

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI DAN  
KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP AKUNTABILITAS  
KINERJA DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN SINJAI (PERIODE  
TAHUN 2007-2017)**

**SKRIPSI**

**RIZKA FAHYUNI**

**NIM 105710199114**



**JURUSAN ILMU EKONOMI STUDY PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2018**

**PENGARUH KETERBATASAN SISTEM INFORMASI DAN  
KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP AKUNTABILITAS  
KINERJA DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN SINJAI  
(PERIODE TAHUN 2007-2017)**

**SKRIPSI**

**RIZKA FAHYUNI**

**NIM 105710199114**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
pada Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN ILMU EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

## MAKASSAR 2018

### PERSEMBAHAN



Segala puji bagi Allah SWT dan Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta senantiasa memberikan kesehatan, kemampuan, dan kekuatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya dedikasikan sepenuhnya kepada kedua orangtuaku Terima kasih Bapak dan Ibu untuk semua kasih sayang, doa yang tak pernah putus, pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk ananda. Tak cukup hanya sekedar “terima kasih” untuk membasuh keringat dan tetesan air mata yang mengalir selama membesarkan ananda. Namun percayalah dalam setiap hembusan nafas ini adalah doa memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa pahlawanku Bapak dan Ibu tersayang.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN IESP  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai Periode 2010-2017 "

Nama Mahasiswa : Rizka Fahyuni  
No Stambuk/NIM : 105710199114  
Program Studi : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 31 Agustus 2018.  
Makassar, 31 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Hj. Naidah, SE, M.Si  
NIDN: 0010026403

Pembimbing II,

Ismail Badollahi, SE, M.Si, Ak  
NIDN: 0915058801

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, SE.,MM  
NBM: 903 078

Ketua  
Jurusan IESP

Hj. Naidah, SE.,M.Si  
NBM: 710 561



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN IESP**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Rizka Fahyuni, Nim : 105710199114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008 / 2018 M, Tanggal 19 Dzulhijjah 1439H/ 31 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi IESP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

19 Dzulhijjah 1439 H

Makassar, .....

31 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Ismail Rasulong, SE, MM (.....)  
2. Naidah, SE, M.Si (.....)  
3. Drs. Sanusi AM, SE, M.Si (.....)  
4. Faidul Adzim, SE, M.Si (.....)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

vi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN IESP  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizka Fahyuni  
Stambuk : 105710199114  
Program Studi : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Dengan Judul : "Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai periode 2007-2017"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 31 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



**Rizka Fahyuni**  
105710199114

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan IESP

**Hi. Naidah, SE., M.Si**  
NBM: 710 561

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT dan Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta senantiasa memberikan kesehatan, kemampuan, dan kekuatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai.**

Sebagai manusia yang penuh kekurangan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik isi maupun bahasanya dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari beberapa pihak, baik moral maupun material, sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pak Ismail Rasulong, SE, MM beserta jajarannya dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membagikan ilmunya.

2. Ibu Hj.Naidah, SE,M.Si selaku ketua Program Studi IESP,Fakultas Ekonomi danBisnisUniversitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Hj. Naidah,SE,M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Ismail Badollahi, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh pegawai akademik dan Jurusan IESP Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas kebaikannya dalam memberikan layanan selama peneliti mengikuti perkuliahan.
5. Seluruh keluarga yang sudah membantu peneliti dalam hal Materi,Doa dan Dukungan Terima Kasih Banyak, dan Sahabat peneliti yang namanya tidak bisa saya sebut satu persatu, terima kasih atas motifasi, Doa, dan dukungannya selama ini.
6. Rekan-Rekan seperjuangan dibangku kuliah, yang telah memberikan kerjasama dan saling pengertian selama mengikuti proses belajar dan mengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang nama–namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan doa dan dukungannya.
6. Seluruh Responden pada penelitian ini yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner peneliti.Semoga segala kemurahan dan kebaikan hati Ibu / Bapakmendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Sebagai manusia yang penuh kekurangan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi maupun bahasanya walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis

Rizka Fahyuni



## ABSTRAK

**Rizka Fahyuni, Tahun 2018**, Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi Dan Konitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai, Skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, di bimbing oleh Hj. Naidah, Ismail Badollahi, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja pada BPKAD Kabupaten Sinjai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei. Data yang terkumpul diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden, yaitu seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai. Namun yang mengembalikan kuesioner hanya berjumlah 63 Orang itulah yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kemudian untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan Analisis Regressi Berganda, dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 24.0.melalui uji t dan Uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keterbatasan informasi berpengaruh negative terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan komitmen manajemen berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

**Kata kunci:** Akuntabilitas Kinerja, Keterbatasan Informasi dan Komitmen Manajemen.

## ABSTRACT

**Rizka Fahyuni, 2018 year,** *The Influence of the limitation of information system and Commitment to the performance accountability management of the financial and asset areas regency Sinjai, Guided by Hj. Naidah, Ismail Badollahi, Research aims to know how influence limitations informathe commitment to work ad the county level sinjai BPKAD and management accountability's. Method of research used method is deskriptif with approach survayThe collecting data was taken from questionnaires by 100 respondents, they are all employees in Financial and Asset Management Agency in Sinjai Regions. Then, to test research's hypothesis used t test method by SPSS version 24.0. The results of research show that indicate the limitation of information is negatively affect of accountability performance, management commitment positively proven the effect of accountability performance.thus the second hyp[othesisfiled proven and accepted.*

**Keywords** :*performance Accountability, Limitations of Information system, Commitment Management.*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ixi
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xivi
<b>DAFTARGAMBAR/BAGAN</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. PerumusanMasalah.....	5
C. TujuanPenelitian.....	6
D. ManfaatPenelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. TinjauanTeori.....	8
1. Pengertian pengukuran kinerja.....	8
2. Keterbatasan sistem informasi.....	10
3. Komitmen manajemen.....	12
4. Akuntabilitas kinerja.....	14
B. Tinjauan Empiris.....	18
C. KerangkaKonsep.....	22
D. Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	25

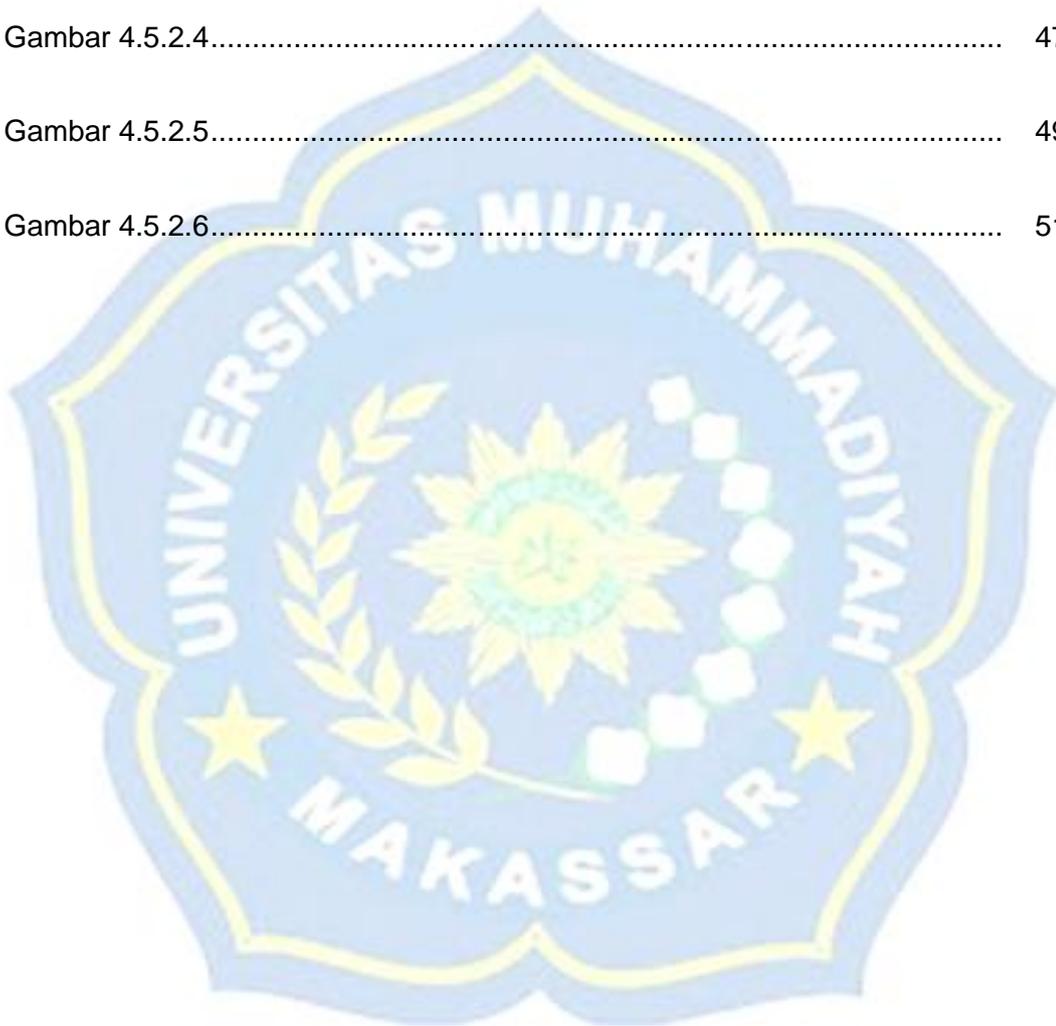
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran umum objek penelitian .....	31
1. Sejarah singkat kantor BPKAD kabupaten Sinjai .....	31
2. Visi dan Misi .....	32
B. Penyajian Data .....	32
1. Karakteristik Responden.....	32
2. Uji kualitas data .....	34
3. Uji reabilitas.....	36
4. Statistik Deskriptif.....	36
5. Uji asumsi klasik.....	42
6. Pengujian hipotesis.....	44
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 .....	22
Tabel 4.1.1 .....	33
Tabel 4.1.2 .....	33
Tabel 4.1.3 .....	34
Tabel 4.2.1.4 .....	35
Tabel 4.2.1.5 .....	36
Tabel 4.2.2.6 .....	36
Tabel 4.3.7 .....	37
Tabel 4.3.8 .....	38
Tabel 4.3.9 .....	39
Tabel 4.4.1.10 .....	43
Tabel 4.5.1.11 .....	45
Tabel 4.5.2.12 .....	46
Tabel 4.5.3.13 .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar4.4.1.....	42
Gambar 4.4.2.3.....	44
Gambar 4.5.2.4.....	47
Gambar 4.5.2.5.....	49
Gambar 4.5.2.6.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	58
Lampiran 2 .....	59
Lampiran 3 .....	66
Lampiran 4 .....	70



