

**PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR ORGANISASI
TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA**
(Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

BOBY OLVIANDA JAMIL
2008/00376

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

ABSTRAK

Boby Olvianda Jamil. 00376. Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok). Skripsi. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2013.

Pembimbing I : Dr. H. Syamwil, M.Pd

II : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris. (1) Pengaruh faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. (2) Pengaruh faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Jenis penelitian ini digolongkan penelitian yang bersifat kausatif. Populasi penelitian adalah SKPD di Kota Solok. Pemilihan sampel ditentukan berdasarkan metode *total sampling*, sebanyak 25 SKPD di kota Solok. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Faktor teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,048 < 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,962 > 0,05$ (H_1 ditolak). (2) Faktor organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,818 > 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (H_2 diterima).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi kantor SKPD kota Solok untuk selalu meningkatkan faktor teknis dan faktor organisasi untuk mendapatkan hasil implementasi sistem pengukuran kinerja berjalan dengan baik. Selain itu juga disarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh.

Kata kunci: faktor teknis, faktor organisasi, implementasi sistem pengukuran kinerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Pada SKPD Pemerintah Kota Solok”**. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Syamwil, M.Pd dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. 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 Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Bapak/Ibu kepala bagian akuntansi dan staf akuntansi SKPD di kota Solok yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Kedua orang tua beserta kakak dan adik-adik tercinta serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2008, terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Perumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 10 |
| A. Kajian Teori | 10 |
| 1. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja | 10 |
| 2. Faktor Teknis | 13 |
| 3. Faktor Organisasi | 16 |
| 4. Penelitian Terdahulu | 19 |
| B. Pengembangan Hipotesis | 22 |
| C. Kerangka Konseptual | 25 |
| D. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| A. Jenis Penelitian | 27 |
| B. Populasi Dan Sampel | 27 |
| C. Jenis Dan Sumber Data | 30 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 30 |

| | |
|--|-----------|
| E. Variabel Penelitian | 31 |
| F. Pengukuran Variabel | 31 |
| G. Instrumen Penelitian | 32 |
| H. Uji Validitas Dan Reliabilitas | 34 |
| I. Uji Asumsi Klasik | 36 |
| J. Teknik Analisis Data | 38 |
| K. Definisi Operasional | 43 |
| BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. Sampel dan Responden Penelitian..... | 46 |
| B. Analisis Deskriptif..... | 47 |
| C. Hasil Uji Asumsi Klasik | 58 |
| D. Hasil Analisis Data | 61 |
| E. Uji Hipotesis | 64 |
| F. Pembahasan | 65 |
| BAB V PENUTUP | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Keterbatasan | 70 |
| C. Saran | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 3.1 Daftar Nama SKPD Pemerintah Kota Solok | 29 |
| 3.2 Skala Pengukuran..... | 32 |
| 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian | 33 |
| 3.4 Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | 35 |
| 3.5 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | 36 |
| 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner | 46 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan | 47 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian | 48 |
| 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja | 49 |
| 4.6 Statistik Deskriptif | 50 |
| 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Faktor Teknis | 51 |
| 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Faktor Organisasi | 54 |
| 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja..... | 56 |
| 4.10 Uji Normalitas | 59 |
| 4.11 Uji Multikolinearitas | 60 |
| 4.12 Uji Heterokedastisitas | 60 |
| 4.13 Koefisien Regresi Berganda | 61 |
| 4.14 Uji F | 63 |
| 4.15 Koefisien Determinasi | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-------------------------------|----------------|
| 2.1 Kerangka Konseptual | 26 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 74 |
| 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Pilot Test | 80 |
| 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian | 85 |
| 4. Uji Asumsi Klasik | 90 |
| 5. Hasil Analisis Data | 92 |

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)

Nama : Bobby Olvianda Jamil

NIM/BP : 00376/2008

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, 3 April 2013

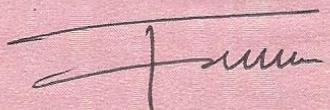
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. H. Syamwil, M.Pd
NIP. 19590820 198703 1 001

Pembimbing II



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

Mengetahui

Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)

Nama : Bobby Olvianda Jamil

Nim/BP : 00376/2008

Program Studi : Akuntansi

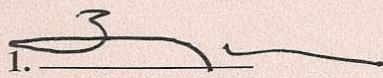
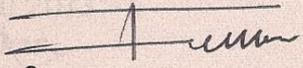
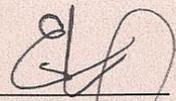
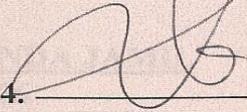
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, 3 April 2013

