

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI, KOMITMEN MANAJEMEN,
DAN OTORITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**
(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

DEVA RIZKI ANNAS
2006/77728

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI, KOMITMEN MANAJEMEN, DAN OTORITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Padang)

Nama : Deva Rizki Annas
BP/NIM : 2006 / 77728
Program studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2011

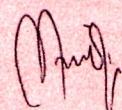
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



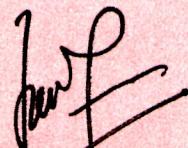
Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

Pembimbing II



Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19720910 199802 2 003

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi**



Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Pengaji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI, KOMITMEN MANAJEMEN,
DAN OTORITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)**

**Nama : Deva Rizki Annas
NIM / BP : 77728 / 2006
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi**

Padang, Mei 2011

Tim Pengaji

Nama		Tanda Tangan
1. Ketua	: LILI ANITA, SE, M.Si, Ak	
2. Sekretaris	: NURZI SEBRINA, SE, M.Sc, Ak	
3. Anggota	: FEFRI INDRA ARZA, SE, M.Sc, Ak	
4. Anggota	: DEVIANI, SE, M.Si, Ak	

ABSTRAK

Deva Rizki Annas (2006/77728) Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi empiris pada SKPD pemerintah kota Padang). Skripsi. Universitas Negeri Padang. 2011.

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

Pembimbing II : Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) Pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. 2) Pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. 3) Pengaruh otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat eselon II, III, IV di seluruh SKPD pemerintahan kota Padang, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *judgment sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Data dikumpulkan dengan menyebarluaskan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Keterbatasan sistem informasi berpengaruh signifikan negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana nilai signifikan sebesar $0,016 < \alpha 0,05$ ($t_{hitung} 2,481 > t_{tabel} 1,6683$) dan nilai koefisien β bernilai negatif yaitu -0,318, berarti H_1 diterima. 2) Komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana nilai signifikan sebesar $0,020 < \alpha 0,05$ ($t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 1,6683$) dan nilai koefisien β bernilai positif yaitu 0,165, berarti H_2 diterima. 3) Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dimana nilai signifikan sebesar $0,038 < \alpha 0,05$ ($t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 1,6683$) dan nilai koefisien β bernilai positif yaitu 0,721, berarti H_3 diterima.

Dalam penelitian ini disarankan: 1) Pemerintah sebaiknya meningkatkan kualitas sistem informasi sehingga informasi atau data yang dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan dapat diperoleh dengan tepat waktu dan dapat dipercaya. 2) Pemerintah harus lebih meningkatkan komitmen aparatnya, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan akuntabilitas kinerja tercapai. 3) Sebaiknya selain menggunakan kuisioner digunakan juga metode pengumpulan data dengan cara survei lapangan dan wawancara untuk mendapatkan informasi selain yang telah ada di kuisioner. 4) diharapkan penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dan sampel dari kabupaten atau kota selain Padang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu **Lili Anita, SE, M.Si, Ak** selaku pembimbing I, dan Ibu **Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak** selaku pembimbing II, yang telah memberikan ilmu, pengarahan, bimbingan, masukan, serta waktu bimbingan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syamsul Amar, MS** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu **Lili Anita, SE, M.Si, Ak** dan Bapak **Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak** selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Teristimewa untuk kedua orang tua dan segenap keluarga penulis atas segala do'a, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
5. Teman-teman mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang rekan-rekan seperjuangan atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna.
6. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan masih belum sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang konsrtuktif dan edukatif penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	11
a. Pengertian.....	11
b. Fungsi Akuntabilitas Kinerja	14
c. Prinsip-prinsip Akuntabilitas	15
2. Keterbatasan Sistem Informasi	15

a.	Sistem Informasi	15
b.	Elemen Sistem Informasi	16
c.	Keterbatasan Sistem Informasi	18
3.	Komitmen Manajemen	20
4.	Otoritas Pengambilan Keputusan	22
B.	Penelitian Relevan	23
C.	Pengembangan Hipotesis	24
D.	Kerangka Konseptual	28
E.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A.	Jenis Penelitian	30
B.	Populasi Dan Sampel	30
C.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian	32
D.	Variabel Penelitian	33
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Instrumen Penelitian	34
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas	36
H.	Uji Asumsi Klasik	39
I.	Teknik Analisis Data	40
J.	Definisi Operasional	44
BAB IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A.	Sampel Dan Responden Penelitian	45

