prosedur, dan tata kerja yang telah ditetapkan.

e. Prinsip Penyusunan LAKIP

Prinsip penyusunan LAKIP pada umumnya mengikuti prinsip penyusunan laporan yang lazim menjadi syarat dapat disusunya laporan yang baik, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif dan transparan. Disamping itu ada beberapa prinsip lain yang perlu dicermati dan sangat penting yaitu:

1. Prinsip lingkup pertanggungjawaban. Hal-hal yang dilaporkan harus proposional dengan lingkup kewenangan dan tanggungjawab masing-masing dan memuat baik kegagalan maupun keberhasilan. Pihak yang melaporkan harus dapat menuangkan secara jelas lingkup

pertanggungjawaban, baik hal-hal yang dapat dikendalikan (controllable) maupun yang tidak dapat dikendalikan (uncontrollable) kepada pihak pengguna laporan sehingga memudahkan dalam memahami laporan tersebut.

2. Prinsip prioritas. Hal-hal yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjut.
3. Prinsip manfaat. Manfaat penyusunan laporan harus lebih besar daripada biayanya dan laporan tersebut bermanfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja instansi.

f. Ruang Lingkup Isi Pelaporan AKIP

Pada intinya, lingkup pelaporan AKIP yang dituangkan dalam LAKIP adalah kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintah. LAKIP secara lebih lengkap meliputi pengungkapan mengenai mandat apa yang diemban instansi, perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja instansi, evaluasi kinerja, dan analisis akuntabilitas kinerja.

Dalam rencana strategis disajikan gambaran singkat mengenai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai, cara mencapai tujuan dan sasaran, serta kebijakan dan program. Sedangkan dalam rencana kinerja diungkapkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang sesuai dengan program untuk tahun yang bersangkutan. Dalam pengungkapan akuntabilitas kinerja instansi, selain dipaparkan hasil pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan analisis akuntabilitas kinerja, juga diuraikan secara sistematis keberhasilan/kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil oleh instansi. Selain itu, lingkup pelaporan AKIP juga meliputi akuntabilitas keuangan

yang menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tupoksi atau tugas-tugas lainnya, termasuk analisis mengenai capaian indikator kinerja instansi.

g. Format dan isi LAKIP

Menurut LAN dalam pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (2003), format laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah minimal terdiri atas :

1. Ikhtisar eksekutif

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauhmana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

a. Pendahuluan

Pada bagian ini dijelaskan hal-hal umum tentang instansi serta uraian mandat apa yang dibebankan kepada instansi (gambaran umum tupoksi).

b. Rencana strategis

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai Rencana Strategis dan Rencana Kinerja. Pada awal bab ini disajikan gambaran secara singkat sasaran yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan pencapaian visi dan misi instansi.

1) Rencana strategis

Uraian singkat tentang rencana strategis instansi mulai dari visi-misi, tujuan, sasaran serta kebijakan dan program instansi.

2) Rencana kinerja

Disajikan rencana kinerja pada tahun yang bersangkutan, terutama menyangkut kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran sesuai dengan program pada tahun tersebut dan indikator keberhasilan pencapaiannya.

c. Akuntabilitas kinerja

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Selain itu dilaporkan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tupoksi atau tugas-tugas lainnya termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja efisiensi.

d. Penutup

Mengemukakan tinjauan secara umum keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

2. Lampiran-lampiran

Setiap bentuk penjelasan lebih lanjut, perhitungan-perhitungan, gambar, dan aspek pendukung seperti Sumber Daya Manusia (SDM), sarana prasarana, metode, dan aspek lain dari data yang relevan, hendaknya tidak diuraikan dalam badan teks laporan tetapi dimuat dalam lampiran. Keputusan-keputusan atau peraturan-peraturan dan perundang-undangan tertentu yang merupakan kebijakan yang ditetapkan dalam rangka pencapaian visi, misi tujuan dan sasaran perlu dilampirkan. Jika jumlah lampiran cukup banyak, hendaknya dibuat daftar lampiran, daftar gambar, dan daftar tabel secukupnya.

Suatu format standar laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diharapkan akan mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Laporan berisi informasi minimal agar mencapai dua tujuan sekaligus, yaitu akuntabilitas dan untuk umpan balik bagi pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja.
2. Untuk tujuan evaluasi, format yang standar ini dapat digunakan untuk mengecek praktik-praktik manajemen pemerintahan yang baik.
3. Format yang standar ini dapat digunakan sebagai prototype laporan yang akan diperbaiki terus menerus, baik dari segi penyusunan maupun penyajian informasinya.

h. Tujuan dan Manfaat LAKIP

Instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan/kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan media utama yang menuangkan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah.