Tim Penguji

| <u>No.</u> | <u>Jabatan</u> | <u>Nama</u> | <u>Tanda Tangan</u> |
|------------|----------------|----------------------------------|--|
| 1. | Ketua | : Dr. H. Syamwil, M.Pd | 1.  |
| 2. | Sekretaris | : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak | 2.  |
| 3. | Anggota | : Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak | 3.  |
| 4. | Anggota | : Deviani, SE, M.Si, Ak | 4.  |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Boby Olvianda Jamil**
Thn. Masuk/NIM : **2008/00376**
Tempat/Tgl. Lahir : **Solok/22 Oktober 1990**
Program : **Akuntansi**
Keahlian : **Akuntansi Sektor Publik**
Fakultas : **Ekonomi**
Alamat : **Jln. Bondo No 11A Air Tawar Barat , Padang**
No. HP/Telepon : **085278805863**
Judul Skripsi : **Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Solok)**

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, April 2013
Yang menyatakan,



BOBY OLVIANDA JAMIL
NIM. 2008/00376

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tekanan terhadap pemerintah daerah dalam memberikan layanan publik yang lebih baik, menuntut para pengelola pemerintah daerah untuk memperbaiki kinerjanya dan mendorong pemerintah untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini merupakan pengawasan dan pelaporan pencapaian suatu program yang dilakukan secara terus-menerus, khususnya penilaian kemajuan pencapaian program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (GAO, 2005b) dalam Nurkhamid (2008:47). Sistem ini akan mengukur dan menilai kinerja pemerintah berdasarkan tingkat kemampuannya dalam memberikan pelayanan publik serta sampai sejauh mana publik merasakan manfaat dari berbagai kebijakan/program/kegiatan yang dijalankan pemerintah.

Pengukuran kinerja di instansi pemerintah telah diwajibkan berdasarkan pada 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 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini merupakan bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada masyarakat yang berisi informasi mengenai pencapaian hasil pelaksanaan suatu kebijakan/program. Tingkat

keberhasilan suatu instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh aktivitas, tidak semata-mata berdasarkan input program instansi, tetapi lebih ditekankan pada output, proses, manfaat, dan dampak program bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana.

Melalui LAKIP kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pemerintah melaksanakan good governance, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan pemerintah, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Keputusan Presiden Nomor 56/P Tahun 2010 tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran dan diperbaharui dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 249/PMK.02/2011 Tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara Dan Lembaga. Pasal 3 (1) dan (2) keputusan tersebut menyebutkan bahwa evaluasi kinerja dilakukan dalam rangka pelaksanaan fungsi akuntabilitas dan fungsi peningkatan kualitas, serta fungsi akuntabilitas sebagaimana yang dimaksud bertujuan untuk membuktikan dan mempertanggungjawabkan secara profesional kepada masyarakat atas penggunaan anggaran yang dikelola Kementerian/Lembaga bersangkutan bagi kepentingan masyarakat.

Mardiasmo (2004:121), pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. *Pertama*, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. *Kedua*, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. *Ketiga*, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Poister dan Streib (1999) dalam Nurkhamid (2008:48) menunjukkan bahwa penggunaan ukuran kinerja oleh pemerintah lokal masih didominasi oleh output, sedangkan yang menyangkut efisiensi, outcome, efektivitas, kualitas jasa dan kepuasan publik ternyata belum banyak digunakan. Motivasi pengukuran kinerja lebih didominasi oleh keinginan pimpinan untuk akuntabilitas publik serta kepentingan parlemen.

Menurut Cavalluzo dan Ittner (2003:40) membuktikan beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja, yang meliputi faktor organisasional dan teknis. Faktor organisasional meliputi komitmen manajemen untuk menggunakan informasi kinerja, otoritas pembuatan keputusan yang didelegasikan pada pengguna informasi kinerja, dan pelatihan berbagai teknik yang berkaitan dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Sedangkan faktor teknis meliputi kesulitan menentukan

ukuran kinerja pada beberapa kebijakan/progam/kegiatan yang sulit diukur serta keterbatasan sistem informasi yang dimiliki oleh organisasi untuk memberikan data yang valid, reliable, tepat waktu dan dengan cara yang efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid (2008) yang berjudul Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Variabel independen dalam penelitiannya adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel dependen adalah; keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah sistem pengukuran kinerja.

Agar pengembangan sistem pengukuran kinerja dapat berhasil dan berkualitas maka perlu dicari akar permasalahannya. Dalam penelitian ini, peneliti memakai faktor teknis dan faktor organisasi. Faktor teknis meliputi keterbatasan sistem informasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja yang akan diuji apakah berpengaruh pada implementasi sistem pengukuran kinerja. Faktor organisasi meliputi otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan yang akan diuji apakah berpengaruh pada implementasi sistem pengukuran kinerja.

