

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN  
DAERAH TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH  
(Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Dharmasraya)**

**Skripsi**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Padang*



**SEPNI SARTIKA**  
NIM: 56288/2010

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

**2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH TERHADAP  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Dharmasraya)

NAMA : SEPNI SARTIKA  
BP/NIM : 2010/56288  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
KEAHLIAN : SEKTOR PUBLIK  
FAKULTAS : EKONOMI  
UNIVERSITAS : NEGERI PADANG

Padang, Agustus 2015

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Herlina Helmy, SE, Ak, M.S, Ak  
NIP. 19800327 200501 2 002

Charoline Cheisviyanny, SE, Ak, M. Ak  
NIP. 19801019 200604 2 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
NIP : 19730213 199003 1 003

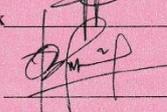
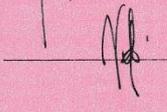
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

**Judul** : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Dharmasraya  
**NAMA** : SEPNI SARTIKA  
**BP/NIM** : 2010/56288  
**PROGRAM STUDI** : AKUNTANSI  
**KEAHLIAN** : SEKTOR PUBLIK  
**FAKULTAS** : EKONOMI

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Herlina Helmy, SE, Ak, M.S,Ak	
2. Sekretaris : Charoline Cheisviyanny, SE, Ak, M.Ak	
3. Anggota : Halmawati, SE, M.Si	
4. Anggota : Vita Fitria Sari, SE, M.Si	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sepni Sartika  
BP/NIM : 2010/56288  
Tempat/Tanggal Lahir : kampung Surau/2 September 1992  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Sektor Publik  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Manggis 22 No 371 Belimbing, Padang  
No. Hp/Telepone : 085263801355  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di 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, Februari 2016  
Yang membuat pernyataan.



Sepni Sartika  
NIM : 56288

## ABSTRAK

**Sepni Sartika, 2010/56288. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Dharmasraya.**

**Pembimbing : 1. Herlina Helmy, SE, Ak, M.S.Ak**

**2. Charoline Cheisviyanny, SE, Ak, M.Ak**

Tuntutan masyarakat yang menginginkan layanan publik yang lebih baik serta pertanggungjawaban yang tercantum dalam instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ditujukan untuk menciptakan *good governance*. Tuntutan masyarakat dan peraturan yang berlaku mengharuskan pemerintah daerah melaporkan kinerjanya. Kedua hal tersebut merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi pegawai instansi pemerintah daerah tentang akuntabilitas kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. 2) pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan 3) pengaruh pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Dharmasraya. Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD di Kabupaten Dharmasraya. Teknik pengambilan sampel dengan metode *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Responden pada penelitian ini adalah kepala SKPD, kepala bidang dan subbagian keuangan di SKPD Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah responden 114 dari 38 SKPD.

Kesimpulan penelitian menunjukkan : Variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Dharmasraya.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan SIKD, Akuntabilitas Kinerja**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Dharmasraya**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Herlina Helmy, SE, Ak, M.S.Ak selaku pembimbing I dan juga kepada Ibu Charoline Cheisviyanny, SE, Ak, M.Ak selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dorongan berbagai pihak dalam rangka penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Kepada dosen Penasehat Akademik (PA) Bapak Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M.Si
4. 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 serta yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam mendapatkan data selama penelitian ini.

5. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Teristimewa kepada orang tua yang selalu mendo'akan, Ayahanda Zulpahmi dan Ibunda tercinta Nurtaniar. Serta keluarga besar saya yang senantiasa sabar dalam memberikan motivasi dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan pendidikan S1 saya.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Akuntansi TM 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berkat dukungan moril dari mereka saya dapat menyelesaikan pendidikan S1 saya dengan baik.
8. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan dan saran, semoga skripsi ini dapat dijadikan bahan bacaan bagi rekan-rekan dimasa yang akan datang.

Padang, Januari 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	
1.1 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	11
1.2 Prinsip-Prinsip Akuntabilitas .....	13
1.3 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	14
1.4 Fungsi Akuntabilitas Kinerja .....	16
1.5 Prinsip Penyusunan LAKIP .....	17
1.6 Ruang Lingkup Isi Pelaporan AKIP .....	18
1.7 Format dan Isi LAKIP .....	19

1.8 Tujuan dan Manfaat LAKIP .....	21
2. Budaya Organisasi .....	22
2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	22
2.2 Dimensi Budaya Organisasi .....	27
2.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	30
3. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	32
3.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	32
3.2 Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia .....	36
4. Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah .....	37
4.1 Sistem Informasi .....	37
4.2 Elemen Sistem Informasi .....	38
4.3 Informasi Keuangan Daerah .....	40
4.4 Penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah ..	42
4.5 Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah .....	46
5. Penelitian Yang Relevan .....	47
6. Pengembangan Hipotesis .....	48
a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	48
b. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	49
c. Pengaruh pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.....	51

7. Kerangka Konseptual .....	52
8. Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Jenis Penelitian .....	54
B. Populasi Dan Sampel .....	54
1. Populasi .....	54
2. Sampel .....	55
C. Jenis Dan Sumber Data .....	57
D. Teknik Pengumpulan Data .....	57
E. Variabel Penelitian .....	57
F. Pengukuran Variabel .....	58
G. Defenisi Operasional .....	58
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
1. Uji Validitas.... .....	60
2. Uji Reliabilitas .....	60
I. Hasil Uji coba Instrumen Penelitian .....	61
J. Uji Asumsi Klasik .....	61
1. Uji Normalitas..... .....	61
2. Uji Multikolinearitas..... .....	62
3. Uji Heterokedastisitas..... .....	62
K. Teknik Analisis Data .....	62
1. Analisis Deskriptif..... .....	62
2. Metode Analisis..... .....	63