B.	Analisis Deskriptif	46
C.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	55
D.	Uji Asumsi Klasik	56
E.	Hasil Analisis Data	59
F.	Uji Hipotesis	62
G.	Pembahasan	63
BAB V.	PENUTUP	70
A.	Simpulan	70
B.	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar nama SKPD	31
2. Skala Pengukuran	34
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	35
4. Nilai <i>Corrected Item Correlation</i> Terkecil Penelitian	37
5. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian	38
6. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	46
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	48
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	49
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	50
12. Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi	50
13. Distribusi Frekuensi Variabel Keterbatasan Sistem Informasi.....	52
14. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Manajemen	53
15. Distribusi Frekuensi Variabel Otoritas Pengambilan Keputusan	54
16. Statistik Deskriptif	55
17. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Penelitian.....	56
18. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian	57
19. Uji Normalitas Residual	58

20. Uji Multikolinearitas	59
21. Uji Heterokedastisitas	59
22. Uji Koefisien Determinasi	60
23. Koefisien Regresi Berganda	61
24. Uji F Hitung	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Kerangka Konseptual		28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1. Kuesioner Penelitian		75
2. Uji Validitas dan Reliabilitas		79
3. Hasil Analisis Data		82
4. Surat Penelitian.....		89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diganti dengan UU Nomor 32 Tahun 2004, telah terjadi perubahan paradigma dalam pemerintahan daerah, yang semula lebih berorientasi sentralistik menjadi desentralistik dan menjalankan otonomi seluas-luasnya. Salah satu aspek penting kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi adalah peningkatan pelayanan umum dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dan meningkatkan daya saing daerah. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berakuntabilitas.

Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik telah mendorong pemerintah untuk dapat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara 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, berhasil 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, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada 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 tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Indra, 2001).

Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang baik. Pusat pertanggungjawaban berperan untuk menciptakan indikator kinerja sebagai dasar untuk menilai kinerja. Dimilikinya sistem pengukuran kinerja yang 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 Cavalluzzo (2003) dan Nurkamid (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja, salah satunya keterbatasan sistem informasi. Keterbatasan sistem informasi adalah keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu. Tujuan akuntabilitas akan tercapai apabila sistem informasi dapat memberikan dan menyajikan data yang dapat diakses secara luas oleh para *stakeholders*. Akuntabilitas kinerja tidak akan optimal bila sistem informasi yang ada terbatas sehingga diperlukan peningkatan sistem informasi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *stewardship* dan *accountability* dengan baik (Nurkhamid, 2008).

Selain keterbatasan sistem informasi, guna menciptakan akuntabilitas kinerja yang tinggi diperlukan juga komitmen manajemen yang tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan, GAO (*General Accounting Office*) dalam (Nurkhamid, 2008). Komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplikasikan suatu kebijakan yang telah ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai (Nadirsyah, 2008)

Akuntabilitas kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan komitmen yang tinggi dari pimpinan dan staf dalam organisasi, karena individu dalam organisasi memilih keterlibatan tinggi memihak pada organisasi dan memelihara keanggotaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai.

Sesuai dengan Cavalluzo (2003) dan Nurkhamid (2008) pendeklegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada para bawahannya sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena personil perlu otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku di dalam organisasi bahwa otoritas pengambilan keputusan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Otoritas pengambilan keputusan merupakan suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi.

Kondisi di Indonesia semakin parah karena adanya bias dalam pelaporan kinerja (LAKIP) yang dibuat instansi pemerintah (Solikin, 2005). Bias tersebut

muncul karena pemerintah banyak mengaitkan kinerjanya yang baik secara berlebihan karena usaha sendiri, sedangkan kinerjanya yang tidak baik dikaitkan dengan faktor eksternal. Organisasi cenderung melaporkan kinerjanya lebih tinggi daripada kenyataan yang ada, membesar-besarkan informasi tentang kesuksesan serta memperkecil informasi tentang peran faktor internal dan eksternal atas kegagalan program.

Akuntabilitas kinerja pemerintah provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia sangat rendah. Dalam evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada 29 pemerintah provinsi dan 57 pemerintah kabupaten/kota, hanya 16 persen yang mendapat nilai cukup. Jumlah ini menjadi jauh lebih rendah bila dilihat dari keseluruhan 33 provinsi dan 497 kabupaten/kota yang ada di Indonesia.