Norman (2010) dalam Astuti (2011:12) mengungkapkan bahwa kualitas sistem informasi merupakan faktor kunci dalam menentukan pengimplementasian sistem pengukuran kinerja. Masalah teknologi juga menjadi salah satu kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi. Windayani (2008:16) menyatakan bahwa penggunaan

sistem informasi untuk mendukung sistem pengukuran kinerja dan pembuatan keputusan menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang akurat dan tepat waktu.

Norman (2010) dalam Astuti (2011:14) mendefinisikan indikator (ukuran) kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Karena terlalu luasnya dimensi ukuran kinerja sehingga menyulitkan untuk fokus pada satu ukuran kinerja, apakah berfokus pada input, proses, output ataukah outcome. Oleh karena itu, dalam mengembangkan dan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja yang berkualitas, pemerintah harus menetapkan indikator-indikator yang tepat dalam pengukuran kinerja (Astuti, 2011:14).

Cavalluzo dan Ittner (2003) dalam Windayani (2008:17) mendefinisikan otoritas pengambilan keputusan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Laurensius (2004) dalam Nurkhamid (2008:52) berpendapat bahwa 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.

Parlinda (2003) dalam Astuti (2011:17) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan yang diberikan pada personil organisasi bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terhadap pemahaman sistem pengukuran kinerja.

Belum optimalnya kinerja aparatur Pemda Kota Solok yang dikutip dari berita online Bakin News (03/12/2010), menyatakan bahwa belum optimalnya kinerja aparatur Pemda yang menjadikan kondisi birokrasi tidak efisien, umumnya terletak pada struktur, sistem, prosedur, dan perilaku para birokrat. Dan Wakil Ketua DPRD Kota Solok, Jon Hendra yang dikutip dari berita online Padang Today (23/06/2011), menyatakan bahwa masih banyak program terutama pengerjaan proyek fisik yang belum juga berjalan di Kota Solok, dan dikhawatirkan kondisi ini akan membuat banyak program yang telah diagendakan akan terbengkalai sehingga akan merugikan masyarakat. Atas kondisi yang telah berjalan memasuki pertengahan tahun anggaran, Jon Hendra menilai sudah pantasnya wali kota Solok melakukan evaluasi terhadap kinerja aparturnya agar masyarakat tidak merasa dirugikan karena lambannya jalan program yang ada. Padahal dalam penyusunan anggaran tahun 2010, pengesahan APBD selalu diupayakan berjalan cepat dengan tujuan agar dalam menjalankan program memiliki waktu dan persiapan yang lebih matang. Namun pada kenyataannya meski APBD cepat di bahas dan disahkan hasilnya tidak menunjukkan seperti apa yang diharapkan. Disini

jelas kinerja aparatur perlu dipertanyakan karena keterlambatan pengerjaan program seperti yang terjadi tahun ini tidak lepas dari kesiapan dan kemampuan aparatur pemerintahan dalam mengontrolnya. Disamping itu, hal ini juga menunjukkan bahwa masih kurangnya pemanfaatan indikator kinerja input, output, dan outcome dalam perencanaan kinerja, alokasi anggaran, manajemen program, pemantauan, dan evaluasi.

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas. Penelitian ini ditujukan untuk membuktikan pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi terhadap kualitas sistem pengukuran kinerja. Dan membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat berbagai permasalahan. Untuk itu penulis mengemukakan identifikasi masalah yaitu:

1. Adanya masalah-masalah faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
2. Terdapat masalah dalam keterbatasan sistem informasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
3. Terdapat masalah dalam kesulitan menentukan ukuran kinerja terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

4. Adanya masalah-masalah faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
5. Terdapat masalah otoritas pengambilan keputusan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
6. Terdapat masalah pelatihan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
7. Terdapatnya masalah budaya organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu faktor teknis dan faktor organisasi yang berpengaruh terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor teknis berpengaruh terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja?
2. Apakah faktor organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja?
3. Apakah faktor teknis dan faktor organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja pada Pemerintahan Kota Solok.
2. Pengaruh faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja pada Pemerintahan Kota Solok.
3. Pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi secara bersama-sama terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk penulis, dapat memberikan pengetahuan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
2. Untuk Akademisi, menambah suatu bukti empiris dan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi sektor publik.
3. Untuk Pemerintah Kota Solok, memberikan masukan kepada instansi dalam pengembangan dan penerapan sistem pengukuran kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem adalah sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan (Bodnar, 2006) dalam Astuti (2011:23). Sedangkan pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2001:415).

Mardiasmo (2004:121) menyatakan sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward* dan *punishment*.