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kabupaten Sinjai merupakan salah satu daerah otonom yang ada di Sulawesi selatan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip otonomi daerah dengan berusaha mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja demi terselenggaranya pelayanan publik yang lebih baik. Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kabupaten sinjai, dalam rangka mendukung visi dan misi kabupaten sinjai dan sebagai bentuk implemementasi pelaksanaan tugas berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi Pemerintahan, dan dilahirkanlah tugas pokok (tupoksi) BPKAD Kabupaten Sinjai yaitu membantu Bupati menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Fungsi dari BPKAD Kabupaten Sinjai adalah sebagai berikut: 1) Mengesahkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah/Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD/DPPA-SKPD), 2) Menyusun Kebijakan dan Pedoman pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah,3) Melakukan pengendalian pelaksanaan APBD, 4) Memberikan petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran Kas Daerah, 5) Menetapkan Surat Penyediaan Dana (SPD), 6) Menyiapkan pelaksanaan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama Pemerintah Daerah, 7) Melaksanakan sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah, 8)Menyajikan informasi Keuangan Daerah, 9)

Melaksanakan kebijakan dan pedoman pengelolaan keuangan sertapenghapusan barang milik daerah, 10) Melaksanakan fungsi Bendahara Umum Daerah (BUD), 11) Melaksanakan tugas lainnya berdasarkan kuasa yang dilimpahkan oleh Bupati.

Undang-Undang no. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah melahirkan paradigma baru dalam pelaksanaan otonomi daerah, yang meletakkan otonomi penuh, luas, dan bertanggung jawab pada daerah. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan meningkatkan daya saing daerah.

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

Pertanggungjawaban kepada pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) ini terangkum dalam sebuah model, yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Melalui LAKIP, yang merupakan suatu langkah kongkrit yang diharapkan memberikan dampak dan nilai positif terhadap pelaksanaan pembangunan. LIPI (2009) menyebutkan bahwa LAKIP merupakan media akuntabilitas yang dapat dipakai oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan kewajiban untuk menjawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan

(*stakeholder*). Secara teori, melalui LAKIP ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pemerintah menciptakan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah; serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja. Namun demikian, pada kenyataannya kemampuan sistem pengukuran kinerja untuk meningkatkan kinerja, dan mewujudkan *good governance* masih sering dipertanyakan dan diperdebatkan.

Tahap pengembangan sistem, Poister dan Streib (1999) dalam Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa penggunaan ukuran kinerja oleh pemerintah lokal masih didominasi oleh *output*, dan *workload*, sedangkan yang menyangkut kos unit, efisiensi, *outcome*, efektivitas, kualitas jasa, dan kepuasan publik ternyata belum banyak digunakan. Solikin (2005) mengutip dari Nurkhamid (2008) mengungkapkan bahwa kondisi di Indonesia semakin parah karena adanya bias dalam pelaporan kinerja (LAKIP) yang dibuat instansi pemerintah. Bias tersebut muncul karena pemerintah banyak mengaitkan kinerjanya yang baik secara berlebihan atas usaha sendiri, sedangkan kinerja yang tidak baik dikaitkan dengan kehadiran faktor eksternal. Hal ini semakin menjadi lebih buruk dengan adanya kecenderungan organisasi untuk melaporkan kinerjanya lebih tinggi daripada kenyataan yang ada serta membesar-besarkan informasi tentang kesuksesan serta memperkecil informasi tentang peran faktor internal dan eksternal atas kegagalan program.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian mengenai sistem pengukuran kerja di pemerintahan menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam sistem informasi dan komitmen manajemen di setiap organisasi Jules dan Holzer

(2001) dalam Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa informasi kinerja yang dihasilkan belum banyak digunakan untuk perencanaan strategis, alokasi sumber daya; manajemen, monitoring, evaluasi, dan pelaporan program kepada manajemen (pimpinan) internal organisasi, *elected official* (anggota parlemen), media, dan masyarakat.

Sistem Informasi atasan dan bawahan sangat lancar di kemukakan oleh salah satu karyawan BPKAD kabupaten Sinjai, perintah pimpinan/atasan dalam tugas langsung dikerjakan, dan informasi antara bawahan sangat baik, keakraban serta tali silaturahmi baik, ini di contohkan ketika ada masalah problem diselesaikan bersama-sama.

Terdapat masalah pada tahap penggunaan hasil sistem dimana informasi kerja belum digunakan secara optimal. Hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya dukungan dari pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) yang meliputi legislatif dan masyarakat agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk perencanaan strategis, alokasi anggaran, pengendalian dan pemantauan serta pelaporan sehingga dapat mendukung pemerintah daerah untuk mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang berkualitas dan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui peningkatan dalam penggunaan informasi kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan.

Penelitian ini ditujukan untuk membuktikan pengaruh beberapa faktor terhadap sukses-gagalnya implementasi sistem pengukuran kinerja pada pemerintah daerah yang selama ini sudah dilakukan oleh pemerintah kemudian pengaruhnya terhadap peningkatan akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja pemerintah.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dianalisa bahwa masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama terhadap kesuksesan sistem pengukuran kinerja sehingga Keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja sedangkan komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai sehingga komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja .

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini diberi judul ***“Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai”***.

## **B. Perumusan Masalah**

Sistem pengukuran kinerja merupakan sistem yang bertujuan untuk membantu manajer menilai pencapaian suatu strategi terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik untuk efektif, efisien, transparan dan akuntabel sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap pemerintah dalam memberikan layanan publik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten sinjai?

2. Apakah ada pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai!
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

1. Untuk memperdalam berbagai cara bersosialisasi dengan lembaga pemerintah maupun swasta internasional.
2. Sebagai bentuk pembelajaran kepada mahasiswa Untuk masa depan dalam melangkah di berbagai lapangan kerja.

#### **b. Bagi Instansi/Pemerintah**

Diharapkan bagi Pemerintah agar bisa menambah wawasan baru mengenai sistem pengukuran kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Kabupaten Sinjai.

c. Bagi Akademis

Diharapkan agar hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna juga sebagai referensi bagi mahasiswa serta sebagai bahan pertimbangan untuk memperoleh laporan BPKAD.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas, pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Ada empat elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja yaitu :

1. Perencanaan dan penetapan tujuan
2. Pengembangan ukuran yang relevan
3. Pelaporan formal dan hasil
4. Penggunaan informasi

Dengan adanya pengukuran kinerja maka akan dapat dilakukan suatu penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program yang telah dilaksanakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja menurut U.S. General Accounting Office (Artley et al, 2001) : Pengukuran kinerja adalah suatu aktivitas memonitor secara terus-menerus terhadap pencapaian program, terutama kemajuan ke arah pencapaian tujuan jangka panjang. Didalam pengukuran kinerja, disebutkan tentang level dari aktivitas yang berhubungan dengan program, output dari program, baik berupa produk secara langsung maupun jasa, serta outcome

dari produk atau jasa tersebut. Program yang dimaksud tersebut dapat berupa aktivitas, fungsi, atau kebijaksanaan yang mengidentifikasi tujuan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja perusahaan, apakah perusahaan tersebut telah berjalan dengan baik, yaitu dengan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, atau justru mengalami kemunduran. Hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengukuran kinerja yaitu:

- a. Faktor individu, berkaitan dengan keahlian motivasi komitmen dll.
- b. Faktor kepemimpinan, berkaitan dengan kualitas dukungan, dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan manajera atau ketua kelompok kerja.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja, berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem, berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi, berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Aspek-aspek pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Kelompok masukan (*input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran

- b. Kelompok proses (*process*). Adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
- c. Kelompok keluaran (*output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud maupun tidak berwujud.
- d. Kelompok hasil (*outcome*), adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.
- e. Kelompok manfaat (*benefit*), adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- f. Kelompok dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

## 2. Keterbatasan Sistem Informasi

Menurut, Leitch Rosses (dalam Jugiyanto, 2005:11) menyatakan bahwa Sistem Informasi adalah suatu sistem di dalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolah transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Selain itu pengertian sistem informasi menurut Kertahadi (2007) adalah alat untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya.