L. Instrumen Penelitian.....	65
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Sampel dan Responden Penelitian .....	67
B. Analisis Deskriptif .....	68
1. Karakteristik Respoden .....	68
2. Statistik Deskriptif .....	70
3. Deskripsi Varabel Penelitian .....	71
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	78
D. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	82
1. Uji Normalitas Residual.....	82
2. Uji Multikolinearitas.....	83
3. Uji Heterokedastisitas.....	84
E. Uji Model .....	82
1. Uji F.....	86
2. Uji t.....	87
3. <i>Adjusted R Square</i> (koefisien determinasi).....	88
4. Analisis Regresi.....	88
F. Uji Hipotesis .....	90
1. Hipotesis I.....	90
2. Hipotesis II.....	90
3. Hipotesis III.....	91
G. Pembahasan .....	91
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>98</b>

A. Kesimpulan .....	98
B. Keterbatasan .....	99
C. Saran .....	99

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Daftar Nama SKPD Pemerintah Kabupaten Dharmasraya .....	55
2. Daftar Skor Jawaban Pernyataan Berdasarkan Sifat .....	58
3. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Corrected Item-Total Correlation</i> . .....	61
4. Instrumen Penelitian .....	65
5. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	67
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan ....	68
7. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
8. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
9. Statistik Deskriptif .....	71
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi .....	72
11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kualitas SDM.....	73
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel pemanfaatan SIKD.....	75
13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	76
14. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Terkecil.....	78
15. <i>Item- Total statistics</i> .....	79
16. <i>Reliability statistics</i> .....	79
17. <i>Item total statistics</i> .....	80
18. <i>Reliability statistics</i> .....	80
19. <i>Item total statistics</i> .....	81

20. Reliability statistics .....	81
21. Item total statistics.....	82
22. Reliability statistics. ....	82
23. Uji Normalitas Residual.....	83
24. Uji Multikolinearitas. ....	84
25. Uji Heterokedastisitas. ....	85
26. Uji F ( <i>f test</i> ). ....	87
27. <i>Adjusted R Square</i> (koefisien determinasi).....	88
28. Analisis Regresi (Coefficients <sup>a</sup> ).....	89

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

1. Kerangka Konseptual..... 53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Pilot – Test
3. Hasil Analisis Validitas dan Realibilitas pada uji coba Kuesioner (Pilotttest)
4. Tabulasi Data Penelitian
5. Hasil Analisis Validitas dan Realibilitas Penelitian
6. Hasil Pengolahan Data SPSS 16
7. Surat Izin Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Otonomi daerah di Indonesia yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, yang membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Dengan berlakunya kedua undang-undang tersebut membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik telah mendorong pemerintah untuk dapat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lebih baik dan benar yaitu didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks instansi pemerintah, pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintah dilakukan dengan sistematis dan berkesinambungan yang ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih berdaya guna, bersih, dan bertanggung jawab dalam bertugas, sesuai dengan 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 diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Berdasarkan dua ketentuan tersebut, maka setiap daerah diharuskan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Melalui LAKIP ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan. LAKIP disusun dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan, sasaran, kebijakan, dan program yang tertuang dalam Rencana Strategis Pemerintah. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pemerintah melaksanakan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Menurut Mardiasmo (2002) akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi yang tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Indra,2001).

Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasikan pelayanan publik yang baik. Pusat pertanggungjawaban berperan untuk menciptakan indikator kinerja sebagai dasar untuk menilai kinerja. Dimilikinya sistem pengukuran kinerja handal (*reliable*) merupakan salah satu faktor kunci suksesnya suatu organisasi.

Menurut Norman (2009) 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 melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut Cavaluzzo dan Ittner (2003) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja diantaranya : pemanfaatan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, sumber daya manusia, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan dan budaya organisasi.

Pada suatu organisasi terdapat seperangkat nilai yang terbentuk sesuai dengan gagasan berdirinya organisasi tersebut. Pada umumnya, nilai-nilai yang ada tercermin dalam budaya organisasi suatu organisasi, (Robbins, 2008). Menurut Veithzal (2008), budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Sesuai dengan Kreitner dan Kinicki (2001) dalam (Nurkhamid, 2008) budaya organisasi merupakan nilai dan kepercayaan bersama yang menjadi ciri identitas organisasi, yang terdiri dari sekumpulan sikap, pengalaman, kepercayaan, dan nilai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk memberikan identitas bagi anggota organisasi, menumbuhkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial dan membentuk perilaku dengan membantu anggota merasakan kondisi di lingkungan sekitarnya.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll dalam Munandar (2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai di instansi baik atasan maupun bawahan.

Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam instansi pemerintah dimana pegawai di pemerintahan tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya. Selain itu, budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan fungsi serta pertanggungjawaban kinerjanya dalam instansi pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja. Tujuan akuntabilitas akan tercapai apabila instansi pemerintah tersebut mempunyai budaya organisasi yang baik. Akuntabilitas kinerja tidak akan optimal bila budaya organisasi yang ada pada instansi juga

belum baik, sehingga diperlukan peningkatan pada budaya organisasi yang ada pada instansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *accountability* dengan baik.