Sistem pengukuran kinerja perlu dikembangkan guna mendukung pemerintah meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Sehingga dalam penelitian ini pengembangan sistem pengukuran kinerja adalah proses pengumpulan ukuran kinerja yang dilaporkan secara teratur melalui sistem informasi suatu instansi pemerintah. Dengan demikian, pengembangan sistem pengukuran kinerja tercerminkan dengan adanya pengembangan berbagai ukuran kinerja yang akan digunakan oleh suatu organisasi. Ukuran kinerja tersebut menggambarkan pentingnya

suatu jasa/layanan, hasil suatu program dan proses untuk menghasilkan jasa/layanan tersebut. Sehingga ukuran kinerja dapat dijadikan alat yang membantu organisasi memahami, mengelola dan meningkatkan kinerjanya (Nurkhamid, 2008:54).

Wang (2000) dalam Windayani (2008:13) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai pengukuran tingkat aktivitas dan pencapaiannya melalui sejumlah indikator. Pengukuran kinerja dapat digunakan dalam berbagai tahap penganggaran publik. Unit-unit layanan dalam pemerintahan dapat menggunakan indikator kinerja untuk menunjukkan pencapaian layanan mereka dan membantu dalam mengestimasi anggaran.

Menurut Indra (2006:275), manfaat pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.

6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Penelitian Cavalluzzo dan Ittner (2003:40) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem pengukuran kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah kurangnya pelatihan yang diberikan kepada aparat pemerintah, keterbatasan kemampuan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja yang tepat, kurangnya komitmen organisasi, dan keterbatasan otoritas pembuatan keputusan.

GAO (2005b) membagi empat kategori utama tipe pembuatan keputusan yang dapat melibatkan informasi kinerja.

1. Pertama, untuk mengidentifikasikan berbagai masalah yang dihadapi suatu program, mengidentifikasikan penyebab munculnya masalah tersebut, dan kemudian mengembangkan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah yang ada.
2. Kedua, untuk mengembangkan strategi, rencana dan anggaran, menentukan prioritas program, dan membuat keputusan pengalokasian sumber daya yang akan mempengaruhi program di masa depan.

3. Ketiga, untuk mengakui dan menghargai kinerja yang telah dicapai oleh personil organisasi.
4. Keempat, untuk mengidentifikasi berbagai pendekatan yang lebih efektif untuk implementasi program dan menyebarkan pendekatan tersebut kepada segenap anggota organisasi.

Penelitian lain menyebutkan bahwa faktor rasional, teknokratik, politik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja. Faktor rasional dan teknokratik meliputi kebijakan internal, ketersediaan sumber daya, akses terhadap sistem informasi, orientasi terhadap tujuan, dan peraturan yang mewajibkan organisasi mengadopsi pengukuran kinerja. Sedangkan Faktor politik dan budaya berupa keberadaan dukungan internal dan eksternal serta sikap keterbukaan organisasi menerima inovasi dan perubahan (Julnes dan Holzer; 2001) dalam Nurkhamid, (2007:50).

Mengacu pada hasil beberapa penelitian di atas, peneliti bermaksud menguji beberapa faktor yang berpengaruh pada kualitas sistem pengukuran kinerja. Beberapa faktor tersebut adalah faktor teknis meliputi keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, dan faktor organisasi meliputi otoritas pengambilan keputusan, dan pelatihan.

2. Faktor Teknis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) atau mempengaruhi dan teknis adalah bersifat atau mengenai. Dalam penelitian ini faktor teknis adalah hal-hal yang dapat mengenai sistem dalam penerapan sistem pengukuran kinerja. Cavalluzo dan

Ittner (2003:40) membuktikan faktor teknis yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja yang meliputi keterbatasan sistem informasi dan kesulitan dan kesulitan menentukan ukuran kinerja.

a. Keterbatasan sistem informasi

Bodnar (2006) dalam Astuti (2011:12) mendefinisikan sistem dan informasi sebagai berikut: “Sistem adalah sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan informasi adalah data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan”. Berdasarkan definisi sistem dan informasi yang telah disebutkan, maka sistem informasi dijabarkan sebagai 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.

Nurkhamid (2008:13), organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja lebih baik dibandingkan dengan kualitas sistem informasi yang kurang baik. Dan masalah dalam sistem informasi berhubungan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu, dan dengan biaya yang efektif.

Kravicuk dan Schank (1996) dalam Nurkhamid (2008:50) 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.

Informasi dikatakan berkualitas jika memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (Jogiyanto, 2001) dalam Arief (2006:26):

1) Akurat (*accuracy*)

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut.

2) Tepat waktu (*timelines*)

Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi.

3) Relevan (*relevance*)

Informasi dikatakan relevan apabila mempunyai manfaat bagi pemakainya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang akan berbeda.