Berdasarkan definisi sistem informasi yang telah disebutkan, maka sistem informasi dalam penelitian ini dijabarkan sebagai sebuah rangkaian

prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai atau suatu sistem yang mengubah atau memproses data menjadi informasi, sehingga merupakan model dasar sistem informasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang juga meneliti kinerja di sektor publik memberikan gambaran bahwa masalah dalam sistem informasi merupakan hambatan utama dalam mencapai kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja. Nurkhamid (2008) menegaskan bahwa masalah dalam sistem informasi berhubungan dengan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang *reliable, valid*, tepat waktu, dan dengan biaya yang efektif. Yang diperkuat dengan pendapat Kravcuk dan Schank (1996) dalam Nurkhamid (2008) yang menunjukkan bahwa instansi pemerintah sering menghadapi masalah yang serius dalam pengukuran kinerja karena adanya berbagai masalah dalam sistem informasi yang digunakan seperti perbedaan definisi data, teknologi, kemudahan akses, dan jumlah data yang didapatkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterbatasan sistem informasi yaitu:

- a. Dengan adanya keterbatasan sistem informasi akan menjadi penghalang bagi pemimpin dalam instansi pemerintah untuk mendapatkan data dengan tepat waktu dan dapat dipercaya.
- b. kemampuan pemimpin dalam menggunakan sistem pengukuran kinerja menjadi terbatas.
- c. Menjadi penghambat bagi pemerintah dalam mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Aspek-aspek Keterbatasan Sistem informasi yaitu:

- a. Relevan, dapat dikatakan mempunyai manfaat untuk pemakainya.
- b. Andal, dapat dikatakan jika informasi tersebut bebas dari kesalahan atau penyimpangan.
- c. Tepat waktu, informasi datang pada penerima tidak boleh terlambat.
- d. Dapat dipahami, dalam bentuk yang mudah dimengerti.

### 3. Komitmen Manajemen

Menurut Khikmah (2011) komitmen manajemen atau komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Selanjutnya Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa Komitmen manajemen ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan

untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen.

Menurut Cavalluzzo D Ittner (2003) komitmen manajemen dapat tercermin dengan pengalokasian 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. Dengan demikian, keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Manajemen yaitu:

- a. Faktor internal, terdiri dari komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, dan *self efficacy*.
- b. Faktor eksternal, terdiri dari situasi kerja yang meliputi kondisi kerja, persepsi pensiun, persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, dorongan yang ditawarkan organisasi, peluang promosi, dan reward.

Aspek-aspek komitmen manajemen yaitu:

- a. Identifikasi, terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota.
- b. Keterlibatan, partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota lain.

- c. Loyalitas, loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

#### 4. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 25 tahun 2012 : 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.

Dalam konteks instansi pemerintah, akuntabilitas kinerja disajikan dalam suatu bentuk laporan yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disebut LAKIP. LAKIP merupakan media akuntabilitas yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah guna melaksanakan kewajiban untuk menjawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Sebagaimana dimaksud dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. Dalam hal ini, setiap instansi pemerintah secara periodik wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi terhadap *stakeholders*, yang dituangkan melalui LAKIP

(LIPI, 2009). Penyusunan LAKIP, berdasarkan SAKIP, dilakukan melalui proses penyusunan rencana strategis, penyusunan rencana kinerja, serta pengukuran dan evaluasi kinerja.

LIPI menguraikan fungsi LAKIP, yaitu sebagai:

1. Suatu media hubungan kerja organisasi yang berfungsi sebagai informasi dan data yang telah diolah.
2. Wujud tertulis pertanggung jawaban suatu organisasi instansi kepada pemberi wewenang dan mandat, sehingga LAKIP berfungsi juga sebagai raport dari pimpinan unit organisasi.
3. LAKIP berisi tentang kinerja instansi dan akuntabilitasnya, yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi dan merupakan media akuntabilitas setiap instansi.
4. Sebagai media informasi tentang sejauh mana penentuan prinsip-prinsip *good governance* termaksud penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar di instansi yang bersangkutan.

Dalam penyusunan dan penyampaiannya, LAKIP bertujuan untuk mewujudkan akuntabilitas instansi pemerintah kepada pihak-pihak yang memberi mandat/amanah. Dengan demikian, LAKIP merupakan sarana bagi instansi pemerintah untuk mengkomunikasikan dan menjawab tentang apa yang sudah dicapai dan bagaimana proses pencapaiannya berkaitan dengan mandat yang diterima instansi pemerintah tersebut.

Selain itu, penyampaian LAKIP kepada pihak yang berhak juga bertujuan untuk:

1. Mewujudkan akuntabilitas instansi pemerintah kepada pihak pemberi mandat/amanah.

2. Pertanggungjawaban dari unit yang lebih rendah kepada unit kerja yang lebih tinggi atau pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan.
3. Perbaikan dalam perencanaan, khususnya perencanaan jangka menengah dan pendek.

LAKIP yang disampaikan oleh instansi pemerintah memiliki manfaat, diantaranya untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas, kredibilitas instansi dimata instansi yang lebih tinggi dan akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi.
2. Merupakan umpan balik untuk peningkatan kinerja instansi pemerintah.
3. Dapat mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab instansi.
4. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik, sesuai ketentuan, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
5. Menjadikan instansi yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.

Laporan akan dikatakan bermanfaat apabila telah dapat menyajikan informasi yang kredibel kepada penggunanya. Dengan informasi yang kredibel tersebut, pengguna akan terpengaruh dalam melakukan

pengambilan keputusan yang terbaik. Terdapat empat karakteristik kualitatif yang membuat informasi berguna bagi pemakai, yaitu:

1. Dapat dipahami
2. Relevan
3. Handal
4. Dapat diperbandingkan

Dalam penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat, dan transparan. Disamping itu, perlu diperhatikan pula:

1. Prinsip Pertanggungjawaban

Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik mengenai kegagalan maupun keberhasilan.

2. Prinsip Pengecualian/Prioritas

Yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjut.

3. Prinsip Perbandingan

Laporan dapat memberikan gambaran keadaan masa yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau unit/instansi lain.

4. Prinsip Akuntabilitas

Mengisyaratkan bahwa yang terutama dilaporkan adalah hal-hal yang dominan yang membuat sukses atau gagalnya pelaksanaan rencana.

5. Prinsip Manfaat

Manfaat laporan harus lebih besar dari pada biaya penyusunannya, dan laporan mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja.

Dalam hubungan itu, perlu pula diperhatikan beberapa ciri laporan yang baik seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat), dalam bentuk menarik (tegas dan konsisten, tidak kontradiktif antar bagian), berdaya banding tinggi (*reliable*), berdaya uji (*verifiable*), lengkap, netral, padat, dan mengikuti standar laporan yang ditetapkan. Adapun aspek-aspek akuntabilitas kinerja yaitu: a)bertanggung jawab, b)pengakuan, c)kebersamaan, d)hasil.

## **B. Tinjauan Empiris**

Penelitian mengenai sistem pengukuran kinerja di instansi pemerintah telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan pada tahun 2003 oleh Kloot, Louise Volume 12 No. 7 yang berjudul Implementasi Inovasi Pengukuran Kinerja: Bukti dari Pemerintah. Sampel yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini sebanyak 1.300 manajer sipil tingkat menengah ke atas yang bekerja di 24 lembaga terbesar dari cabang eksekutif. Data tersebut dikumpulkan oleh Kantor Akuntan Umum di Amerika Serikat. Alat analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear dengan asumsi *Ordinary Least Square* (OLS).

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu: Keterbatasan Sistem Informasi (X1), dan Komitmen Manajemen (X2), Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas Kinerja (Y).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi seperti komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, dan pelatihan dalam teknik pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada

pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja. Kemudian Dan bahwa isu-isu teknis seperti keterbatasan sistem informasi dan kesulitan untuk memilih dan menafsirkan ukuran kinerja yang tepat dalam mengukur aktivitas memainkan peran penting dalam implementasi sistem serta sejauh mana pengukuran kinerja dan akuntabilitas positif terkait dengan penggunaan informasi kinerja untuk berbagai keperluan. Namun dalam penelitian ini, Cavalluzzo dan Ittner tidak dapat membuktikan pengaruh negatif antara keterbatasan sistem informasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja terhadap pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja. Selain itu, Cavalluzzo dan Ittner menemukan bukti yang relatif sedikit bahwa manfaat dari inisiatif mandat pengukuran kinerja yang baru-baru ini dirasakan pemerintah AS meningkat dengan akuntabilitas dan pengukuran yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Laurensius dan Halim pada tahun 2005 yang berjudul Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik, Dan Kulutur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 475 pejabat eselon II, III, dan IV di masing-masing instansi yang dipilih. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Variabel independen yang digunakan adalah faktor-faktor rasional dan faktor-faktor politik dan kultur. Faktor-faktor rasional terdiri dari sumber daya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal, dan ketentuan internal. Sedangkan faktor-faktor politik dan kultur terdiri dari kelompok internal, kelompok eksternal, dan sikap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor-faktor rasional, yaitu ketentuan eksternal, sumber daya, informasi tujuan, berpengaruh secara

signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di Instansi Pemerintah. Namun dalam penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh ketentuan internal terhadap pengadopsian suatu ukuran kinerja. Kebijakan mengadopsi suatu kinerja di instansi pemerintah lebih dipengaruhi oleh mandat atau ketentuan dari luar instansi (misalnya Peraturan Pemerintah, Instruksi Presiden, PERDA) daripada kebijakan pimpinan instansi (ketentuan internal). Penelitian ini juga menemukan variabel-variabel kelompok internal dan sikap memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pengadopsian suatu ukuran kinerja. Kelompok internal berupa keterlibatan dan kesepakatan personil program terhadap ukuran kinerja yang dikembangkan dan inisiatif pimpinan dalam mengatasi konflik dalam pengembangan ukuran kinerja sangat berpengaruh dalam pengadopsian ukuran kinerja. Signifikansi variabel sikap, sebagai pengukur kultur, terhadap adopsi ukuran kinerja menunjukkan pandangan dan kesiapan personil terhadap perubahan dan konsekuensi yang disebabkan pengadopsian suatu ukuran kinerja..