Tujuan dari disusunnya LAKIP adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seseorang atau pimpinan kolektif lembaga/instansi kepada pihak-pihak yang memberi mandat/amanah. Oleh karena itu, pelaporan AKIP merupakan perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap manajer/pejabat publik.

LAKIP yang baik diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas instansi
2. Umpan balik peningkatan kinerja instansi pemerintah
3. Meningkatkan perencanaan di segala bidang, baik perencanaan program/kegiatan maupun perencanaan penggunaan sumber daya organisasi instansi

4. Meningkatkan kredibilitas instansi di mata instansi yang lebih tinggi dan akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi
5. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab instansi
6. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik,transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (akuntabel)

2. Keterbatasan Sistem Informasi

a. Sistem Informasi

Menurut Murdik dalam Rahmadana dan Bijaksana (2002), sistem adalah seperangkat elemen yang membentuk kegiatan atau suatu prosedur/bagian pengolahan yang mencari suatu tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu tertentu untuk menghasilkan informasi atau energi atau barang. Penekanan terhadap pembagian sistem ini adalah kepada pembagian prosedur pencarian dan pengolahan untuk dioperasikan menjadi informasi untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai tujuan.

Menurut Laudon (2007) informasi adalah data yang telah dibentuk menjadi sesuatu yang memiliki arti dan berguna bagi manusia. Sebaliknya data, merupakan sekumpulan fakta mentah yang mewakili kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi atau lingkungan fisik organisasi.

Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Dalam sistem informasi diperlukan

klasifikasi alur informasi, hal ini disebabkan keanekaragaman kebutuhan akan suatu informasi oleh pengguna informasi (Laudon, 2007).

Sedangkan menurut Romney (2006) sistem informasi adalah suatu sistem yang tujuannya menghasilkan keluaran (output) informasi yang berguna, relevan (*relevance*), tepat waktu (*timesliness*) dan tepat nilainya atau akurat (*accurate*). Keluaran yang tidak didukung oleh tujuan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai informasi yang berguna bagi suatu organisasi, tetapi hanya merupakan sampah.

Sistem informasi menurut Ratih (2011) merupakan sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada pemakai atau suatu sistem yang mengubah atau memproses data menjadi informasi, sehingga merupakan model dasar sistem informasi. Norman (2010) mengungkapkan bahwa kualitas sistem informasi merupakan faktor kunci dalam menentukan pengimplementasian sistem pengukuran kinerja.

b. Elemen Sistem Informasi

Menurut Billy dan Mahamudu (2011), sistem informasi terdiri dari elemen-elemen yang merupakan komponen fisik. Elemen-elemen sistem informasi:

1) Orang

Orang atau personil yang dimaksud yaitu operator komputer, analisis programmer, personil data entry, dan manajer sistem informasi/EDP.

2) Prosedur

Prosedur merupakan elemen fisik. Hal ini dapat disebabkan karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti buku panduan dan instruksi. Ada 3 jenis prosedur yang dibutuhkan, yaitu instruksi untuk pemakai, instruksi untuk pemakai, instruksi untuk penyiapan masukan, instruksi pengoperasian untuk karyawan pusat komputer.

3) Perangkat Keras

Perangkat keras bagi suatu sistem informasi terdiri atas komputer (pusat pengolah, unit masukan/keluaran), peralatan penyiapan data, dan terminal masukan/keluaran.

4) Perangkat Lunak

Perangkat lunak dapat dibagi dalam 3 jenis utama:

- a) Sistem perangkat lunak umum, seperti sistem pengoperasian dan sistem manajemen data yang memungkinkan pengoperasian sistem komputer.
- b) Aplikasi perangkat lunak umum, seperti model analisis dan keputusan.
- c) Aplikasi perangkat lunak yang terdiri atas program yang secara khusus dibuat untuk setiap aplikasi.

5) Basis Data

File yang berisi program data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan secara fisik seperti disket, hard disk, dan sebagainya. File juga meliputi keluaran tercetak dan catatan lain diatas kertas, mikro film, dan lain sebagainya.

6) Jaringan Komputer

Jaringan komputer adalah sebuah kumpulan komputer, printer dan peralatan lainnya yang terhubung dalam suatu kesatuan. Informasi dan data bergerak melalui kabel-kabel atau tanpa kabel sehingga memungkinkan pengguna jaringan komputer dapat saling bertukar dokumen dan data.