Presiden Susilo Bambang Yudhoyono meminta agar informasi tentang kinerja pemerintah yang disampaikan pada masyarakat mengenai keberhasilan dan kegagalan program pemerintah disampaikan secara berimbang. "Kalau dikatakan pemerintah serba gagal, buruk dan mundur, seolah tidak ada yang baik, ini racun juga sebaliknya, kalau pemerintah hanya diberitakan semua baik, juga tidak baik," kata Presiden. Kepala Negara menyatakan, kritik apapun akan diterima oleh pemerintah sepanjang pemberitaan pers maupun semua pihak dilakukan secara berimbang dengan demikian memberikan pengaruh pada pemerintah untuk melakukan perbaikan terhadap hasil yang belum dicapai.
(Republika.co.id).

Proses *good governance* dan akuntabilitas kinerja pemerintahan ini menjadi tuntutan yang tidak hanya dari atasan dalam konteks ini provinsi,

gubernur maupun menteri dalam negeri. “Tetapi juga menjadi tuntutan publik, tuntutan masyarakat yang sekarang ini bisa kita lihat dan dengar secara langsung, apakah itu keluhan, kritikan, masukan dari publik atau masyarakat kepada pemerintah,” terangnya. Paryadi meminta penyusunan LAKIP ini perlu direformasi karena kecenderungan membuat laporan yang standar. “Padahal sekarang ini bagaimana membuat laporan yang efisien, efektif dan mudah dimengerti. Jangan sampai membuat laporan hingga seratus halaman yang pada akhirnya konstruksi awal dari sebuah laporan itu tidak kita baca,” jelasnya.

(Pemkot Pontianak, melalui www.google.com)

Dari fenomena tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja instansi Pemerintah masih banyak yang harus dibenahi terutama dalam hal pemberian informasi kinerja, adanya keterbatasan sistem informasi dapat menghambat para manajer publik untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang berdampak pada kurang optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja para manajer publik dalam menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diperlukan juga komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan agar program kegiatan yang dilaksanakan instansi pemerintah dapat berjalan dengan efektif.

Nurkhamid (2008) melakukan penelitian tentang implementasi inovasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen terbukti berpengaruh secara positif terhadap

akuntabilitas kinerja. Otoritas pengambilan keputusan terbukti berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja. Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.

Norman (2009) melakukan penelitian tentang implementasi sistem pengukuran kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen manajemen menunjukkan pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Dengan bertitik tolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada sejauhmana pengaruh beberapa faktor yang diduga berpengaruh pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Faktor-faktor tersebut adalah keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan. Oleh karena itu penulis ingin menuangkan hal tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul : “**Pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**”. (**Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang**).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas masalah yang dapat di identifikasi adalah:

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

4. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
5. Sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan permasalahan serta data yang akan dibahas dan dikumpulkan dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat banyaknya hal yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, untuk itu peneliti membatasi penelitian pada pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. Perumusan Masalah

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

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

E. Tujuan

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

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

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna:

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

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

3. Bagi Pemerintah

Memberi masukan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja dan membuktikan pengaruh keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, dan otoritas pengambilan keputusan yang selama ini sudah dilakukan oleh pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan demi meningkatkan kinerja pemerintah.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a. Pengertian

Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif (Sedarmayanti, 2004). Adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut Bintoro Tjokroamidjojo dalam Lijan (2006) akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan tindakan pimpinan suatu organisasi kepada publik yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban. Kalau salah, pemerintahan dapat digugat oleh rakyat sebagai penerima pelayanan masyarakat.

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

memberikan pengakuan atau imbalan, atau menetapkan sanksi berdasarkan hasil yang dicapai oleh manajer.

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

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

Indikator akuntabilitas kinerja menurut Nurkamid (2008) :

1. Mempertanggungjawabkan hasil dari kebijakan/program/kegiatan
2. Pengakuan yang positif atas peran dalam pencapaian tujuan organisasi
3. Keterlibatan dalam mengevaluasi hasil suatu kebijakan/program/kegiatan
4. Insentif berupa imbalan terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan.

b. Fungsi Akuntabilitas Kinerja

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

- a) Sarana/Instrumen penting dan vital untuk melaksanakan reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.
- b) Sarana yang efektif untuk mendorong seluruh pimpinan Instansi pemerintah/unit kerja untuk meningkatkan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan untuk mencegah terjadinya KKN.
- c) Sarana yang efektif untuk mendorong pengelolaan dana sumber daya lainnya menjadi efisien dan efektif dalam rangka meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan, 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 usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, sistem perencanaan dan penganggaran, keterlaksanaan, metoda kerja dan prosedur pelayanan masyarakat, mekanisme pelaporan serta pencegahan dan percepatan 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.

c. 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 users* yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut (Loina, 2003).