Beberapa faktor rasional yang diprediksi berpengaruh signifikan terhadap Sistem keterbatasan informasi kinerja adalah faktor informasi, sumberdaya dan orientasi tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan hanya faktor informasi, dan orientasi tujuan yang signifikan mempengaruhi informasi kerja, sedangkan faktor sumberdaya tidak berhasil dibuktikan berpengaruh signifikan terhadap informasi kerja. Pengaruh variabel sumberdaya yang tidak signifikan menunjukkan pemanfaatan informasi kerja dilakukan tanpa memperhatikan kesiapan sumberdaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid pada tahun 2008 yang berjudul Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Sampel

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 240 pejabat eselon II, III, dan IV yang terlibat dalam penyusunan perencanaan strategis dan LAKIP dipemerintah daerah lingkup Provinsi DIY. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari keterbatasan sistem informasi, kesulitan menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, budaya organisasi. Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja.

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

### C. Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran teoritis ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen dan pelatihan pemakai akhir informasi kinerja terhadap variabel dependen yang terdiri dari pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja.

Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja di Instansi**  
**Pemerintah**

## **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas penulis menduga Keterbatasan Informasi Berpengaruh Terhadap Pengukuran Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Sinjai.

### **1. Pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja**

Beberapa hasil penelitian di sektor publik mengindikasikan bahwa masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama terhadap kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja. Masalah ini berhubungan dengan keterbatasan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu dan dengan biaya yang efektif. Kravchuk dan Schank (1996) mengutip dari Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa instansi pemerintah menghadapi masalah yang serius dalam pengukuran kinerja karena adanya berbagai masalah dalam sistem informasi yang di gunakan seperti perbedaan definisi data. Teknologi, kemudahan akses, dan jumlah data yang di dapatkan penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk akuntabilitas dan mendukung pembuatan keputusan kemungkinan menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang tepat waktu dan reliabel.

Hasil penelitian yang dilakukan Cavalluzzo dan ittner pada tahun 2003, dan Nurkhamid pada tahun 2008 membuktikan bahwa keterbatasan sistem informasi dalam suatu organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dikemukakan hipotesis pertama:

**H1: Keterbatasan Sistem informasi berpengaruhh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.**

## **2. Pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kerja**

Shields (1995) dalam Cavalluzzo dan Ittner (2003) menyatakan bahwa komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai; menolak sumberdaya yang menghambat inovasi; dan memberikan dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi dan menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi. Dengan demikian, keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Penelitian Cavalluzzo dan Ittner (2003) dan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid pada tahun 2008 menemukan bukti bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Uraian diatas menghasilkan hipotesis kedua:

**H2: Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Sinjai. Berlokasi di Kabupaten Sinjai dan waktu penelitian dimulai pada bulan Februari – Maret 2018.

#### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Keterbatasan Sistem Informasi (X1)

Variabel ini mengungkapkan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang dimiliki suatu organisasi untuk memberikan data yang diperlukan secara valid, reliable, dan tepat waktu. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

## 2. Komitmen Manajemen (X2)

Variabel ini mengukur tingkat komitmen manajemen untuk menyediakan sumber daya dalam implementasi sistem pengukuran kinerja organisasi. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

## 3. Akuntabilitas Kinerja (Y)

Variabel ini mengungkapkan tingkat akuntabilitas kinerja yang dirasakan oleh para manajer suatu organisasi. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, entah secara positif maupun negatif (Sekarang, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keterbatasan sistem informasi dan komitmen manajemen.
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sekarang, 2006). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai, Pejabat eselon dua, tiga, dan empat merupakan sampel untuk mewakili populasi dari SKPD.

Sampel dalam penelitian ini di dasarkan pada metode *purposive sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel untuk pemerintah, adalah pejabat eselon dua, tiga, dan empat selaku pihak yang terlibat dan bertanggungjawab dalam penyusunan RENSTRA dan LAKIP pada SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survey, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatusampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden secara langsung.

Setiap paket kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisikan identitas responden, sedangkan bagian kedua mencangkup daftar pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban. Pada bagian kedua berisikan instrumen-instrumen pernyataan mengenai komitmen manajemen, pelatihan, budaya organisasi, pengembangan sistem pengukuran, akuntabilitas, dan penggunaan informasi kinerja. Jenis pernyataan ini merupakan pernyataan pilihan berganda dengan skala tanggapan yang berpedoman pada skala Likert.

Cara pengisian kuesioner adalah dengan memilih salah satu angka antara 1 sampai dengan 5 dengan memberi tanda (X) yang berhubungan dengan item-item pernyataan yang telah disediakan.

## F. Teknik Analisis

### a. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran singkat mengenai kondisi implementasi sistem pengukuran kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sinjai serta partisipasi masyarakat dalam pengembangan sistem tersebut, dalam statistik deskriptif dapat dilakukan dengan mencari kuatnya hubungan antara variabel yang diteliti melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan membandingkan rata-rata sampel atau populasi (Sugiyono, 2010).

### b. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji reabilitas dan uji validitas. Uji reabilitas dan uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur obyek yang diteliti.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi dari waktu ke waktu atau tidak. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient*

*cronbach's alpha*. *Coefficient cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrumen (Sekaran, 2006).

d. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan kategori  $r \geq 0.30$ . Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *correlate univariate* antara tiap skor item pernyataan dengan skor total variabel (Sugiyono, 2010).

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara *multivariate* dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Susetyo, 2010).

Regresi berganda digunakan untuk dapat melihat bagaimana pengaruh dari keterbatasan sistem informasi (X1) dan komitmen manajemen (X2) terhadap akuntabilitas kerja (Y) dalam penelitian ini, model analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi :

$$Y = 0 + 1x_1 + 2x_2 + e$$

Keterangan:

$x_1$  : keterbatasan sistem informasi

$x_2$  : komitmen manajemen

$y$  : akuntabilitas kinerja

1 : koefisien regresi

0 : konstanta

$e$  : error



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berkantor di Kantor Bupati Lama terletak di jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 1 Sinjai.

##### **1. Sejarah Singkat Kantor BPKAD Kabupaten Sinjai**

Seiring berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2010 tentang Struktur dan Tata Kerja Organisasi Pemerintah, dan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Membentuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Pada awal berdirinya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sinjai, tanggal 28 Januari 2012 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Bapak Aslan Abbas, SH.,MH selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terdiri dari Sekretariat, Bidang Anggaran, Badan Pembendaharaan, Bidang Akuntansi dan Pelaporan dan Bidang Asset Daerah. Pada Tahun 2013 terjadi peralihan kepemimpinan dari Bapak Aslan Abbas, SH.,MH. Ke Bapak Drs. H. Muhammad Irvan, M.Si. dan kemudian berikutnya pada tahun 2017 kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sinjai digantikan oleh Ibu Drs. Hj. Ratnawati Arif, M.Si.

Misi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah Menciptakan Pengelolaan Keuangan yang Efisien, Efektif, Akuntabel, dan Profesionalitas untuk mewujudkan Kabupaten Sinjai menuju Penghargaan Predikat Wajar tanpa Pengecualian (WTP) oleh Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) dalam hal Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

## **2. VISI dan MISI**

Visi : Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Profesional dan prima dalam Pelayanan.

Misi : Meningkatkan Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah Berbasis Teknologi Informasi, Meningkatkan Pengelolaan Aset Daerah, Meningkatkan Sarana, Prasarana dan SDM dalam Pengelolaan Keuangan yang Transparan dan Akuntabel.

## **B. Penyajian Data**

### **1. Karakteristik Responden**

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama 1 minggu yaitu dari tanggal 4 Maret – 10 Maret 2013. Sebanyak 100 kuesioner yang disebar di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sinjai dan hanya 67 yang diterima kembali.