Di dalam sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusianya juga berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Warisno (2009) menyebutkan bahwa kinerja SKPD dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan asset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan (Wibowo, 2012). Dalam arti mikro, sumber daya manusia adalah orang/manusia yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut pegawai, personil dan lain-lain. Khususnya sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. Setiap sumber daya manusia berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mencapai tujuan tidak sama satu sama lain. Kontribusi tersebut sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing (Budiantoro: [www.google.com](http://www.google.com)).

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bakal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Widodo, 2001). Setiap daerah sudah mulai mempersiapkan semua perangkat yang diperlukan termasuk menata dan meningkatkan kemampuan/kualitas sumber daya manusia termasuk di bidang

keuangan guna mengantisipasi perubahan-perubahan dalam pengelolaan APBD dan pertanggungjawaban pada akhir tahun anggaran. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu instansi dibutuhkan pertanggungjawaban dari setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007).

Strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia berkualitas unggul, memiliki kompetensi dan mengembangkan kreativitas, inovasi dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peluang dan tantangan serta perkembangan yang semakin pesat, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadi sumber daya manusia yang produktif. Oleh karena itu hanya manusia yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi dan dapat bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja tersebut.

Selain budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah, penggunaan teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, untuk membantu pengelolaan data yang lebih cepat, efektif dan efisien. Pemerintah daerah perlu mengoptimalkan teknologi informasi manajemen dan proses kerja untuk memungkinkan pemerintah bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses-akses antar unit kerja.

Oleh karena itu, dewasa ini instansi pemerintah telah memanfaatkan teknologi informasi yang menghasilkan suatu sistem informasi, dimana menyediakan informasi mengenai keuangan daerah yang dapat diakses, dikelola dan didayagunakan oleh berbagai pihak dan masyarakat luas. Sistem informasi tersebut dikenal dengan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Pemanfaatan SIKD dapat mempercepat proses kerja dalam pengelolaan keuangan daerah (penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban) dan menyediakan informasi keuangan daerah yang komprehensif kepada masyarakat luas.

Sistem informasi keuangan daerah merupakan sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan tata terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah, Ahmad (2008) dalam Nana (2013). SIKD adalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pemerintah dalam memberikan informasi keuangan sebagai bagian dari sistem informasi manajemen pemerintah daerah.

Terkait dengan penyelenggaraan sistem informasi keuangan daerah tersebut, telah dikeluarkan PP No 56 Tahun 2006 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Dalam peraturan daerah tersebut mengamanatkan bahwa daerah tersebut menyampaikan informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah kepada pemerintah harus memenuhi prinsip-prinsip akurat (suatu tindakan yang mencerminkan ketelitian, kecermatan dan ketepatan), relevan (suatu keadaan yang sesuai dengan kondisi objektif sekarang dan masa yang akan datang), dan dapat

dipertanggungjawabkan ( suatu kondisi atau fakta yang dapat diperbandingkan secara angka nominal dan matematis.

Dari tahun ke tahun kabupaten Dharmasraya selalu mendapat opini WDP (wajar dengan pengecualian) oleh BPK RI. Hal ini dikarenakan pertanggung jawaban atas kinerja instansi pemerintah kabupaten Dharmasraya belum bisa dikatakan maksimal. Dengan adanya budaya organisasi yang baik pada instansi pemerintah, pegawai pemerintahan tidak akan berperilaku sekehendak hatinya. Namun fenomena yang terlihat pada SKPD di pemerintahan kabupaten Dharmasraya secara umum malah sebaliknya. Pegawai tidak melaksanakan tugas seperti yang seharusnya. Seperti, tidak mematuhi peraturan yang ada pada SKPD secara keseluruhan. Masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pada instansi pemerintah tersebut. Dengan demikian, akuntabilitas kinerja masih belum bisa dikatakan baik , hal tersebut merupakan salah satu alasan yang menyebabkan pemerintahan kabupaten Dharmasraya masih bertahan dengan opini WDP.

Tidak hanya itu, kualitas sumber daya manusia juga menjadi masalah dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik, karna masih banyaknya personil/orang yang bekerja dalam instansi tersebut tidak mengerti tentang teknologi, dan masih banyaknya pegawai yang kurang memahami tentang akuntansi. Seharusnya pegawai dapat mengembangkan kreativitas, berinovasi dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, agar terciptanya suatu kinerja yang baik.

Kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Dharmasraya masih banyak yang harus dibenahi terutama dalam hal pengelolaan asset. Pengelolaan keuangan

daerah kabupaten Dharmasraya seharusnya bisa lebih ditingkatkan lagi, sehingga dari seluruh program yang dilaksanakan diperoleh output, outcome, dampak dan manfaatnya yang jelas sebagaimana diharapkan masyarakat kabupaten Dharmasraya (Posmetro Padang, 31 mei 2013).

Menurut Bupati Dharmasraya H.Adi Gunawan, bimbingan teknis (bimtek) yang dilakukan bagi aparatur dilingkungan pemerintah kabupaten Dharmasraya tersebut penting artinya, karena sesuai evaluasi pengelolaan aset di masing-masing SKPD masih terdapat kelemahan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah ?
2. Sejauhmana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah ?
3. Sejauhmana pengaruh pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti mengenai:

1. pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Pengaruh pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.
2. Bagi akademis, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Universitas Negeri Padang.
3. Bagi pemerintah, sebagai masukan dalam mewujudkan kinerja yang baik dengan meningkatkan kualitas budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah yang lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

##### **1.1. 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 tanggungjawabnya kepada pihak memberi 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, dilain 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: Kementrian, 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 Pemerintah 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).