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

- 1) Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- 2) Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan 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 pemuktahiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

2. Keterbatasan Sistem Informasi

a. Sistem Informasi.

Menurut Murdik (dalam Rahmadana dan Bijaksana, 2002), sistem adalah seperangkat elemen yang membentuk kegiatan atau suatu prosedur/bagian

pengolahan yang mencari suatu tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu tertentu untuk menghasilkan informasi atau energi atau barang. Penekanan terhadap pengertian sistem ini adalah kepada prosedur pencarian dan pengolahan untuk dioperasikan menjadi informasi untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai tujuan.

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

Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling berhubung, mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Dalam sistem informasi diperlukannya klasifikasi alur informasi, hal ini disebabkan keanekaragaman kebutuhan akan suatu informasi oleh pengguna informasi. (Laudon, 2007).

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

b. Elemen Sistem Informasi.

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

1) Orang

Orang atau personil yang di maksudkan yaitu operator komputer, analis sistem, programmer, personil data *entry*, dan manajer sistem informasi/EDP.

2) Prosedur

Prosedur merupakan elemen fisik. Hal ini 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 spesifik dibuat untuk setiap aplikasi.

5) Basis data

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

c. Keterbatasan sistem informasi.

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

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

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

Beberapa hasil penelitian di sektor publik mengindikasikan bahwa masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama terhadap kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Masalah ini berhubungan dengan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu dan dengan biaya yang efektif (Nurkhamid, 2008).

Menurut Griffin (2004) sistem informasi meskipun memainkan peran penting dalam organisasi, sistem informasi memiliki kelemahan. Secara khusus, sistem informasi memiliki enam kelemahan dasar :

1. Sistem informasi mahal dan sulit diciptakan serta diimplementasikan.
2. Sistem informasi tidak cocok untuk semua tugas atau masalah.
3. Manajer kadang-kadang terlalu bergantung pada sistem informasi.
4. Informasi yang disediakan kepada manajer mungkin tidak seakurat, setepat waktu, selengkap, dan serelevan yang terlihat.
5. Manajer mungkin memiliki ekspektasi tidak realistik menyangkut apa yang bisa dilakukan oleh sistem informasi.
6. Sistem informasi bisa mengalami sabotase, terkena virus atau rusak.

3. Komitmen Manajemen.

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

Pentingnya komitmen dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen untuk mengubah keadaan merupakan misi anda.
- 2) Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik orang lain pada anda.
- 3) Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan atau anggota.
- 4) Komitmen untuk menjadi seorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas.
- 5) Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif.
- 6) Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh.
- 7) Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi.
- 8) Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi.
- 9) Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja.

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

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

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

Menurut Cavalluzzo dan Ittner dalam Nurkhamid (2008) komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumber daya yang menghambat inovasi, dan memberikan dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi atau menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi.

Indikator komitmen manajemen menurut Nurkhamid (2008) manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumber daya (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan

evaluasi terhadapa kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi, serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

4. Otoritas Pengambilan Keputusan.

Otoritas adalah kekuasaan yang sah yang diberikan kepada lembaga dalam masyarakat yang memungkinkan para pejabatnya menjalankan fungsinya (KBBI, 2002)

Menurut Bateman dan Snell (2008) otoritas adalah hak resmi untuk mengambil keputusan dan memerintah apa yang harus dilakukan kepada orang lain. Wewenang dalam posisi formal biasanya merupakan sarana yang utama dalam menjalankan organisasi. Wewenang di suatu organisasi tidak selalu bergantung pada posisi, orang dengan keahlian dan pengalaman juga dapat memiliki otoritas yang cukup besar.

Menurut Rivai (2008) Pengambilan keputusan adalah seperangkat langkah yang diambil individu atau kelompok dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi, informasi dari berbagai sumber disaring, diproses dan ditafsirkan melalui persepsi-persepsi individu.

Menurut Cavalluzzo dan Ittner dalam Nurkhamid (2008) Otoritas pengambilan keputusan merupakan suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. Pendeklasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada para

bawahannya merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi.