Menurut Cavalluzzo dan Ittner (2003) dalam Windayani (2008:16), keterbatasan kemampuan sistem informasi berpengaruh negatif pada pengembangan sistem pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

b. Kesulitan menentukan ukuran Kinerja

Norman (2010) dalam Astuti (2011:14) mendefinisikan indikator (ukuran) kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Untuk dapat memberikan layanan publik yang lebih baik kepada masyarakat, pemerintah perlu melakukan pengukuran kinerja. Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa masalah yang juga sering terjadi di instansi pemerintah adalah kesulitan untuk menentukan ukuran kinerja yang tepat. Sehingga kesulitan dalam menentukan ukuran kinerja akan berdampak pada keterbatasan penggunaan ukuran kinerja untuk mendukung pemerintah dalam pengambilan keputusan guna memperbaiki kinerja.

Penelitian Cavalluzo dan Ittner (2004) dalam Windayani (2008:16) menunjukkan kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap pengembangan ukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja.

3. Faktor Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) atau mempengaruhi dan organisasi adalah kesatuan susunan atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini faktor organisasi adalah hal-hal keadaan dalam organisasi yang berpengaruh dalam penerapan sistem pengukuran kinerja. Cavalluzo dan Ittner (2003:40) membuktikan faktor

organisasi yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja yang meliputi otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan.

a. Otoritas Pengambilan Keputusan

Cavalluzzo dan Ittner (2003:24) mendefinisikan otoritas pengambilan keputusan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. 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 (2008:52).

Terkait dengan sistem pengukuran kinerja Laurensius (2004) dalam Windayani (2008:17) berpendapat bahwa 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.

Cavalluzzo dan Ittner (2003) dalam Astuti (2011:39) membuktikan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang diberikan kepada pihak manajemen berpengaruh positif pada pengembangan sistem pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Parlinda, 2003) dalam Astuti (2011:17). Pemanfaatan ilmu pengetahuan di dalam instansi pemerintah sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat karena setiap bagian dari rangkaian kerja dalam instansi pemerintah harus dilaksanakan dengan terampil oleh personil dalam organisasi tersebut. Dimana personil organisasi tersebut merupakan salah satu unsur yang berfungsi sebagai penggerak jalannya roda organisasi sehingga personil organisasi memiliki peranan yang penting dalam memenuhi tuntutan masyarakat atas pelayanan publik yang lebih baik.

Pelatihan yang diberikan pada personil organisasi akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terhadap pemahaman pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Laurensius dan Halim (2005) dalam Windayani (2008:17), menunjukkan bahwa pengetahuan teknis yang dimiliki personil organisasi berpengaruh positif pada pengembangan pengukuran kinerja. Hasil penelitian Cavalluzzo dan Ittner (2003) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang berhubungan dengan implementasi pengukuran kinerja berpengaruh positif pada pengembangan pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai sistem pengukuran kinerja di instansi pemerintah telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan pada tahun 2003 oleh Cavalluzzo dan Ittner yang berjudul Implementasi Inovasi Pengukuran Kinerja: Bukti dari Pemerintah. Dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderating. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor implementasi yang terdiri dari keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, dan mandat legislatif. Sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan adalah pengembangan sistem pengukuran; sistem outcomes yang terdiri dari akuntabilitas yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan peningkatan kinerja pemerintah. Dan variabel moderat yang digunakan adalah kinerja dan hasil tindakan pemerintah, dan pelayanan senior eksekutif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi seperti komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, dan pelatihan dalam teknik pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja. Kemudian dan bahwa isu-isu teknis seperti keterbatasan sistem informasi dan kesulitan untuk memilih dan menafsirkan ukuran kinerja yang tepat dalam mengukur aktivitas memainkan peran penting dalam implementasi sistem serta sejauhmana pengukuran kinerja

dan akuntabilitas positif terkait dengan penggunaan informasi kinerja untuk berbagai keperluan. Namun dalam penelitian ini, Cavalluzzo dan Ittner tidak dapat membuktikan pengaruh negatif antara keterbatasan sistem informasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid pada tahun 2008 yang berjudul Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, budaya organisasi. Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen, pelatihan, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja. Namun tidak dengan otoritas pengambilan keputusan yang terbukti tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja dan keterbatasan sistem informasi terbukti sebaliknya. Di lain pihak, kesulitan menentukan ukuran kinerja terbukti berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja namun tidak terhadap akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Pengembangan sistem pengukuran kinerja terbukti berpengaruh positif secara langsung terhadap akuntabilitas

kinerja dan penggunaan penggunaan informasi kinerja, serta berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap penggunaan informasi kinerja.

Selanjutnya penelitian yang digunakan sebagai penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan Astuti (2011) yang berjudul Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas Dan Penggunaan Informasi Kinerja Di Instansi Pemerintah. Penelitian ini meneliti lima faktor yang mempengaruhi sistem pengukuran, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja di Instansi Pemerintah. Kelima faktor tersebut adalah keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan dan budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak terbukti berpengaruh terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja. Kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran dan akuntabilitas, serta tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja. Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja. Pelatihan berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran dan akuntabilitas, serta tidak terbukti berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja.