## **1.2. 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 dilingkungan 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.

### **1.3.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, instrument, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

a. Perencanaan strategis (Renstra)

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandate. Perencanaan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global.

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 tolak ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu.

b. 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 yang manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

c. 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 mandate/amanah.

d. Pemanfaatan informasi kinerja

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

#### **1.4.Fungsi Akuntabilitas Kinerja**

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

- a) Sarana/instrument 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 pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik secara berkelanjutan.
- d) Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan, dan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi pemerintah/unit kerja dalam menjalankan misi.
- e) Sarana untuk mendorong penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, sistem perencanaan dan penganggaran, keterlaksanaan, metode kerja, dan prosedur pelayanan kepada masyarakat, mekanisme pelaporan serta pencegahan pemberantasan KKN.
- f) Sarana untuk mendorong kreativitas, produktivitas, disiplin dan tanggung jawab aparatur Negara dalam melaksanakan tugas/jabatan berdasarkan aturan/kebijakan, prosedur., dan tata kerja yang telah ditetapkan.

### **1.5. Prinsip Penyusunan LAKIP**

Prinsip penyusunan LAKIP pada umumnya mengikuti prinsip penyusunan laporan yang lazim menjadi syarat dapat disusunnya 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 proporsional 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.

#### **1.6. 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 startegis, 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.

### **1.7. Format dan isi LAKIP**

Mnurut 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.

a. Pendahuluan

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

b. Rencana strategis

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis dan rencana kinerja.

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.

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 ditahun yang 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.

### **1.8.Tujuan dan Manfaat LAKIP**

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 mandate/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 disegala 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. Budaya Organisasi**

### **2.1 pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi yaitu sebagai “*set of important assumption (often unstated) that members of a community share in common*”. Budaya organisasi adalah satu set asumsi yang dianggap sangat penting (meski terkadang tidak tertulis) yang di sered oleh para anggota sebuah organisasi. (shate dalam Achmad 2007).

Druicker dalam Pabundu (2006) mendefinisikan budaya organisasi adalah *the body of solutions to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about, and feel in relation to those problems.*

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan oleh para tokoh budaya organisasi diatas, terkadang unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut (Pabundu, 2006):

- 1) Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- 2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi.

- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

- 4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/ perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi

hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan.

c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial

Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

e. Sebagai integrator

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya terbaru.

f. Membentuk perilaku bagi para karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi

Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan

Fungsi budaya organisasi/perusahaan adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran. Segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i. Sebagai alat komunikasi

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

j. Sebagai penghambat berinovasi

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian ini, dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

## 2.2 Dimensi Budaya Organisasi

Hofstede mengelompokkan budaya organisasi ke dalam 6 dimensi praktis (Achmad, 2007) yaitu:

1) *Process oriented vs Result oriented*

Dimensi ini mengontraskan organisasi yang berorientasi proses dengan organisasi yang berorientasi hasil. Pada *process oriented culture*, perhatian

organisasi lebih ditujukan pada proses aktivitas yang berjalan selama ini dan sejauhmana orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut patuh terhadap ketentuan—ketentuan atau kebijakan yang telah digariskan organisasi. Sementara itu, pada *result oriented culture* perhatian organisasi lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya sehingga seringkali organisasi tidak mempedulikan sebagaimana proses dilakukan tetapi yang penting hasilnya cepat didapat.

### 2) *Employee oriented vs job oriented*

*Employee oriented* menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan-kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kepentingan para pekerja bukan hanya yang bersangkutan dengan keterlibatan mereka dalam pekerjaan seperti tingkat kesejahteraan karyawan dan dilibatkannya karyawan dalam keputusan-keputusan organisasi tetapi juga yang berkaitan dengan persoalan-persoalan pribadi mereka. Sementara itu, *job oriented* beranggapan bahwa para karyawan harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan-kepentingan mereka.

### 3) *Parochial vs professional culture*

*Parochial culture* menjelaskan bahwa tingkat kebergantungan karyawan pada atasan dan pada organisasi cenderung sangat tinggi. Karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian integral dari organisasi.

Sebaliknya, pada *professional culture* karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri sedangkan alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata-mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan bukan karena latar belakang keluarga atau alasan lain. Dengan demikian organisasi yang memiliki *professional culture* cenderung memperlakukan karyawannya secara rasional dengan ketentuan-ketentuan yang serba terukur.

#### 4) *Open system vs closed system culture*

*Open system culture* menjelaskan bahwa organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan-perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Demikian juga orang-orangnya lebih terbuka dan responsive terhadap usulan perubahan organisasi, lebih terbuka pada pendatang baru dan orang luar. Sebaliknya, pada *closed system culture* organisasi seolah-olah diperlakukan sebagai sebuah mesin yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak perubahan. Oleh karenanya pada organisasi semacam ini bukan hanya tidak mudah menerima perubahan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal organisasi juga sulit dilakukan.

#### 5) *Loose control culture vs tight control culture*

Pada tingkat organisasi dengan tingkat pengendalian yang longgar, organisasi seolah-olah tidak memiliki alat kendali dan organisasi tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bisa mengendalikan orang-orang yang bekerja didalamnya. Semuanya dikendalikan oleh aturan

yang serba longgar. Kebalikan dari *loose control* yaitu *tight control culture*, dimana organisasi semacam ini cenderung menerapkan aturan-aturan yang ketat dan bahkan dalam batas-batas tertentu cenderung kaku.