Adapun rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1.1 Lokasi dan Daftar Distribusi Kuesioner**

Lokasi	Jumlah Kuesioner
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

**Tabel 4.1.2 Ikhtisar Distibusi dan Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Distribusi kuesioner	100	100%
Kuesioner yang kembali	67	67%
Kuesioner yang tidak kembali	33	33%
Kuesioner yang cacat	4	4%
Kuesioner yang dapat diolah	63	63%
<b>N = 63</b>		
<b>Responden Rate = <math>(63/67) \times 100\% = 94\%</math></b>		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

**Tabel 4.1.3 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
	83	100%
Usia	30-40	43
	41-50	18
	50 <	2
Jenis kelamin	Laki-laki	30
	Perempuan	33
Pendidikan terakhir	SLTA	5
	Diploma	4
	S1/DIV	37
	S2	17
Jabatan saat ini	Eselon I	2
	Eselon II	5
	Eselon III	56
Masa kerja	10	42
	11-20	18
	21-30	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

## 2. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan melalui korelasi antarskor item pertanyaan dengan total skor variabel dan *correlate bivariate* antara tiap

skor item pertanyaan dengan skor total variabel dengan kategori  $r > 0.31$ , sedangkan uji realibilitas dengan uji *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel X**

Indikator Pernyataan		Correlation Coeffecient	keterangan
favorable	Unfavorable		
	X1.1	0,336	Valid
	X1.2	0,351	Valid
	X1.3	0,275	Tidak Valid
	X1.4	0,274	Tidak Valid
X2.1		0,331	Valid
X2.2		0,650	Valid
X2.3		0,398	Valid
X2.4		0,479	Valid
X2.5		0,545	Valid
X2.6		0,633	Valid
X2.7		0,633	Valid
X2.8		0,534	Valid

Hasil uji validitas variabel X pada tabel 4.2.1.4 menunjukkan bahwa poin pertanyaan dinyatakan valid ketika  $r > 0.30$ . terdapat 2 aitem yang tidak valid karena tidak memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 4.2.1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Pernyataan	Correlation Coeffecient	Keterangan
Y1.1	0,342	Valid
Y1.2	0,360	Valid
Y1.3	0,499	Valid
Y1.4	0,546	Valid

Sumber : Output SPSS 24.0, 2018

Hasil uji validitas untuk variabel Y pada tabel 4.2.1.5 menunjukkan bahwa semua poin pertanyaan dinyatakan valid.

### 3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat hasil dari *Cronbach's Alpha Coefficient*. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalanreabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reabilitas data menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti setiap item pernyataan tersebut telah reliabel.

**Tabel 4.2.2.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

PERNYATAAN	CRONBACH APHA	KRITERIA	KESIMPULAN
X1	0,827	0,6	Reliabel
X2	0,811	0,6	Reliabel
Y	0,817	0,6	Reliabel

### 4. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran singkat mengenai kondisi implementasi sistem pengukuran kinerja pada BPKAD Kabupaten Sinjai, tabel 4,3,7

menyajikan statistik deskriptif perbandingan antara nilai kisaran dan nilai rata-rata teoritis dengan aktual untuk semua variabel penelitian. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, adalah pada tingkat “sedang”. Demikian pula dengan akuntabilitas kinerja.

**Tabel 4.3.7. Statistik Deskriptif Variabel Keterbatasan Sistem Informasi**

No	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	% S Dan Ss
1	Kesulitan memperoleh data pengukuran kinerja akurat dan dapat dipercaya	3,49	0,738	62%
2	Kesulitan untuk memperoleh data pengukuran kinerja dengan tepat waktu	3,24	0,893	46%
3	Adanya biaya lebih yang tidak sebanding dengan informasi yang saya peroleh untuk mengumpulkan data pengukuran kinerja diperlukan	2,97	0,842	24%
4	Ketidakmampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan dalam pengukuran kinerja.	2,97	1,195	62%

Sumber : Output SPSS 24.0, 2018

**Tabel 4.3.8. Statistik Deskriptif Varibel Komitmen Manajemen**

No	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	% S Dan Ss
1	Pimpinan selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil suatu program / kegiatan / proyek	4,35	0,699	94%
2	Pimpinan selalu mengalokasikan sumber daya yang ada seperti dana, SDM, dan waktu untuk digunakan dalam pengukuran kinerja	4,08	0,809	83%
3	Pimpinan selalu menugaskan stafnya untuk mengevaluasi kinerja programnya	3,79	0,845	67%
4	Pimpinan selalu mengalokasikan sumber daya yang ada seperti dana, SDM, dan waktu untuk digunakan dalam pengukuran kinerja	4,30	0,613	92%
5	Organisasi selalu mengumpulkan data yang akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran kinerja	4,33	0,762	73%
6	Organisasi selalu menggunakan pembandingan atau kriteria yang tepat untuk mengevaluasi kinerja organisasi	4,05	0,792	68%
7	Kurangnya komitmen atau dukungan dari pimpinan untuk menggunakan informasi kinerja tidak menghalangi implementasi sistem pengukuran kinerja di instansi saya	4,10	0,817	83%
8	Kurangnya komitmen atau dukungan dari pada anggota DPRD untuk menggunakan informasi kinerja tidak menghalangi implementasi sistem pengukuran kinerja di instansi saya	4,30	0,754	89%

**Tabel 4.3.9. Tabel 4.3.8. Statistik Deskriptif Varibel Akuntabilitas Kinerja**

No	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	% S Dan ss
1	Pimpinan dan staf selalu mempertanggungjawabkan ( <i>accountable</i> ) hasil dari suatu program/kegiatan/ proyek yang telah dilakukan	4,73	0,447	100%
2	Karyawan selalu menerima pengakuan atas positif perannya dalam pencapaian tujuan strategis organisasi	3,98	0,609	81%
3	Pimpinan dan staf selalu terlibat bersama-sama dalam mengevaluasi hasil suatu program/kegiatan/proyek	4,56	0,562	97%
4	Kurangnya insentif berupa imbalan atau pengakuan positif, tidak menghambat penggunaan informasi kinerja dalam pengambilan berbagai keputusan di organisasi	4,33	0,672	92%

Sumber : Output SPSS 24.0,2018

Tabel 4.3.6. sampai dengan tabel 4.3.8 menyajikan statistik deskriptif jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dalam kuesioner, yang mencakup nilai rata-rata (*mean*), deviasi standar (*standard deviation*), dan persentase item pertanyaan dalam variabel penelitian.

Berdasarkan tabel 4.3.6 dapat diketahui bahwa masalah keterbatasan sistem informasi paling sering dihadapi BPKAD Kabupaten Sinjai adalah terkait dengan kesulitan para pengambil keputusan mendapatkan data hasil pengukuran kinerja dengan tepat waktu. Sebanyak 46% responden telah setuju dan sangat setuju sering menghadapi kesulitan seperti ini.

Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju tentang kesulitan memperoleh data pengukuran kinerja yang akurat dan dapat dipercaya sebanyak 62%. Namun demikian, responden yang menjawab setuju dan sangat setuju tentang adanya biaya yang tidak sebanding dalam pengumpulan data pengukuran kinerja dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh, hanya sebesar 24%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun BPKAD Kabupaten Sinjai masih menghadapi kendala keterbatasan sistem informasi, namun data pengukuran kinerja yang berhasil dikumpulkan sudah dapat memberikan manfaat, sebanding dengan biaya yang dikeluarkan. Kondisi ini dapat menciptakan iklim yang kondusif untuk pengembangan sistem pengukuran kinerja di masa depan.

Terkait dengan komitmen manajemen di BPKAD Kabupaten Sinjai, tabel 4.3.7 menunjukkan bahwa jenis komitmen tertinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan adalah Pimpinan selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil suatu program/kegiatan/proyek (92%). Tingginya persentase jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju tentang kurangnya komitmen atau dukungan dari pimpinan untuk menggunakan informasi kinerja tidak menghalangi implementasi sistem pengukuran kinerja disuatu instansi (83%) menunjukkan bahwa komitmen atau dukungan dan para pimpinan

(eksekutif) sangat dibutuhkan pengembangan sistem pengukuran kinerja di BPKAD Kabupaten Sinjai.

Informasi lain yang diperoleh adalah persentase jawaban yang menjawab setuju dan tidak setuju bahwa kurangnya komitmen atau dukungan dari para anggota DPRD untuk menggunakan informasi kinerja tidak menghalangi implementasi sistem pengukuran kinerja di BPKAD Kabupaten Sinjai adalah tinggi (89%). Hal ini menunjukkan bahwa pihak eksekutif tidak terlalu mempedulikan sikap dari para anggota DPRD (legislatif). Fakta ini dapat disebabkan karena para anggota legislatif memang belum peduli terhadap pentingnya pengembangan sistem pengukuran kinerja di BPKAD Kabupaten Sinjai atau sudah memiliki komitmen namun belum berperan aktif menyukseskan implementasi sistem pengukuran kinerja.