Delvia (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kesulitan menentukan ukuran kinerja, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kota Padang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Faktor Teknis Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

Faktor teknis adalah hal-hal yang dapat mengenai sistem dalam penerapan sistem pengukuran kinerja. Cavalluzo dan Ittner (2003:40) membuktikan faktor teknis yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja yang meliputi keterbatasan sistem informasi dan kesulitan dan kesulitan menentukan ukuran kinerja.

Dalam indikator keterbatasan sistem informasi, Bodnar (2006) dalam Astuti (2011:12) mendefinisikan sistem dan informasi sebagai berikut: “Sistem adalah sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan informasi adalah data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan”. Organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja lebih baik dibandingkan dengan kualitas sistem informasi yang kurang baik (Nurkhamid, 2008:13).

Cavalluzo dan Ittner (2003) dalam Windayani (2008:16) menyatakan bahwa organisasi dengan kualitas sistem informasi yang lebih baik memungkinkan untuk mengimplementasikan sistem pengukuran yang baru dengan lebih mudah dibandingkan organisasi dengan sistem informasi yang

memiliki kualitas lebih rendah. Jadi, menurut Cavalluzo dan Ittner keterbatasan sistem informasi berpengaruh signifikan negatif pada pengembangan sistem pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

Windayani (2008:16) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi untuk mendukung sistem pengembangan pengukuran kinerja dan pembuatan keputusan pada penganggaran menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang akurat dan tepat waktu.

Dalam indikator kesulitan menentukan ukuran kinerja, Norman (2010) dalam Astuti (2011:14) mendefinisikan indikator (ukuran) kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Nurkhamid (2008:51) menyatakan kesulitan dalam menentukan ukuran kinerja akan mengarah pada keterbatasan penggunaan ukuran kinerja. Cavalluzo dan Ittner (2003) mengemukakan bahwa kesulitan menentukan ukuran kinerja berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

2. Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

Faktor organisasi adalah hal-hal keadaan dalam organisasi yang berpengaruh dalam penerapan sistem pengukuran kinerja. Cavalluzo dan Ittner (2003:40) membuktikan faktor organisasi yang mempengaruhi

implementasi sistem pengukuran kinerja yang meliputi otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan.

Dalam indikator otoritas pengambil keputusan, Cavalluzo dan Ittner (2003:24) mendefinisikan otoritas pengambilan keputusan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dan membuktikan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang diberikan kepada pihak manajemen berpengaruh positif pada pengembangan sistem pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

Dalam indikator pelatihan, Parlinda (2003) dalam Astuti (2011:17) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Laurensius dan Halim (2005) dalam Windayani (2008:17), menunjukkan bahwa pengetahuan teknis yang dimiliki personil organisasi berpengaruh positif pada pengembangan pengukuran kinerja. Cavalluzo dan Ittner (2003) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang berhubungan dengan implementasi pengukuran kinerja berpengaruh positif pada pengembangan pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja.

3. Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Secara Bersamaan Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

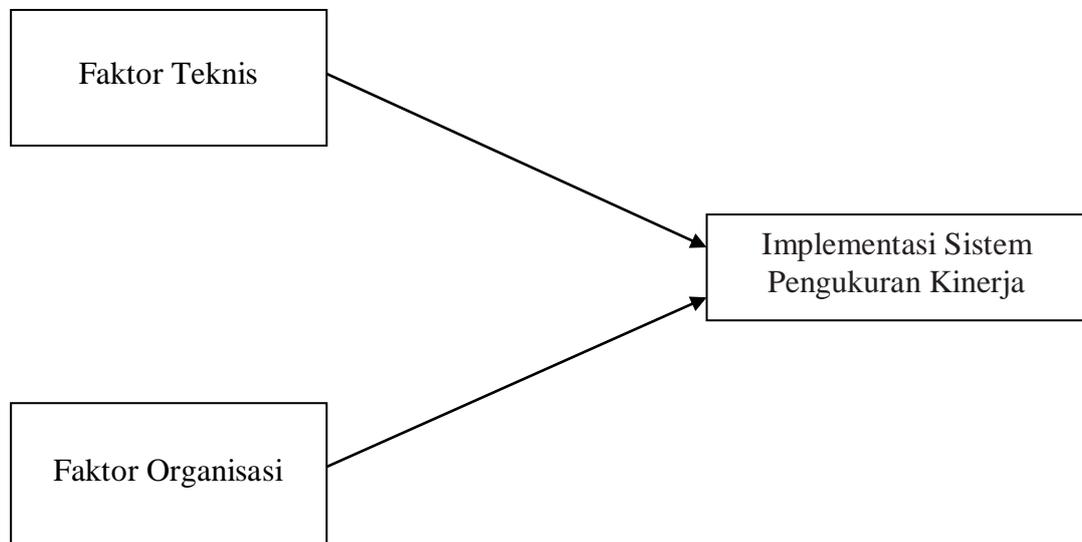
Cavalluzo dan Ittner (2003) meneliti faktor teknis dan faktor organisasional pada implementasi sistem pengukuran kinerja. Faktor teknis dan faktor organisasional mampu menjelaskan pengembangan sistem

pengukuran kinerja, dengan hasil penelitian faktor teknis tidak membuktikan pengaruh negatif sedangkan faktor organisasi memiliki pengaruh signifikan positif.