#### 6) *Pragmatic vs normative culture*

*Pragmatic culture* adalah organisasi yang berorientasi pada konsumen. Bagi organisasi semacam ini, konsumen adalah segalanya. Aturan dan prosedur bisa saja dilanggar jika hal tersebut menghantarkan hasil dan pemenuhan kebutuhan konsumen. Berbeda dengan *pragmatic normative culture* menganggap bahwa tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan-peraturan, konvensi maupun tertulis yang tidak boleh dilanggar.

Dari keenam dimensi budaya organisasi tersebut, menurut Hofstede (1990) dalam Supono dan Indriantoro (1998), yang mempunyai kaitan erat dengan praktik pembuatan keputusan partisipasi adalah dimensi yang kedua yaitu berorientasi pada orang (*employee oriented*).

### **2.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu

tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
5. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya

upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

6. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003 : 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
7. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
8. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003 : 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan semuanya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

### **3. Kualitas Sumber Daya Manusia**

#### **3.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010). Menurut Susilo (2002:3) “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya”. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono dan Fidelis (2004), untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tentu tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,

2012). Menurut pakar, kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 November 2003 ditentukan bahwa: kualitas adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dengan kata lain, staf harus mempunyai kompetensi untuk melaksanakan fungsi-fungsi akuntansi atau kewenangannya.

Kualitas dalam melaksanakan fungsi ini terdiri dari:

- 1) Bagian keuangan memiliki staf yang berkualitas dalam jumlah yang cukup
- 2) Minimal staf sub bagian penatausahaan keuangan/akuntansi merupakan lulusan D3 akuntansi atau lebih
- 3) Memiliki uraian peran dan fungsi yang jelas dalam melaksanakan tugas
- 4) Peran dan tanggung jawab ditetapkan secara jelas dalam Peraturan Daerah
- 5) Uraian tugas sesuai dengan fungsi akuntansi yang sesungguhnya
- 6) Terdapat pedoman mengenai prosedur dan proses akuntansi
- 7) Telah melaksanakan proses akuntansi
- 8) Memiliki sumber daya pendukung operasional yang cukup

- 9) Dilakukannya pelatihan-pelatihan untuk membantu penguasaan, dan pengembangan keahlian dalam tugas
- 10) Adanya dana yang dianggarkan untuk memperoleh sumber daya, peralatan dan pelatihan yang dibutuhkan.

Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007).

Ukuran kualitas sumber daya manusia dilihat dari rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman (Dessler, 1997) yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha manusia untuk membudayakan manusia itu sendiri. Pendidikan dapat dibagi menjadi:

- a. Pendidikan formal
- b. Pendidikan informal
- c. Pendidikan nonformal

2. Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dapat mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerjaan saat ini maupun masa mendatang.

3. Pengalaman

Dengan memiliki pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan, lebih terampil, punya wawasan yang luas dan mudah beradaptasi

dengan lingkungan. Menurut Dessler (2003, 135-136), pengalaman dibutuhkan untuk menentukan spesifikasi dan prestasi pekerjaan.

Notoadmodjo (2003) juga mengemukakan kualitas sumber daya manusia bertumpu pada dua indikator penting yaitu pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan dan tingkat keterampilan untuk mengerjakan proses kerja yang ada pada unit organisasi. Pendidikan merupakan factor untuk menentukan penempatan formasi/jabatan dalam suatu organisasi, sementara keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien, tepat dan efektif.

Dalam meningkatkan akuntabilitas suatu kinerja, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan akuntansi dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Aparatur pemerintah daerah yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya menguasai penatausahaan anggaran melainkan juga harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi dan pengaruhnya terhadap rekening-rekening dalam laporan keuangan pemerintah daerah. Kegagalan SDM pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

### **3.2. Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan definisi kualitas, dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja itu merupakan kualitas. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja superiorlah yang

merupakan kualitas yang dimilikinya. Oleh karenanya kualitas memiliki karakteristik tertentu.

Spencer & Spencer (Noor Fuad & Gofur Ahmad, 2009: 24) mengemukakan beberapa jenis karakteristik yang membentuk sebuah kualitas, yakni sebagai berikut:

- 1) *Motives*, merupakan konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan dan dikehendaki oleh seseorang sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku dapat dijabarkan dengan istilah tertentu, seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- 2) *Traits*, adalah karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
- 3) *Self concept*, merupakan sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- 4) *Knowledge*, merupakan informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test* sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlukan dalam pekerjaan.
- 5) *Skills*, merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

#### **4. Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah**

##### **4.1. Sistem Informasi**

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).

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.

Sistem informasi berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan dan pemrosesan data, baik yang dilakukan secara manual maupun dengan bantuan komputer untuk menghasilkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Salah satu dari sistem informasi yang spesifik adalah sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

Peraturan pemerintah RI No. 56 Tahun 2005, sistem Informasi Keuangan Daerah selanjutnya disingkat SIKD adalah:

“suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah. Informasi keuangan daerah adalah

segala informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah”.