7) Komunikasi Data

Komunikasi data merupakan bagian dari telekomunikasi yang secara khusus berkenaan dengan transmisi atau pemindahan data dan informasi diantara komputer-komputer dan piranti-piranti yang lain dalam bentuk digital yang dikirimkan melalui media komunikasi data. Data berarti informasi yang disajikan oleh isyarat digital. Komunikasi data merupakan bagian vital dari suatu sistem informasi karena sistem ini menyediakan infrastruktur yang memungkinkan komputer-komputer dapat berkomunikasi satu sama lain.

c. Keterbatasan Sistem Informasi

Menurut KBBI (2002), keterbatasan adalah keadaan terbatas atau telah dibatasi. Keterbatasan sistem informasi merupakan keadaan dimana sistem informasi memberikan keterbatasan untuk memberikan data yang dibutuhkan oleh pengguna informasi (Norman, 2010).

Kemampuan untuk mengelola informasi secara efektif didalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat menjadi dasar untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Begitu pula dalam pemerintahan, informasi telah menjadi aktiva tidak berwujud, yang jika dikelola dengan baik dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan.

Teknologi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan implementasi suatu sistem informasi. Organisasi yang tidak memiliki teknologi yang tepat dan memadai biasanya akan mengalami kesulitan dalam mendesain, mengimplementasi, dan mengevaluasi produk atau jasa yang sudah dihasilkan. Organisasi dengan kualitas sistem informasi yang lebih baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran secara lebih mudah dibandingkan dengan organisasi dengan sistem informasi yang kurang baik (Poole et al dan Krumwiede dalam Nurkhamid, 2008).

Beberapa penelitian di sektor publik mengindikasikan bahwa masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama dalam kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja

dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Masalah ini berhubungan dengan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu dan dengan biaya yang efektif (Nurkhamid, 2008). Yang diperkuat dengan pendapat Kravcuk dan Schank (1996) dalam Nurkhamid (2008) yang menunjukkan bahwa instansi pemerintah sering menghadapi masalah yang serius dalam pengukuran kinerja karena adanya berbagai masalah dalam sistem informasi yang digunakan seperti perbedaan definisi data, teknologi, kemudahan akses, dan jumlah data yang didapatkan. Dengan adanya keterbatasan sistem informasi akan menjadi penghalang bagi pemimpin dalam instansi pemerintah untuk mendapatkan data dengan tepat waktu dan dapat dipercaya sehingga kemampuan pemimpin dalam menggunakan sistem pengukuran kinerja pun menjadi terbatas. Hal ini akan menjadi penghambat bagi pemerintah dalam mengembangkan sistem pengukuran, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Indikator keterbatasan sistem informasi menurut Nurkhamid (2008): kesulitan memperoleh data yang valid atau reliabel, kesulitan memperoleh data secara tepat waktu, biaya pengumpulan data yang tinggi, dan ketidakmampuan teknologi informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan. Menurut Griffin (2004) sistem informasi meskipun memainkan peran penting dalam organisasi, sistem informasi memiliki kelemahan. Secara khusus sistem informasi memiliki enam kelemahan dasar:

1. Sistem informasi mahal dan sulit diciptakan serta diimplementasikan. Sistem informasi tidak cocok untuk semua tugas atau masalah.
2. Manajer kadang-kadang terlalu bergantung pada sistem informasi.
3. Informasi yang disediakan kepada manajer mungkin tidak seakurat, setepat waktu, selengkap, serelevan yang terlihat.

4. Manajer mungkin memiliki ekspektasi tidak realistis menyangkut apa yang bisa dilakukan oleh sistem informasi.
5. Sistem informasi bisa mengalami sabotase, terkena virus atau rusak.

3. Komitmen Manajemen

Norman mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Allen dan Meyer dalam Norman (2010) 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. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen merupakan kelekatan emosi orang-orang yang tergabung dalam manajemen suatu organisasi untuk terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut (Ratih, 2011). Atau dapat juga memiliki arti sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauhmana manajemen mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sapeni dalam Fardyan (2010) komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab. Komitmen perlu didukung pengetahuan dan keterampilan, karena tanpa pengetahuan dan keterampilan maka komitmen tidak dapat dilaksanakan secara efektif. Pentingnya komitmen dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Komitmen untuk merubah keadaan merupakan misi anda
2. Komitmen untuk menjadi seorang pemikir besar menarik orang lain pada anda

3. Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan atau anggota
4. Komitmen untuk menjadi seorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas
5. Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif
6. Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh
7. Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi
8. Komitmen bersikap berani akan memperluas keteguhan hati siapa saja

Menurut Mukjizat (2000) manajemen adalah pejabat pimpinan yang bertanggungjawab atas jalannya organisasi dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi sehingga orang bekerjasama dengan efektif untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen harus mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain, pimpinan tidak akan dapat melaksanakan seluruh strategi organisasi dengan bekerja sendiri.