Faktor teknis dan faktor organisasi merupakan variabel bebas yang akan diuji apakah secara simultan atau bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat yaitu implementasi sistem pengukuran kinerja. Pengujian dilakukan dengan alat analisis yaitu uji F, dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas mampu secara bersama-sama menjelaskan variabel terikat.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu faktor teknis dan faktor organisasi terhadap variabel dependen yaitu implementasi sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun kerangka konseptual teoritis yang dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Faktor teknis berpengaruh signifikan negatif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
- H2:** Faktor organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
- H3:** Faktor teknis dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja tidak terbukti berpengaruh signifikan. Faktor teknis yang dilaksanakan aparat pemerintah Kota Solok cukup baik dan masih harus dilakukannya peningkatan untuk kedepannya agar mendapatkan hasil yang baik.
2. Faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja terbukti berpengaruh signifikan positif. Faktor organisasi pada pemerintah Kota Solok sudah berjalan dengan baik dan perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi.
3. Faktor teknis dan faktor organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan implementasi sistem pengukuran kinerja pada Pemerintahan Kota Solok. Dengan hitungan uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimana dari model penelitian yang digunakan. Dilihat pada koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 16,4% sedangkan sisanya 83,6% ditentukan oleh faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.
2. Data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis dalam bentuk kuesioner akan mempengaruhi hasil penelitian. Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden.
3. Peneliti meneliti pada waktu akhir tahun, dimana pejabat dan para staf pada instansi tersebut sibuk membuat laporan tahunan, sehingga agak menghambat dalam penyebaran kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa faktor teknis dan faktor organisasi dalam pemerintahan telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada implementasi sistem pengukuran kinerja pada Pemerintahan Kota Solok. Pemerintah sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai faktor teknis, supaya seluruh aparat pemerintah dapat memahami faktor teknis implementasi sistem pengukuran kinerja yang dilaksanakan. Karena hasil penelitian menemukan faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden mungkin akan lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain, karena dari hasil model penelitian yang digunakan diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan 16,4%, sedangkan 83,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Ikhwan, 2006. *Pengembangan Sistem Informasi Anggaran Berbasis Kinerja*. Jurnal Optimasi Sistem Industri Volume 5 Nomor 2, 25-30.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Astuti, Widya, Ratih. 2011. *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, Dan Penggunaan Informasi Kinerja Di Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bastian, I., 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Cetakan pertama, edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
-, 2005. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Cavalluzzo, S.Ken dan Christopher D. Ittner, 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. www.SSRN.com.
- Delvia, Fitri. 2011. *Pengaruh Kesulitan Menentukan Ukuran Kinerja, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Padang)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.
- GAO, 2005b. *Performance Measurement and Evaluation: Definitions and Relationships*. MD: General Accounting Office, Gaithersburg, GAO-05-739SP.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi III. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- 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.
- Idris, 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi III. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Padang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Laurensius, Ferry, 2004. *Managemen Kinerja Sektor Publik: Mengatasi Hambatan dalam Siklus Pengukuran Kinerja*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik Volume 5 Nomor 2, 43- 54.
- Mardiasmo, 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
-, 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mwita, John Isaac. 2000. *Performance Management Model: A Systems Based Approach to Public Service Based Approach to Public Service Quality*. The International Journal Of Public Sector Management, Vol. 13 No. 1, 19-37.
- Nurkhamid, M., 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintah Daerah Lingkup Provinsi daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Akuntansi Pemerintah Volume 3 Nomor 1, 45-76.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. *Metode Peneliatian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3*. Cetakan 2. Jakarta: Balai Pustaka.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wang, Xiaohu, 2000. *Performance Measurement in Budgeting: A Study of County Government*. Public Budgeting & Finance, 102-120.
- Windayani, Santi, 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja Dalam Penganggaran*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 2 Nomor 1, 9-28.
- Wahyudi, Hasri, 2012. *Pengaruh Evaluasi Anggaran Dan Kejelasan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah*. Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.

Padang, Desember 2012

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya Saya mendo'akan semoga Bapak/ibu dalam keadaan sehat dan selalu sukses, amin. Saya adalah mahasiswa program Akuntansi pada Universitas Negeri Padang, adapun identitas Saya adalah sebagai berikut:

Nama : Bobby Olvianda Jamil

NIM : 00376

BP : 2008

Saat ini Saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang Saya kumpulkan melalui kuesioner (terlampir), untuk Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja” (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)**.