SIKD adalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pemerintah dalam memberikan informasi keuangan sebagai bagian dari sistem informasi manajemen pemerintah daerah, sehingga dalam penelitian ini memfokuskan pemanfaatan SIKD terhadap kinerja organisasi pemerintah dan bagaimana SIKD tersebut berhasil atau diterapkan dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, apa yang dimaksud kesuksesan dari sistem informasi tersebut dan bagaimana membuat sistem informasi menjadi sukses (Jogiyanto, 2007:1).

#### **4.2. Elemen Sistem Informasi**

Menurut Billy dan Muhamudu (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 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.

### **4.3. Informasi keuangan daerah**

Pemerintah daerah menyampaikan informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah kepada pemerintah. Informasi keuangan daerah yang disampaikan harus memenuhi prinsip-prinsip akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Informasi keuangan daerah yang disampaikan oleh daerah kepada pemerintah mencakup:

- a) APBD dan realisasi APBD propinsi, kabupaten dan kota.
- b) Neraca daerah
- c) Laporan arus kas
- d) Catatan atas laporan keuangan daerah
- e) Dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan
- f) Laporan keuangan perusahaan daerah
- g) Data yang berkaitan dengan kebutuhan fiskal dan kapasitas fiskal

Informasi keuangan daerah tentang laporan realisasi APBD, neraca daerah, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan daerah, disusun secara bertahap sesuai dengan kondisi masing-masing daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pedoman pada standar akuntansi pemerintahan yang berlaku. Informasi keuangan yang terkait dana

dekonsentrasi dan tugas pembantuan disampaikan oleh pemerintah daerah yang menerimanya. Informasi keuangan daerah berupa laporan keuangan adalah ringkasan neraca dan laporan laba rugi perusahaan daerah.

Informasi keuangan daerah kepada menteri keuangan dan menteri dalam negeri. Informasi keuangan daerah juga disampaikan kepada menteri teknis terkait sesuai kebutuhan. Penyampaian informasi keuangan daerah disampaikan melalui dokumen tertulis dan media lainnya. Batas waktu penyampaian informasi keuangan daerah adalah:

- a. Paling lambat tanggal 31 Januari tahun anggaran yang bersangkutan untuk APBD setiap tahun anggaran dan apabila ada perubahan APBD paling lambat disampaikan 30 hari setelah ditetapkannya perubahan APBD tahun berjalan.
- b. Paling lambat 30 hari setelah berakhirnya semester yang bersangkutan untuk laporan realisasi APBD per semester.
- c. Paling lambat tanggal 31 Agustus tahun berjalan untuk laporan realisasi APBD, neraca daerah, laporan arus kas, catatan atas laporan keuangan daerah, informasi mengenai dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan, laporan keuangan perusahaan daerah, dan data yang berkaitan dengan kebutuhan fiskal dan kapasitas fiskal daerah tahun yang lalu.

#### **4.4. Penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah**

Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem informasi keuangan Daerah ditetapkan untuk menunjang perumusan kebijakan fiskal

secara nasional serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan desentralisasi. Dalam rangka mendukung percepatan penyampaian informasi keuangan daerah dari pemerintah daerah kepada pemerintah pusat perlu dilakukan perubahan terhadap pengaturan mengenai batas waktu penyampaian, prosedur pemberian peringatan, dan sanksi yang terdapat dalam peraturan pemerintah No 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Pemerintah menyelenggarakan SIKD secara nasional dengan tujuan:

- a. Merumuskan kebijakan dan pengendalian fiskal nasional;
- b. Menyajikan informasi keuangan daerah secara nasional;
- c. Merumuskan kebijakan keuangan daerah, seperti Dana Perimbangan, Pinjaman Daerah, dan Pengendalian deficit anggaran; dan
- d. Melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pendanaan Desentralisasi, Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, Pinjaman Daerah, dan defisit anggaran daerah.

Penyelenggaraan SIKD mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan standar informasi keuangan daerah,
- b. Penyajian informasi keuangan daerah kepada masyarakat,
- c. Penyiapan rumusan kebijakan teknis penyajian informasi,
- d. Penyiapan rumusan kebijakan teknis di bidang teknologi pengembangan SIKD,
- e. Pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan SIKD,

- f. Pembakuan SIKD yang meliputi prosedur, pengkodean, peralatan aplikasi dan pertukaran informasi, dan
- g. Pengkoordinasian jaringan komunikasi data dan pertukaran informasi antar instansi pemerintah.

Pemerintah Daerah menyelenggarakan SIKD di daerahnya masing-masing dengan tujuan:

- a. Membantu kepala daerah dalam menyusun anggaran daerah dan laporan pengelolaan keuangan daerah,
- b. Membantu Kepala Daerah dalam merumuskan kebijakan keuangan daerah,
- c. Membantu Kepala Daerah dan instansi terkait lainnya dalam melakukan evaluasi kinerja keuangan daerah,
- d. Membantu menyediakan kebutuhan statistik keuangan daerah,
- e. Menyajikan informasi keuangan daerah secara terbuka kepada masyarakat, dan
- f. Mendukung penyediaan informasi keuangan daerah yang dibutuhkan dalam SIKD secara nasional.

Penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) meliputi:

- a. Penyajian informasi anggaran, pelaksanaan anggaran, dan pelaporan keuangan daerah yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah.

Penyelenggaraan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah diselenggarakan untuk mendukung pemerintah daerah dalam penyusunan

anggaran, pelaksanaan anggaran dalam pelaporan keuangan daerah. Ahmad (2002) menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan SIKD secara nasional dalam menyampaikan informasi keuangan perlu adanya pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap proses pengelolaan APBD maupun APBN

b. Penyajian informasi keuangan daerah melalui sistem resmi pemerintah Daerah.