Menurut Nadirsyah (2008) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai.

Menurut Handoko dalam Amelina (2010) komitmen manajemen yaitu sikap manajemen terhadap tanggungjawab yang wajib dijalankan perusahaan atau organisasi baik terhadap stakeholder maupun lingkungan sosialnya. Manajemen sangat dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan perusahaan atau organisasi.

Menurut Shield (1995) dalam Cavalluzo dan Ittner (2003) komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumber daya yang menghambat inovasi, dan memberikan

dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi atau menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi. Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Indikator komitmen manajemen menurut Nurkhamid (2008) manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

4. Otoritas Pengambilan Keputusan

Otoritas adalah kekuasaan yang sah yang diberikan kepada lembaga dalam masyarakat yang memungkinkan para pejabatnya menjalankan fungsinya (KBBI, 2002). Menurut Rivai (2008) pengambilan keputusan adalah seperangkat langkah yang diambil individu atau kelompok dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi, informasi yang disaring dari berbagai sumber disaring, diproses dan ditafsirkan melalui persepsi-persepsi individu.

Menurut Bateman dan Snell (2008) otoritas adalah hak resmi untuk mengambil keputusan dan memerintah apa yang harus dilakukan kepada orang lain. Wewenang dalam posisi formal biasanya merupakan sarana yang utama dalam menjalankan organisasi. Wewenang dalam suatu

organisasi tidak selalu bergantung pada posisi orang dengan keahlian dan pengalaman juga dapat memiliki otoritas yang cukup besar.

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. Pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada para bawahannya merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi. Dengan adanya pendelegasian otoritas pengambilan keputusan maka dapat membantu manajemen untuk dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat, menumbuhkembangkan kreatifitas dan usaha dalam melakukan suatu perubahan. Selain itu juga dapat meningkatkan akuntabilitas diantara personil organisasi sektor publik. Setiap bawahan yang diberi otoritas untuk mengambil keputusan dan bawahan tersebut harus mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dengan pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada bawahan dalam instansi pemerintah dapat membantu organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Karena untuk dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi, partisipasi dari semua pihak yang berada di dalam organisasi tersebut akan sangat membantu untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat atas pelayanan yang lebih baik (Ratih, 2011).

Personil perlu diberi otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja sendiri dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Personil yang kurang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang baru akan memberikan informasi yang baru akan memberikan dukungan yang lebih rendah terhadap implementasi yang dilakukan organisasi. (Laurensius dalam Nurkhamid, 2008).

Otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja. Terpusatnya otoritas pengambilan keputusan juga akan mengurangi tingkat akuntabilitas diantara personil organisasi sektor publik dan akan menyebabkan timbulnya keputusan tentang kinerja dan sumber daya yang tidak diinginkan dan mengarah pada penurunan kualitas pelayanan publik (Mwita dalam Nurkhamid, 2008).

B. Penelitian yang Relevan

Nurkhamid (2008) melakukan penelitian tentang implementasi inovasi pengukuran kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini dilakukan di Pemprov DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja, otoritas pengambilan keputusan berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.

Norman (2010) melakukan penelitian tentang implementasi sistem pengukuran kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Ratih (2011) melakukan penelitian tentang Persepsi terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Deva (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

C. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Menurut Nurkhamid (2008) keterbatasan sistem informasi adalah keterbatasan kemampuan sistem informasi yang dimiliki suatu organisasi untuk memberikan data yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu. Penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk akuntabilitas dan mendukung pembuatan keputusan kemungkinan menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang tepat waktu dan reliabel. Keterbatasan sistem informasi diukur berdasarkan kesulitan memperoleh data yang valid atau reliabel, kesulitan memperoleh data secara tepat waktu, biaya pengumpulan data yang tinggi, dan ketidakmampuan teknologi informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan.

Penelitian Nurkhamid (2008), Norman (2010), dan Ratih (2011) menunjukkan hasil bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja. Dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan hasil diperlukan akuntabilitas kinerja yang optimal, karena didukung dengan kualitas sistem informasi yang lebih baik. Kualitas sistem informasi yang baik akan mendukung suatu organisasi mendapatkan data secara valid, reliabel,

dan tepat waktu sehingga akan mendukung penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk akuntabilitas dan mendukung pembuatan keputusan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterbatasan sistem informasi dalam suatu organisasi maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin rendah/kurang.

b. Pengaruh Komitmen Manajaemen terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Nadirsyah (2008) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Komitmen manajemen merupakan kelekatan emosi orang-orang yang tergabung dalam manajemen suatu organisasi untuk terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut atau suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauhmana manajemen mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Ratih 2011). Akuntabilitas kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan komitmen manajemen yang tinggi dari organisasi, karena organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Norman (2010), dan Ratih (2011) 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.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin baik.

c. Pengaruh Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Menurut Cavalluzo dan Ittner (2003) otoritas pengambilan keputusan merupakan suatu kondisi dimana seseorang mempunyai hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. Otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja (Artley, 2001) dalam (Nurkhamid, 2008).