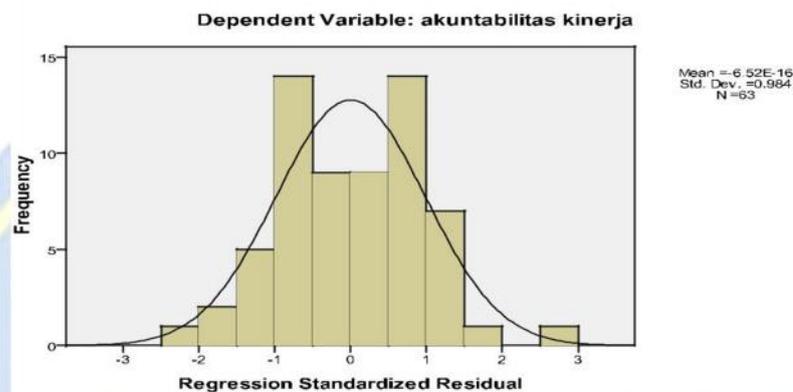
Berdasarkan tabel 4.3.8 sebanyak 100% responden telah menjawab setuju dan sangat setuju bahwa para pimpinan dan bawahan selalu mempertanggungjawabkan (*accountable*) hasil dari suatu program/kegiatan/proyek yang telah dilakukan. Dan sebanyak 92% yang setuju dan sangat setuju bahwa kurangnya insentif berupa imbalan atau pengakuan positif tidak menghambat penggunaan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan. Dengan kata lain, para pimpinan dan staf berpendapat bahwa pemberian reward akan dapat meningkatkan penggunaan informasi kinerja dalam mendukung proses pengambilan keputusan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dapat berpengaruh positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

## 5. Uji Asumsi Klasik

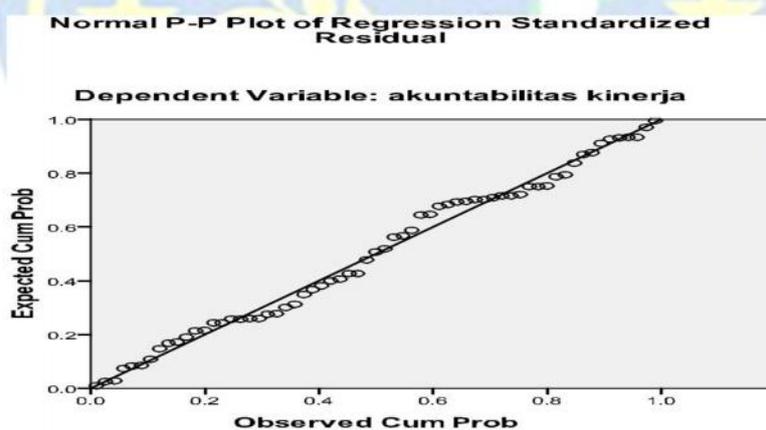
### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot.

Histogram



Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal.



Sumber : Output SPSS 24.0,2018

**Gambar 4.4.1 Normal Probability Plot**

Berdasarkan grafik normal plot, kita dapat melihat bahwa titik penyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Dengan melihat kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.4.1.10 One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Keterbatasan sistem Informasi	Komitmen Manajemen	Akuntabilitas Kinerja
N	63	63	63
Normal Parameters a,,b Mean	13.06	33.30	17.60
Std Deviation	2.805	4.234	1.774
Most Extreme Differences			
Absolute	.231	.169	.181
Positive	.197	.096	.125
Negative	-.231	-.169	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z	1.835	1.339	1.439
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002	.055	.032

a. Test distribution is Normal

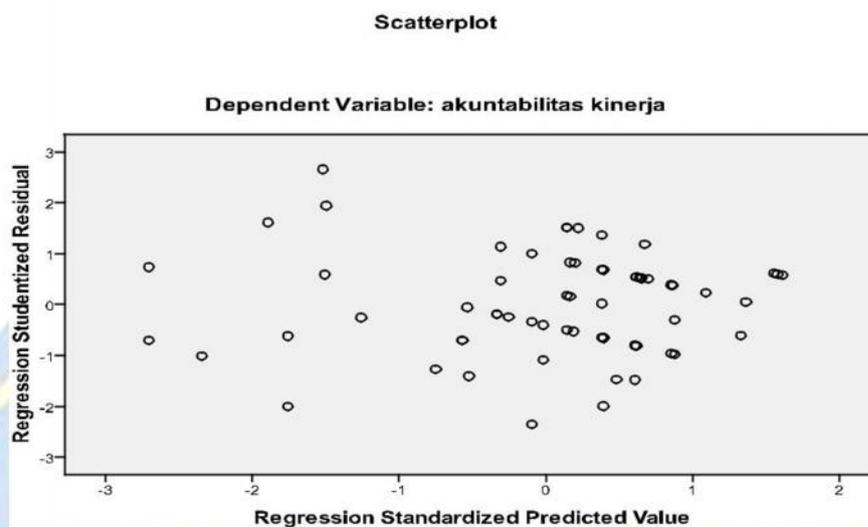
b. Calculated from data

Sumber : Output SPSS 24.0,2018

Berdasarkan hasil uji statistik non parametrik *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat kita lihat bahwa signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Artinya data yang telah diuji normal karena tidak berbeda dengan normal baku.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedesitas. Heteroskedesitas terjadi jika ada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang tidak teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang.



**Gambar 4.4.2.3 Scatter Plot**  
Sumber : Output SPSS 24.0, 2018

Analisis hasil output SPSS atas gambar scatterplot di atas diperoleh bahwa titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan titik mempunyai pola yang teratur. Hal ini berarti, variabel X1 dan X2 di atas tidak terjadi masalah heteroskedesitas atau bersifat homokedastisitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data-data yang diperoleh dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.5.1.11. Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	10.075	1.648		6.113	.000
Keterbatasan Informasi	-.011	.069	-.017	-157	.876
Komitmen Manajemen	.230	.046	.550	5.007	.000

a. Dependents variable : Akuntabilitas Kinerja

Sumber : Output SPSS 24.0,2018

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui persamaan garis regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 10.075 - 0,011X1 + 0,230 X2$$

Makna dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 10,075 jika tidak ada keterbatasan sistem infirmasi, dan komitmen manajemen, maka akuntabilitas kerja (Y), sebesar 10.075
- Koefisien regresi keterbatasan sistem informasi adalah sebesar -0,011 dapat dijelaskan bahwa variabel akuntabilitas kerja (Y) terbukti dipengaruhi secara relatif oleh keterbatasan sistem informasi (X1).
- Koefisien regresi komitmen manajemen adalah 2 + 0,230 dapat dijelaskan bahwa komitmen manajemen (X2) mempunyai pengaruh positif sebesar

0,230 terhadap akuntabilita kerja (Y) dan dengan kata lain jika komitmen manajemen meningkat, maka hal ini akan meningkatkan akuntabilitas kerja.

## 2. Pengujian Hipotesis Uji Varsial

### 1. Pengujian Hipotesis pada Uji Varsial/ Uji t.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas (X) secara sendiri-sendiri/varsial terhadap variabel terkait (Y).

Pengujian hipotesisi untuk menguui hipotesis pertama (H1), yaitu :Apakah keterbatasan informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabailitas kerja (Y).

Dan hipotesis kedua (H2), apakah komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kerja (Y).

**Tabel 4.5.2.12 Rangkuman Hasil Uji t.**

Model	T	Sig.
Keterbatasan Informasi (X <sup>1</sup> )	-.157	0,876
Komitmen Manajemen (X <sup>2</sup> )	5.007	0,000

Pengujian:

H0 ditolak jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel/sig} < 0,05$

H0 diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel/sig} > 0,05$

Taraf signifikan = 5%

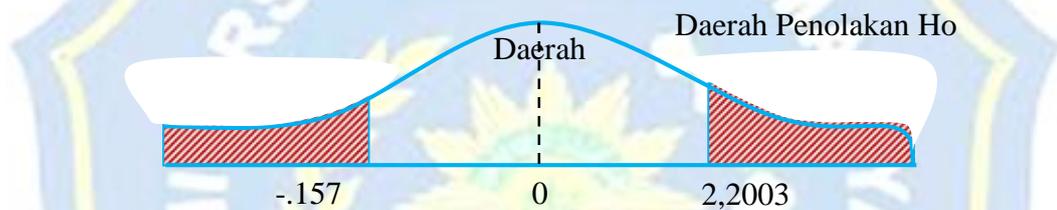
N = 63 diperoleh t tabel = 2,2003

Hipotesis yang diajukan:

- a. Pengujian hipotesis keterbatasan sistem informasi (X1) secara fersial terhadap akuntabilitas kerja (Y).

Berdasarkan tabel variable ketrbatasan sistem informasi mempunyai  $t$  hitung =  $-0,157 < t$  tabel =  $2,2003$ , sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif variable keterbatasan sistem informasi (X1) terhadap akuntabilitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu  $X_{iy} = 0,876 > 0,05$ .

Gambar pengujian hipotesis keterbatasan sistem informasi (X1) secara varsial terhadap akuntabilitas kerja (Y):



**Gambar 4.5.2.4 Pengujian Hipotesis X1**

Tidak signifikannya pengaruh negatif keterbatasan sistem informasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja menunjukkan bahwa aparat pemda tidak mempermasalahkan keterbatasan data dan ssitem informasi sampai informasi kinerja secara aktual digunakan untuk pembuatan keputusan dan alat pertanggungjawaban (akuntabilitas kerja). Hal ini bisa disebabkan karena terlalu besarnya pengaruh berbagai ketenatuanatau peraturan yang mewajibkan setiap instansi pemerintah di Indonesia menyusun Prenstra Lakip. Kondisi ini menyebabkan konsonan Prenstra dan Lakip tidak selalu

didukung dengan data yang berkualitas. Dengan kata lain, kualitas Rentra dan Lakip belum menjadi perhatian utama, namun penyusunan Rentra dan Lakip baru sebatas formalitas untuk memenuhi ketentuan / peraturan saja. Terbuktinya pengaruh kedua faktor tersebut terhadap akuntabilitas kinerja konsisten dengan berbagai hasil penelitian Caffaluzzo dan Ittner (2003) Nurkhamid (2008).