Situs resmi diselenggarakan oleh pemerintah provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam Provinsi yang bersangkutan, dan dapat diselenggarakan oleh masing-masing Pemerintah Kabupaten/Kota. Informasi keuangan daerah yang ditampilkan dalam situs resmi pemerintah daerah yang berisi tentang informasi keuangan daerah yang disampaikan oleh daerah kepada Pemerintah pusat.

Apabila pemerintah daerah tidak menyampaikan informasi keuangan daerah 1 (satu) bulan setelah batas waktu yang ditetapkan diberikan peringatan tertulis oleh Menteri Keuangan. Apabila pemerintah daerah tidak menyampaikan informasi keuangan daerah hingga 2 (dua) bulan setelah diterbitkannya peringatan tertulis. Menteri Keuangan menetapkan sanksi berupa penundaan penyaluran Dana Perimbangan setelah berkoordinasi dengan Menteri dalam Negeri.

Pengenaan sanksi dilaksanakan secara efektif pada pencairan Dana perimbangan bulan berikutnya setelah tanggal penetapan sanksi. Pengenaan sanksi dilaksanakan setiap bulan sampai dengan

disampaikannya informasi keuangan daerah kepada pemerintah pusat.

Penerapan pengenaan sanksi diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan.

- c. Penyediaan informasi keuangan daerah dalam rangka mendukung SIKD secara nasional.

#### **4.5.Pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah**

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) menyebutkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah adalah suatu system yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah. Sedangkan informasi Keuangan Daerah adalah segala informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Dengan demikian system informasi akuntansi keuangan daerah dapat didefinisikan sebagai suatu system pengelompokkan, penggolongan, pencatatan dan pemrosesan aktivitas keuangan pemerintah daerah kedalam sebuah laporan keuangan sebagai suatu informasi yang dapat digunakan oleh pihak tertentu dalam pengambilan keputusan. Sedangkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi keuangan daerah adalah penerapan sistem informasi akuntansi tersebut oleh masing-masing SKPD dalam proses penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

## 5. Penelitian Yang Relevan

Maulidah Tri Astuti (2008) melakukan penelitian tentang penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu pada SKPD. Penelitian ini dilakukan di Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan penerapan Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu pada SKPD Pemerintah Kota Malang.

Wilfah (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemerintah pada instansi pemerintah daerah Kota Padang.

Maswandi (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh Pembagian Tugas, Sarana dan Prasarana dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi Publik di Kabupaten Padang Pariaman, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dari variabel kualitas SDM dengan variabel kinerja, dimana semakin baik kualitas SDM yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi publik di Kabupaten Padang Pariaman.

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

Fikri (2011) telah melakukan penelitian di Kota Padang, dia menyatakan bahwa sistem informasi keuangan daerah akan mendukung transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan, sehingga masyarakat dapat dengan mudah mengetahui kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebagai gambaran dari kinerja keuangan selama satu periode.

Dalam penelitian Tubagus (2010) di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, meneliti tentang pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian tersebut adalah bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

## **6. Pengembangan Hipotesis**

### **a. Pengaruh lingkungan budaya terhadap akuntabilitas kinerja SKPD**

Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam instansi pemerintah dimana pegawai dipemerintahkan tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya. Selain itu, budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan fungsi serta pertanggungjawaban kinerjanya dalam instansi pemerintah.

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai yang membedakan instansi pemerintah itu dari instansi-instansi pemerintah lainnya. Budaya organisasi adalah sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan

eksternal dan usaha penyesuaian integritas ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Sutanto dalam Sutrisno, 2010:24-25)

Budaya organisasi yang kuat atau positif akan memacu instansi pemerintah ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negative akan memberi dampak yang negatif bagi instansi pemerintah. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasi baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Hal ini didukung penelitian Fajrina (2009) dalam Muhammad (2011) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan nilai bersama dalam suatu organisasi/instansi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi/instansi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut Susilo (2002:3) “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya”. Unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka melakukan kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan

organisasi. Artinya tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi peranan manusia (insani) adalah mutlak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007).

Berdasarkan penelitian Wilfah (2010) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia pada instansi pemerintah Kota Padang dan penelitian dari Maswandi (2009) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dari variabel kualitas SDM dengan variabel akuntabilitas kinerja, dimana semakin baik kualitas SDM yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi public di Kab, Padang Pariaman.

Kualitas sumber daya manusia dilihat dari kompetensi yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman yang dimiliki. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (wibowo, 2012)

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diharapkan untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Dengan kualitas pengetahuan yang tepat, akan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap yang ideal dengan kejujuran serta disiplin akan memberikan suatu bentuk pelaksanaan tugas baik layanan umum maupun administrative terlaksana dengan baik. Hal ini tentunya akan mendukung akuntabilitas kinerja pemerintah.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki setiap instansi pemerintah maka akan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

**c. Pengaruh pemanfaatan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**

Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah, penggunaan teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, untuk membantu pengelolaan data yang lebih cepat, efektif dan efisien. Pemerintah daerah perlu mengoptimalkan teknologi informasi manajemen dan proses kerja untuk memungkinkan pemerintah bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses-akses antar unit kerja.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) menyebutkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah adalah suatu system yang mendokumentasikan,

mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah. Sedangkan informasi Keuangan Daerah adalah segala informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) merupakan suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah (Ahmad, 2008;429). SIKD adalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pemerintah dalam memberikan informasi keuangan sebagai bagian dari sistem manajemen pemerintah daerah.