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya, dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata. Untuk itu Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat kiranya membantu dalam memberikan jawaban pada kuesioner yang terlampir. Bapak/Ibu dimohonkan untuk memberikan tanda check list (√) pada kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan atau pertanyaan yang diberikan.

Demikianlah surat ini Saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Bobby Olvianda Jamil

KUESIONER

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi daftar pertanyaan berikut:

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki

Nama SKPD :

Jabatan :

Kuisisioner latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

1. Jenjang pendidikan formal yang Bapak/Ibu tempuh:

- | | |
|-------|---------|
| a. S2 | d. D1 |
| b. S1 | e. SLTA |
| c. D3 | |

2. Bidang Keahlian (Pendidikan) Bapak/Ibu yang telah ditempuh:

- | | |
|--------------|-------------------------|
| a. Akuntansi | d. Hukum |
| b. Manajemen | e. Ilmu Lainnya (.....) |
| c. Teknik | |

3. Berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai kepala bagian/staf akuntansi di SKPD ini:

- | | |
|--------------|--------------|
| a. > 5 Tahun | d. 2 Tahun |
| b. 4 Tahun | e. < 2 Tahun |
| c. 3 Tahun | |

1. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda check list (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | SKPD telah mengalokasikan sumber daya yang ada. | | | | | |
| 2. | SKPD telah membuat tolok ukur kinerja pada setiap anggaran kegiatan (mengenai input, output, dan outcome). | | | | | |
| 3. | Setiap unit kerja selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan publik. | | | | | |
| 4. | Informasi kinerja sudah digunakan untuk memperbaiki indikator kinerja program. | | | | | |
| 5. | SKPD selalu menentukan target kinerja pada anggarannya untuk melihat tingkat pencapaian program/kegiatan. | | | | | |
| 6. | SKPD selalu berupaya agar efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan biaya dapat diwujudkan. | | | | | |
| 7. | Informasi kinerja sering digunakan untuk menetapkan tujuan kinerja yang baru. | | | | | |
| 8. | Adanya upaya untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi penggunaan biaya terkait dengan kebijakan pada masing-masing unit kerja. | | | | | |
| 9. | Setiap unit kerja selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi penggunaan biaya. | | | | | |
| 10. | SKPD menggunakan informasi kinerja dalam menyusun anggaran. | | | | | |
| 11. | SKPD menggunakan informasi kinerja dalam membuat keputusan masalah pendanaan. | | | | | |
| 12. | Telah adanya upaya agar penggunaan dana berorientasi pada kepentingan publik. | | | | | |

2. Keterbatasan Sistem Informasi

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Kesulitan dalam memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya. | | | | | |
| 2. | Kesulitan dalam memperoleh data dengan tepat waktu. | | | | | |
| 3. | Adanya biaya lebih yang tidak sebanding dengan informasi yang saya peroleh untuk mengumpulkan data diperlukan. | | | | | |
| 4. | Ketidakmampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan. | | | | | |
| 5. | Informasi mempunyai manfaat bagi pemakainya. | | | | | |

3. Kesulitan Menentukan Ukuran Kinerja

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Kesulitan menentukan indikator kinerja yang tepat | | | | | |
| 2. | Kesulitan mengukur kinerja suatu program yang hasilnya baru akan diperoleh di masa depan. | | | | | |
| 3. | Kesulitan menggunakan informasi kinerja untuk meningkatkan kualitas suatu program. | | | | | |
| 4. | Kesulitan menggunakan informasi kinerja untuk menentukan tujuan kinerja yang baru. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Kesulitan menggunakan informasi kinerja untuk merevisi tujuan kinerja yang sudah ada. | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

4. Otoritas Pengambilan Keputusan

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pimpinan memiliki otoritas dalam membuat keputusan yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai berbagai tujuan strategis. | | | | | |
| 2. | Saran dan kritik dari masyarakat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan. | | | | | |
| 3. | Saran dan kritik dari staff dijadikan pertimbangan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan. | | | | | |

5. Pelatihan

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Pelatihan telah diberikan kepada: | | | | | |
| 1. | Membuat perencanaan strategis. | | | | | |
| 2. | Menentukan tujuan kinerja suatu program/kegiatan/proyek. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3. | Mengembangkan berbagai indikator kinerja suatu program/kegiatan/proyek. | | | | | |
| 4. | Menggunakan informasi kinerja dalam mendukung proses pembuatan keputusan. | | | | | |
| 5. | Menghubungkan antara pencapaian kinerja suatu program/kegiatan/proyek dengan tujuan strategis organisasi. | | | | | |