Hasil penelitian Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa semakin tinggi otoritas pengambilan keputusan menyebabkan semakin meningkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Norman (2010) dan Ratih (2011) yang menyatakan bahwa otoritas pengambilan keputusan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada para bawahannya merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi. Karena dengan otoritas yang lebih besar dan pada tingkatan yang lebih tinggi dapat melakukan pengaturan dan pengawasan terhadap tingkatan yang lebih rendah.

Dengan demikian, para manajer yang memiliki otoritas dalam suatu organisasi dapat menerapkan kebijakan yang dibuatnya seperti penerapan sistem pengukuran kinerja agar tercapai

akuntabilitas kinerja sesuai dengan otoritas yang dimilikinya. Personil perlu diberi otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja sendiri dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Personil yang kurang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang baru akan memberikan dukungan yang lebih rendah terhadap implementasi yang dilakukan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik otoritas pengambilan keputusan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga akan semakin baik.

D. Kerangka Konseptual.

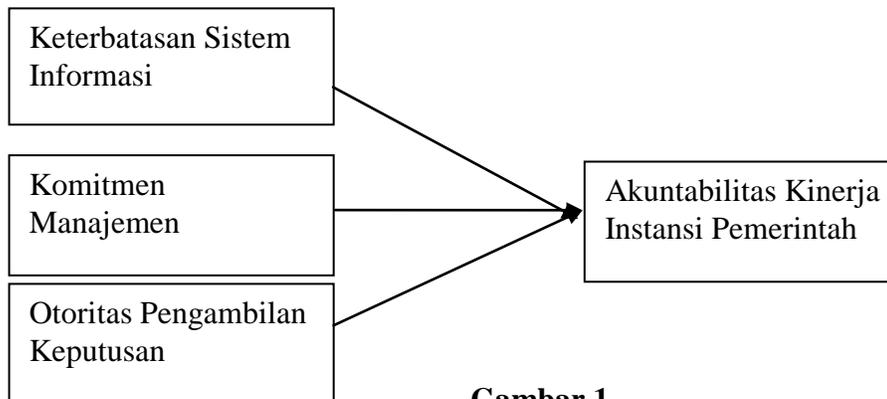
Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen dengan Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Organisasi, dan Otoritas Pengambilan Keputusan sebagai variabel independen.

Akuntabilitas kinerja merupakan gambaran mengenai pertanggungjawaban pencapaian suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Adanya keterbatasan sistem informasi akan menghalangi akuntabilitas kinerja karena dalam pembuatan keputusan akan terbatas jika adanya keterbatasan sistem informasi yang akan menghalangi manajer memperoleh data tepat waktu.

Komitmen manajemen merupakan faktor yang diperlukan dalam akuntabilitas kinerja, karena komitmen manajemen sebagai suatu ikatan psikologis karyawan yang akan memberikan dampak secara langsung terhadap tujuan organisasi. Otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja. Personil yang memiliki

otoritas dalam pengambilan keputusan akan memberikan dukungan yang lebih tinggi terhadap implementasi yang dilakukan organisasi.

Untuk menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual seperti yang terlihat pada gambar:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Keterbatasan sistem informasi berpengaruh signifikan negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

H2: Komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

H3: Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Payakumbuh adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Sistem Informasi tidak terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kota Payakumbuh.
2. Komitmen Manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kota Payakumbuh.
3. Otoritas Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kota Payakumbuh.

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan direncanakan semaksimal mungkin, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan belum diterapkan secara maksimal, sehingga mengakibatkan rendahnya akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah.
2. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 62,80%. Sehingga masih terdapat 37,20% pengaruh variabel lain terhadap kuat terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Pemerintah harus lebih meningkatkan sistem informasi yang digunakan dalam lingkungan pemerintah terutama untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang berdampak pada optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah. Selain itu pemerintah juga harus meningkatkan komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan agar program kegiatan yang dilaksanakan instansi pemerintah dapat berjalan efektif
2. Penelitian ini masih terbatas pada keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap akuntabilitas seperti budaya organisasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja.
3. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan perluasan sampel penelitian.