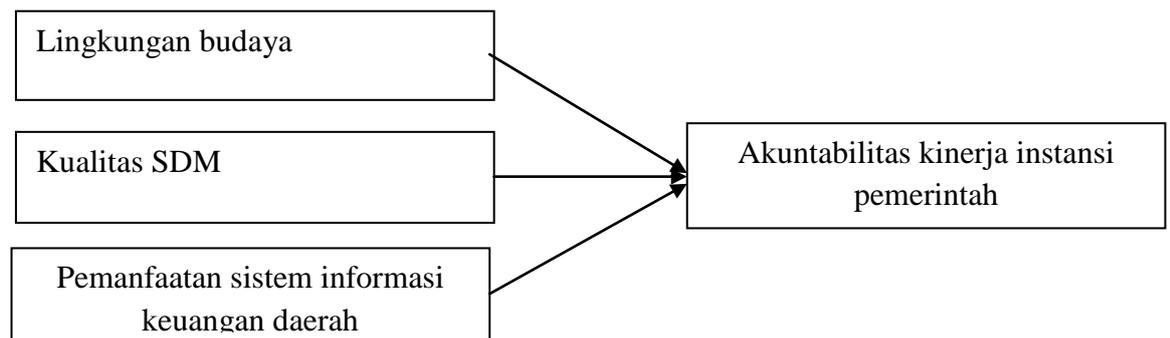
Dengan pemanfaatan sistem informasi yang baik akan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik pula.

## **7. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antar variable yang akan diteliti yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variable dependen dengan lingkungan budaya organisasi, pemanfaatan sistem informasi dan otoritas pengambilan keputusan sebagai variable independen.

Akuntabilitas kinerja merupakan gambaran mengenai pertanggung jawaban pencapaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sarana, tujuan, misi, dan visi dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah, diantaranya adalah budaya organisasi. Faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja instansi pemerintah. Kinerja instansi pemerintah yang baik akan tercapai jika budaya yang dianut oleh organisasi tersebut juga baik, karena budaya organisasi merupakan tatanan norma dan nilai yang mengatur bagaimana seseorang harus bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor lainnya yaitu pemanfaatan sistem informasi dan kualitas sumber daya manusia, faktor ini juga dinilai dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Gambar 1: Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.



## 8. Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

H2: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

H3: Pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah” adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini didasarkan dengan uji statistik regresi berganda dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga akan mengalami peningkatan.
2. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada kualitas sumber daya manusia maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga akan mengalami peningkatan.
3. Variabel pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **B. Keterbatasan**

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

1. Metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya (subjektif) dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa uji adjusted R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,411%. Atau hanya sebesar 41,1%. Ini berarti bahwa kontribusi variabel dependen terhadap variabel independen hanya sebesar 41,1%. Dengan kata lain masih terdapat variabel lain yang memiliki kontribusi yang lebih besar bagi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **C. Saran**

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

1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu pada metode penelitian yang dipakai. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode lapangan dan wawancara.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen yang memungkinkan dalam mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah. Misalnya variabel kompetensi SDM yang ada, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, ketaatan terhadap peraturan perundangan, penerapan akuntabilitas keuangan dan lain sebagainya.

3. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pemerintah sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah, agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani. 2008. *Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Astuti, Ratih Widya. 2011. *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bambang Supomo dan Indriantoro. 1998. *pengaruh Struktur Organisasional dan Kultur Organisasi terhadap Hubungan antara Anggaran Partisipatif dan Kinerja Manajerial*.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga
- Cavalluzzo, Ken S, dan Christopher D. Ittner. 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. ([www.SSRN.com](http://www.SSRN.com)). Hal 1-54 [18/02/2012].
- Delvia Fitri. 2011. *Pengaruh Menentukan Kesulitan Menentukan Ukuran Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Skripsi, Universitas Negeri Padang: Padang.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multilavare dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*. Cetakan 2. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia 2003. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Istansi Pemerintah*. LAN. Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2001. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: Erlangga

- Loina, lalolo Krina P. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi*. Sekretariat Good Public Governance. Badan perencanaan Pembangunan Nasional Jakarta.
- Mahsun, Susitiyowati, dan Andre, 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Mardiasmo, 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan john H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Muntoro, Ronny Kusuma, 2007. *Sistem Informasi untuk Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Melalui (<http://www.google.co.id>). Diakses [18/02/2012]
- Muswandi.2009. “Pengaruh Pembagian Tugas, Sarana Prasarana Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Public (Studi Empiris Organisasi Public Di Kabupaten Padang Pariaman)”. *Tesis*. Magister Manajemen UNP
- Nana Septrya. 2013. *Pengaruh Peran Manajer Dalam Penganggaran dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) Terhadap Kinerja SKPD*.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta:Penerbit Rineka Cipta
- Nurkhamid, M. 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*, Volume 3 Nomor 1. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*
- Pabundu Tika. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusaha*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Republik Indonesia, 2004. *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Arcan
- Suwatmo, M.Si, Dr. H, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Tubagus. 2010. *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja SKPD*. *Skripsi Program S-1*. Universitas Sumatera Utara

Wilfah Busri Wahyu. 2010. "Pengaruh Kualitas SDM Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang (studi empiris pada SKPD di Kota Padang)". Skripsi. Fakultas Ekonomi:UNP

Willy Susilo. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*.