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa aparat pemda tidak mengalami masalah yang signifikan dengan keterbatasan sistem informasi untuk pembuatan keputusan dan alat pertanggungjawaban (akuntabilitas kerja). Hasil ini konsisten dengan hasil peneliti Caffaluzzo dan Ittner (2003) yang menyatakan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak menghalangi pengembangan sistem pengukuran kinerja, tetapi akan mempersulit pencapaian akuntabilitas kinerja.

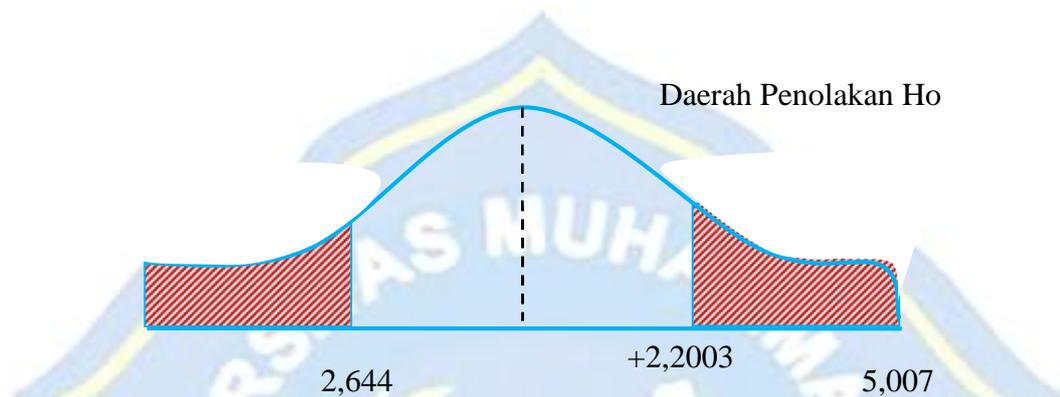
Berdasarkan tabel variable keterbatasan sistem informasi (X1) mempunyai t kecil hitung =  $-0,157 < t < t_{tabel} = 2,2003$ , sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif variabel keterbatasan sistem informasi (X1) terhadap akuntabilitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu  $Sig. = 0,876 > 0,05$

- b. Pengujian Hipotesis Komitmen Manajemen (X2) secara parsial terhadap akuntabilitas kerja (Y)

berdasarkan tabel variabel komitmen manajemen (X2). Mempunyai t kecil hitung =  $5,007 > t_{tabel} = 2,2003$ , sehingga dapat

dikatakan ada pengaruh positif terhadap akuntabilitas kerja (Y) dan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu  $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ .

Gambar pengujian hipotesis antara komitmen manajemen (X2) secara parsial terhadap akuntabilitas kerja (Y) dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 4.5.2.5 Gambar Pengujian Hipotesis X2**

Kesimpulan dari hipotesis parsial/ Uji t di atas:

Dari uraian di atas mengenai uji parsial / uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variable keterbatasan sistem informasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y).
- 2) Variable komitmen manajemen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y).
- 3) Pengujian hipotesis secara simultan

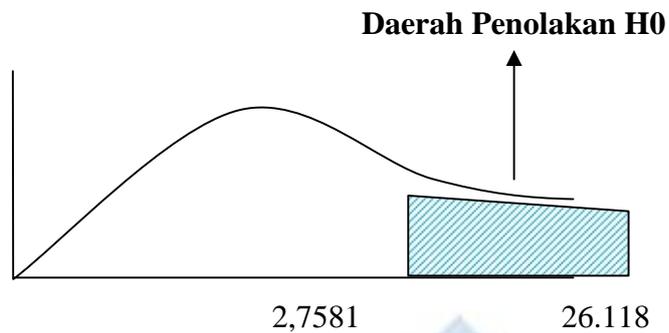
Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, keterbatasan

sistem informasi (X1), komitmen manajemen (X2) secara simultan/ bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja (Y).

Hasil hipotesis antara X1 (variabel keterbatasan sistem informasi) terhadap Y (akuntabilitas kinerja) ada pengaruh, dengan kategori signifikan  $P < 0,05$ . Hasil perhitungannya yaitu  $\text{sig } 0,876 < 0,000$ . Hasil hipotesis antara X2 (variabel komitmen manajemen) terhadap Y (akuntabilitas kinerja) berpengaruh Negatif.

Hasil hipotesis antara X2 (variabel komitmen manajemen) terhadap Y (akuntabilitas kinerja) tidak terdapat pengaruh yang berbeda terhadap variabel (Y), dengan kategori signifikansi hasil perhitungan yaitu  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ . Gambaran pemilihan hipotesis antara (X2), terhadap akuntabilitas kinerja (Y).

Hipotesis simultan variabel keterbatasan sistem informasi (X1), dan komitmen manajemen (X2) terhadap signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y). Dari tabel diperoleh bahwa  $F \text{ besar hitung} = 26.118 > F \text{ tabel} = 2,7851$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), dan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap variabel (Y), dengan signifikansi hasil perhitungan yaitu  $\text{Sig} < 0,00 < 0,05$ . Gambaran pemilihan hipotesis antara (X1), dan (X2), secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja (Y).



**Gambar 4.5.2.6 Pengujian Hipotesis X1 dan X2**

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel bebas dapat menerapkan variabel terikatnya. Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dapat menyarankan variabel terikat, dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda / R . karena adanya kelemahan / bisa dari penggunaan R, maka digunakan adjusted R Square. Oleh data pada tabel Summary.

**Tabel 4.5.3.13 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547	.299	.276	1.510

a. Predictors: (Constant, Keterbatasan Sis. Informasi, Komitmen Manajemen)

Dari Model Summary pada tabel hubungan antara variabel diatas diperoleh hasil adjusted Square sebesar 0,299 atau sebesar 29,9 % pada model

regresi, dapat dikatakan bahwa naik turunnya akuntabilitas kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh keterbacaan sistem informasi (X1), sebesar 0,276 atau sebesar 27,6% dan komitmen manajemen (X2) sebesar 72,4%

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak dapat diterima yaitu keterbacaan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja, Hipotesis kedua (H2) dapat diterima yaitu komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

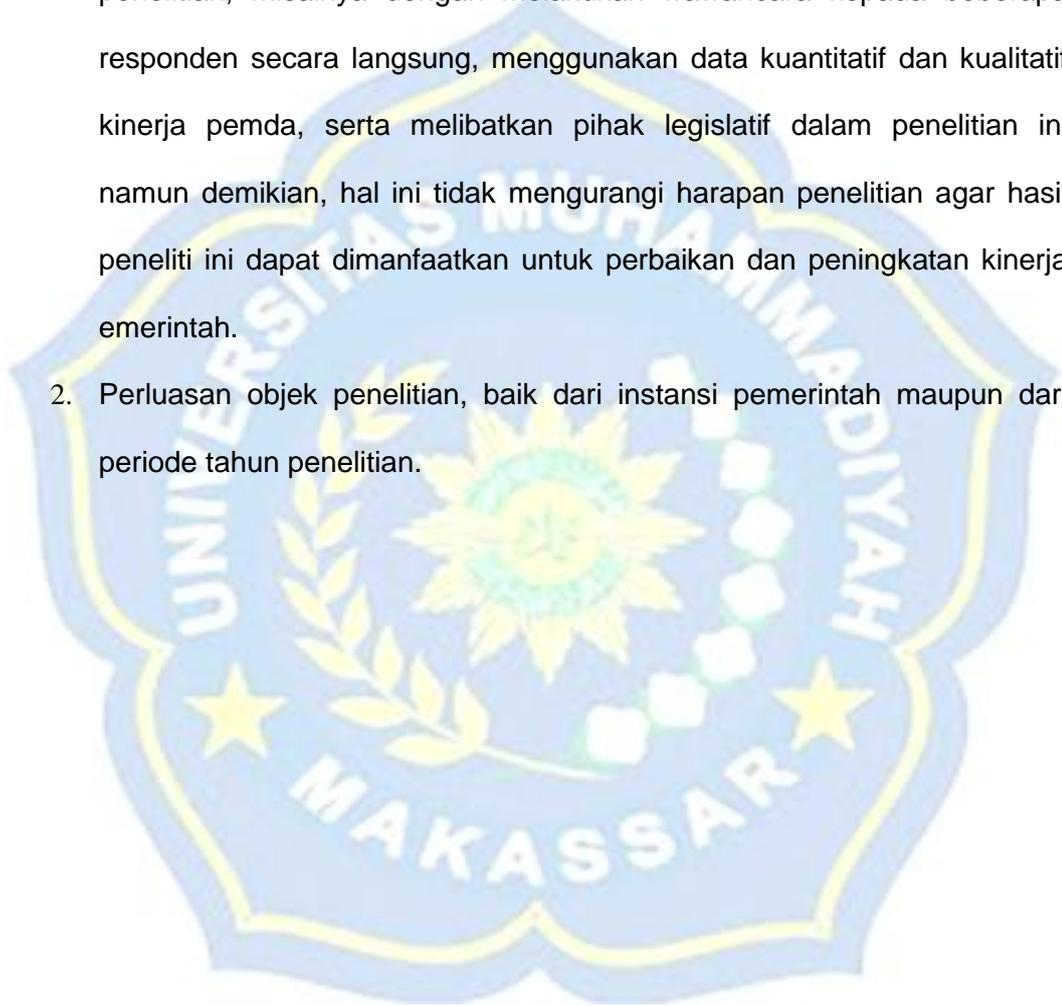
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi dan komitmen manajemen pada BPKAD di Kabupaten Sinjai serta untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterbatasan sistem informasi dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKAD Kabupaten Sinjai. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan sistem informasi tidak menghambat pengembangan sistem pengukuran kinerja, tetapi cenderung menghambat aparat pemda ketika akan menggunakan hasil implementasi sistem pengukuran kinerja untuk alat pertanggung jawaban (akuntabilitas kinerja) masuk akal karena kurangnya data kinerja yang lengkap, dapat diandalkan, dan tepat waktu, tentu akan dapat mengurangi kualitas pertanggungjawaban yang disampaikan oleh aparat pemda kepada berbagai pihak yang berkepentingan.
2. Jenis komitmen tertinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan adalah pimpinan selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil suatu program/kegiatan/proyek sebanyak 92%.
3. Pedapat responden terhadap kondisi implementasi sistem pengukuran kinerja di BPKAD Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja pada tingkat “sedang”.