Personil perlu diberi otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja sendiri dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi.

Personil yang kurang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang baru akan memberikan dukungan yang lebih rendah terhadap implementasi yang dilakukan organisasi. (Laurensius dalam Nurkhamid, 2008)

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

(Mwita dalam Nurkhamid, 2008)

B. Penelitian yang Relevan.

Cavalluzzo dan Ittner (2003) melakukan penelitian tentang implementasi inovasi pengukuran kinerja dari pemerintah. Penelitian ini dilakukan pada pimpinan pemerintah di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi dalam suatu organisasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Nurkhamid (2008) melakukan penelitian tentang implementasi inovasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah daerah Provinsi D.I Yogyakarta. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen terbukti berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja, otoritas pengambilan keputusan terbukti berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.

Norman (2009) melakukan penelitian tentang implementasi sistem pengukuran kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Penelitian ini dilakukan pada SKPD di Kota Bengkulu. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

C. Pengembangan Hipotesis.

1. Pengaruh Keterbatasan Sistem Snformasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Menurut Nurkhamid (2008) keterbatasan sistem informasi adalah keterbatasan kemampuan sistem informasi yang dimiliki suatu organisasi untuk memberikan data yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu. Keterbatasan sistem informasi diukur berdasarkan kesulitan memperoleh data yang valid atau reliabel, kesulitan memperoleh data secara tepat waktu, biaya pengumpulan data yang tinggi, dan ketidakmampuan teknologi informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan.

Penelitian Nurkhamid (2008) dan Norman (2009) menunjukkan hasil bahwa adanya keterbatasan sistem informasi akan menghalangi akuntabilitas kinerja karena sistem informasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi, karena sistem informasi digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, pelayanan, dan meningkatkan proses pengambilan keputusan. Dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan hasil diperlukan akuntabilitas kinerja yang optimal, karena didukung dengan kualitas sistem informasi yang lebih baik. Pembuatan keputusan akan terbatas jika adanya keterbatasan sistem informasi yang akan menghalangi manajer memperoleh data yang tepat waktu dan reliabel.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sistem informasi dalam suatu organisasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Pengaruh Komitmen manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplikasikan suatu kebijakan yang telah ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai Nadirsyah (2008).

Menurut Nurkhamid (2008) komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan komitmen untuk mengalokasikan sumber daya yang digunakan dalam

pengukuran kinerja (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, menugaskan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi, serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Penemuan empiris yang berkaitan dengan pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, yaitu Nurkhamid (2008) dan Norman (2009). Mereka menemukan bahwa akuntabilitas kinerja akan optimal jika didukung dengan komitmen yang tinggi dari manajemen organisasi.

Jadi Komitmen manajemen merupakan faktor yang diperlukan dalam akuntabilitas kinerja, karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari pimpinan akan memberikan dampak secara langsung terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3. Pengaruh Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan otoritas adalah hak untuk bertindak, kekusasaan, hak melakukan tindakan atau kekuasaan yang sah yang diberikan kepada lembaga di masyarakat yang memungkinkan para pejabat menjalankan fungsinya.

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

Penemuan empiris yang berkaitan dengan otoritas pengambilan keputusan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memberikan hasil yang beragam. Menurut Norman (2009) beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan, yaitu Nurkhamid (2009). Mereka menemukan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang selama ini sudah dimiliki aparat pemerintah daerah belum mampu mendorong aparat pemerintah daerah menggunakan informasi kinerja untuk pertanggungjawaban (akuntabilitas kinerja) dan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Menurut Laurensius dalam (Nurkhamid. 2008) personil perlu diberi otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja sendiri dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Personil yang kurang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang baru akan memberikan dukungan yang lebih rendah terhadap implementasi yang dilakukan organisasi. Otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja (Artley, 2001).

Jadi tingkat otoritas pengambilan keputusan berdasarkan informasi kinerja yang didelegasikan oleh organisasi kepada personilnya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Pendeklegasian otoritas pengambilan keputusan kepada para manajer program dan dikombinasikan dengan akuntabilitas pencapaian hasil merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan

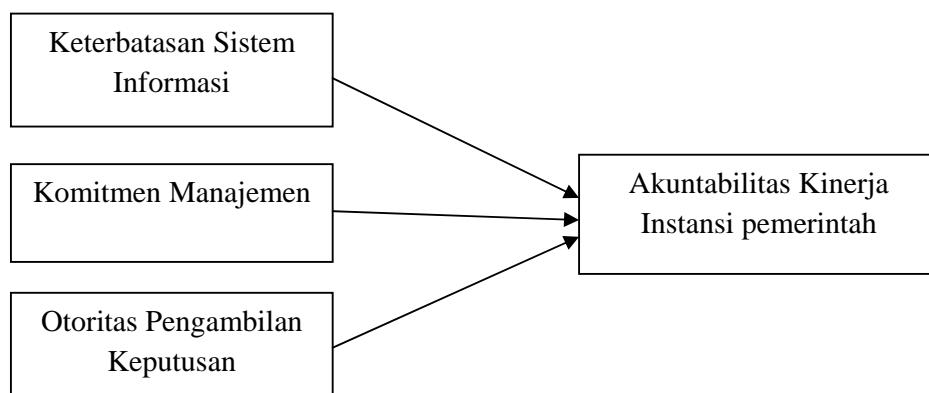
manajemen berbasis kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan iklim yang kondusif sehingga dapat mendorong personil organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi terkait dengan akuntabilitas kinerja,

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang diberikan kepada pihak manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. Kerangka Konseptual.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja, sedangkan variabel independennya adalah keterbatasan sistem informasi, komitmen organisasi, dan otoritas pengambilan keputusan.

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



Gambar 1

Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

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

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

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

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi” ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan sistem informasi berpengaruh signifikan negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Otoritas Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi penelitian selanjutnya antara lain:

1. Dari penelitian yang dilakukan, pemerintah sebaiknya meningkatkan kualitas sistem informasi sehingga informasi atau data yang dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan dapat diperoleh dengan valid, tepat waktu dan dapat dipercaya dan pemerintah harus lebih meningkatkan komitmen aparatnya, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan akuntabilitas kinerja tercapai. Teknik pengambilan sampel yaitu *judgment sampling*, dimana

memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian, yaitu setiap SKPD yang memiliki pejabat Eselon II, III, IV yang terlibat dalam penyusunan perencanaan strategis dan laporan kinerja instansi pemerintah, namun masih adanya beberapa SKPD yang tidak ditemukan tempatnya sehingga jumlah data yang dikumpulkan tidak sesuai dengan jumlah sampel yang diinginkan. Selain itu item pernyataan pada kuisioner yang diberikan, tidak semuanya bisa dipahami oleh responden.

2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan dengan karakteristik responden yang berbeda-beda. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

Berdasarkan keterbatasan yang melekat pada penelitian ini, maka saran dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data dengan cara survei lapangan dan wawancara untuk menilai sejauhmana pengaruh antar variabel.
2. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain seperti pelatihan dan budaya organisasi.
3. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang diharapkan lebih meningkatkan kualitas sistem informasi sehingga penggunaan informasi kinerja dan pengambilan keputusan akan optimal dan meningkatkan Komitmen dari manajemen dan otoritas pengambilan keputusan, sehingga berdampak pada meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelina. 2010. Pengaruh *Stakeholder* Terhadap Tanggung Jawab Sosial Pada PT. PLN (Persero) Apj Sidoarjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Arikunto, Suharmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta
- Artikata. 2010. Pengertian Otoritas. Melalui (<http://www.artikata.com>) [24/12/2010]
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga
- _____.2001.*Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*.BPFE.Yogyakarta
- Cavalluzzo, Ken S. dan Christopher D. Ittner. 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. (www.SSRN.com). Hal. 1-54. [21/09/2010].
- Fardyan. 2010. Pengaruh Komitmen Pimpinan dan kualitas SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Mukjizat. 2000. *Kamus Manajemen*. Bandung: Mandar maju.
- Nadirsyah. 2008. Pengaruh Hasi Audit Ekstern Dan Komitmen Manajemen Terhadap Keefektifan Penegndalian Intern. *Jurnal Maksi*. Hal. 59-73
- Norman, F. 2009. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kota Bengkulu. *Jurnal SNA XIII*. Purwokerto.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen Jilid 2*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga
- Hall, J. A. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi Buku 1*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Laudon, C. Kenneth. 2007. *Sistem Informasi Manajemen Buku 1*. Edisi 10. Jakarta: Salemba 4
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2001. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta : Erlangga