## **B. Saran**

Dari hasil regresi dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya dan pihak lain sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan observasi atau pengamatan kepada objek penelitian, misalnya dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden secara langsung, menggunakan data kuantitatif dan kualitatif kinerja pemda, serta melibatkan pihak legislatif dalam penelitian ini namun demikian, hal ini tidak mengurangi harapan penelitian agar hasil peneliti ini dapat dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pemerintah.
2. Perluasan objek penelitian, baik dari instansi pemerintah maupun dari periode tahun penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Cavalluzzo, Ken S. dan Christopher D. Ittner. 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. [www.SSRN.com](http://www.SSRN.com), 1- 54 (diakses April 2018).
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gozali, Ahmad. 1999. *Akuntabilitas Kinerja Sebagai Langkah Menuju Profesionalisme*. <http://-akuntabilitas-kinerja-sebagai-langkah-menuju-profesionalisme.html>. Diakses 30 mei 2018.
- Khikmah. 2011. *Pengertian Komitmen Organisasi*. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/03/pengertian-komitmen-organisasi.html?m=1>. Diakses 02 Maret 2018.
- Kloot, Louise. 2003. *Performance Measurement and Accountability in Victorian Local Government*. *International Journal of Public Sector Management* Volume 12 No. 7, 565-583.
- Laurensius, Ferry. 2005. *Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik, dan Kultur Organisasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. Tesis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. LAN. Jakarta.

Mahsun. 2011. Pengukuran Kinerja Sektor Publik.  
<http://www.google.com?indikator-kinerja.html>.

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Nurkhamid, Muh. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Vol. 3, No. 1. Hal. 45 – 76.

Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). 2009. Inspektorat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). 2009.

Puji, Hendra. 2011. Sistem Pengukuran Kinerja.  
<http://www.google.com/Sistem/Pengukuran/Kinerja.htm>. Diakses 31 maret 20118.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta CV.

Sumarjo, Hendro. 2010. Skripsi (Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia)). Universitas Sebelas Maret :Surakarta.

Susetyo, Budi. 2010. *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Surabaya: Rafika Aditama.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## LAMPIRAN 1

### BIODATA

#### Identitas Diri

Nama : Rizka Fahyuni  
Tempat, Tanggal Lahir : Sinjai, 29 Mei 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Jln. Sultan Hasanuddin No.130  
Nomor HP : 085397910930  
Alamat *E-mail* :

#### Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - Tahun 2001 tamat pada TK Pertiwi Aruhu
  - Tahun 2007 tamat SD Negeri 83 Aruhu
  - Tahun 2010 tamat SMP Negeri 2 Bulupoddo
  - Tahun 2013 tamat SMA Negeri 1 Bulupoddo
2. Pendidikan Nonformal

#### Pengalaman

- KKP di Kantor Bupati (Dinas Sosial) Kabupaten Gowa
- Magang di Kantor BPKAD Kabupaten Sinjai

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Juli 2018

Rizka Fahyuni

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Saudara(i) Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, yang mana salah satu persyaratan adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana “Daftar Pertanyaan” terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai**”.

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan saudara(i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Saya berharap saudara(i) menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang disarankan, lakukan demi alami, bukan apa yang seharusnya atau ideal.

Sesuai dengan kode etik penelitian, data dan informasi yang saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiaannya, dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Kesediaan saudara(i) mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang tak

ternilai bagi saya. Akhir kata, atas segala perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Rizka Fahyuni



### DAFTAR PERTANYAAN

#### Bagian I –DATA PRIBADI

1. Identitas Responden:

Pria

Wanita

2. Usia Responden:

30-40 tahun

41-50 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

SLTA

S1/DIV

Diploma

S2

4. Jabatan saat ini:

Eselon II

Eselon IV

Eselon III

Lainnya, sebutkan.....

5. Lamanya bekerja di instansi.....tahun

## Bagian II

Berilah tanda (X) pada salah satu kolom jawaban yang telah tersedia.

Keterangan: SS

= Sangat Setuju

S

= Setuju

KR

= Kurang Setuju

TS

= Tidak Setuju

STS

= Sangat Tidak Setuju

### Pertanyaan untuk Variabel XI “Keterbatasan Sistem Informasi”

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Kesulitan memperoleh data pengukuran kinerja yang akurat dan dapat dipercaya.					
2	Kesulitan untuk memperoleh data pengukuran kinerja dengan tepat waktu.					
3	Adanya biaya lebih yang tidak sebanding dengan informasi					

	yang saya peroleh untuk mengumpulkan data pengukuran kinerja diperlukan.					
4	Ketidakmampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan dalam pengukuran kinerja.					

**Pertanyaan Variabel X2 “Komitmen Manajemen”**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil suatu program/kegiatan/proyek.					
2	Pimpinan selalu mengalokasikan sumber daya yang ada seperti dana, SDM, dan waktu untuk digunakan					

	dalam pengukuran kinerja.					
3	Pimpinan selalu menugaskan stafnya untuk mengevaluasi kinerja programnya.					
4	Pimpinan selalu menugaskan masing-masing unit kerjanya untuk mengevaluasi program kerjanya					
5	Organisasi selalu mengumpulkan data yang akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran kinerja					
6	Organisasi selalu menggunakan pembandingan atau Kriteria ( <i>benchanmark</i> ) yang tepat untuk mengevaluasi kinerja organisasi					
7	Kurangnya komitmen atau dukungan dari pimpinan untuk menggunakan informasi kinerja tidak menghalangi kinerja di instansi saya					
8	Kurangnya komitmen atau					

dukungan para anggota DPR untuk tidak menghalangi implementasi sistem pengukuran kinerja di instansi saya					
---	--	--	--	--	--

**Pertanyaan untuk Variabel Y “Akuntabilitas Kinerja”**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan dan staf selalu mempertanggungjawabkan (accountable) hasil dari suatu program / kegiatan / proyek yang telah dilakukan					
2	Karyawan selalu menerima pengakuan positif atas perannya dalam mencapai					

	tujuan strategis organisasi					
3	Pimpinan dan staf selalu terlibat bersama-sama dalam mengevaluasi hasil suatu program / kegiatan/ proyek					
4	Kurangnya insentif berupa imbalan atau pengakuan positif, tidak menghambat penggunaan informasi konerja dalam pengambilan berbagai keputusan di organisasi					



LAMPIRAN 3 – SKORING KUESIONER

1. Variabel X

Sampel	PX 11	PX 12	PX 13	PX 14	PX 21	PX 22	PX 23	PX 24	PX 25	PX 26	PX 27	PX 28	Total
1	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	4	5	44
2	3	3	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	49
3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	52
4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	51
5	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	5	48
6	2	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	47
7	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	5	4	42
8	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
9	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	49
10	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49
12	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	50
13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49
14	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	51
15	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	50
16	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	46
17	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	49
18	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51
19	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
20	4	3	4	4	2	4	1	3	2	4	4	2	37
21	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	37
22	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	54
23	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	31
24	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	41
25	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	49
26	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
27	4	2	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	46
28	2	4	3	1	4	4	5	4	5	4	4	4	44
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
30	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	53
31	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	50

## BIOGRAFI PENULIS



**Rizka Fahyuni** lahir di Sinjai pada tanggal 29 Mei 1995 sebagai anak Pertama dari pasangan Bapak Muh.Badwi dan Ibu Hasna. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jln. Sultan hasanuddin no 130,Sungguminasa Kab. Gowa. Penulis telah menempuh pendidikan sebagai berikut. Penulis masuk di SD Negeri 83 Aruhu dan lulus tahun 2007, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 2 Bulupoddo dan lulus tahun 2010. Setelah lulus dari SMP kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat lanjutan di SMA Negeri 1 Bulupoddo dan lulus tahun 2013. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ketingkat perguruan tinggi pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program Strata Satu sampai sekarang. Sebagai tugas akhir, maka penulis menulis sebuah skripsi yang berjudul “ Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai (Periode Tahun 2007-2017) ”.

