
PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR KEPERILAKUAN ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Sleman)

RIFAI ARIEF JADMIKO

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ARTICLE INFO

Article History:

Received date

Revised date

Accepted date

Keywords:

employee training, the
limitations of
information systems,
management
commitment,
organizational culture,
the development of
performance
measurement systems

ABSTRACT

The purpose of this study is to to prove the influence of organizational behavioral and technical factors for the development of performance measurement systems in order to improve the performance of local government. Population of this research is all Devices Working Unit (SKPD) in Sleman local government. The respondent is determined by using purposive sampling technique to obtain a representative sample . The sample used in this study is the structural officers (Echelon 3 , and 4) . The data in this study are primary data obtained from questionnaires distributed directly to the respondents. The hypothesis in this study were tested using multiple linear regression. The conclusions of this study indicate that the limitations of the information system did not prove a negative influence on the development of performance measurement systems. Management commitment a positive influence on the development of measurement systems. Employee training has positive influence on the development of performance measurement systems. Organizational culture has positive influence on the development of performance measurement systems . The Future studies are expected to conduct interviews to improve understanding of the answers given by the respondents , using quantitative and qualitative performance data , as well as expanding the research object , and the legislature to assess the attitude and commitment.

PENDAHULUAN

Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik telah mendorong pemerintah untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini merupakan pengawasan (*monitoring*) dan pelaporan pencapaian suatu program yang dilakukan

secara terus-menerus, khususnya penilaian kemajuan pencapaian program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (Nurkhamid, 2008). Dalam konteks instansi pemerintah, pengukuran kinerja dilakukan dengan sistematis dan berkesinambungan yang ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih

berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab dalam bertugas (Nurkhamid, 2008).

Di Indonesia, dengan bergulirnya reformasi pada tahun 1998 kemudian menjadi cikal-bakal sistem pengelolaan negara yang lebih transparan dan akuntabel. Keadaan tersebut menyebabkan disahkan Instruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah atau dikenal dengan akronim LAKIP. Secara teknis, aturan tentang pelaporan pengukuran kinerja lembaga pemerintah di semua tingkat tertuang dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kemudian direvisi dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003.

Sistem Pengukuran Kinerja sangat penting untuk menjadi fokus dalam penelitian karena terbukti sistem pengukuran kinerja banyak berkontribusi dalam upaya peningkatan kualitas kinerja institusi pemerintah. Menurut Spékle dan Verbeeten (2009) bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan manajemen sektor publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Praktiknya sistem pengukuran kinerja di Indonesia masih belum berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah. Akbar et al, (2012) menemukan bahwa pengembangan sistem pengukuran kinerja di pemerintahan daerah di Indonesia dalam hal penggunaan hasil dan implementasi masih sangat terbatas dan hanya sekedar formalitas saja.

Ketidaksuksesan penerapan sistem baru pada sektor publik di Indonesia disebabkan karena banyak hambatan. Syahbrani (2014) menemukan bahwa para pimpinan dan manajer di sektor publik di negara-negara berkembang mengkhawatirkan sistem baru akan mengganggu kebijakan-kebijakan yang sebelumnya telah ada. Selain itu, institusi

publik juga terkendala dalam hal kesiapan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan sistem baru tersebut (Spékle dan Verbeeten dalam Syahbrani, 2014).

Penelitian sistem pengukuran kinerja di sektor publik pada tahun-tahun sebelumnya sudah sering dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut banyak melakukan pengkajian pada Pemerintah Daerah pada pejabat Satuan Kerja Perangkat Daerah yang hanya menjalankan regulasi pemerintahan (Silaloho dan Halim, 2005; Nurkhamid, 2008; Akbar at al, 2012; Wijaya dan Akbar, 2013; Syahbrani, 2014). Sebagai kebaruan dalam studi ini, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang bagaimana para personel atau pejabat yang bertugas dalam bidang standarisasi dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kinerja perangkat pemerintah daerah dalam mengembangkan sistem pengukuran kinerja pemerintahan daerah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, Provinsi DI. Yogyakarta.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS (Kuantitatif)/

TINJAUAN LITERATUR DAN FOKUS PENELITIAN (Kualitatif)

Permulaan abad 20 merupakan masa tumbuh dan berkembangnya teori Institusional sebagai kerangka teori yang menjelaskan fenomena sosial dengan dasar perubahan pada sebuah institusi. Gagasan utama dari teori tersebut adalah bahwa organisasi dibentuk oleh lingkungan institusional yang mengitarinya dan dengan begitu pengkajian pada sebuah organisasi haruslah dipandang sebagai sebuah totalitas simbol, bahasa, ataupun ritual-ritual yang melingkupinya (Gudono, 2014). Konsep institusional menjelaskan bahwa organisasi dipengaruhi oleh tekanan normatif yang kadang timbul dari

lingkungan eksternal maupun dari dalam organisasi itu sendiri (Gudono, 2014)

Dalam berbagai kondisi, tekanan eksternal mengarahkan organisasi pada unsur yang dilegitimasi seperti regulasi atau standard operasi. Maggio dan Powell dalam Syahbrani (2014) berteori bahwa organisasi dibentuk oleh kekuatan-kekuatan dari luar organisasi tersebut melalui proses ketaatan, peniruan, dan proses kognisi. Lebih lanjut, bahwa struktur dan proses organisasi cenderung menjadi *isomorphism* dengan norma-norma yang dapat mereka terima untuk dilaksanakan. Hal tersebut menyebabkan individu-individu dalam organisasi hanya mengandalkan pengalaman mereka untuk meminimalkan masalah dalam rangka menghadapi masalah-masalah baru, sekaligus sebagai usaha untuk bertanggung jawab bagi pihak eksternal.

Isomorphism sebagai *constraining process* yang memaksa satu unit di dalam populasi untuk memiliki wujud atau sifat yang sama dengan unit yang lain yang menghadapi kondisi lingkungan yang sama. Dalam proses tersebut disebutkan terdapat tiga mekanisme terjadinya isomorphism institusional; mekanisme *coercive isomorphism*, mekanisme *mimetic isomorphism*, dan mekanisme *normative isomorphism* (DiMaggio dan Powell dalam Syahbrani, 2014).

Isomorphism dengan mekanisme *coercive* merupakan hasil dari tekanan formal maupun informal yang diberikan pada organisasi dengan organisasi lainnya dimana mereka saling bergantung dan dengan ekspektasi budaya dalam masyarakat yang ada didalamnya terdapat fungsi organisasi. Selanjutnya isomorphism dengan proses *mimetic*, yakni organisasi mungkin menjadikan diri mereka sebagai model yang sama seperti organisasi lain dan juga menjadi alasan yang kuat untuk mendorong melakukan imitasi ketika teknologi organisasi kurang dipahami (DiMaggio dan Powell dalam

Syahbrani, 2014), ketika tujuan organisasi menjadi ambigu, atau ketika terjadi ketidakpastian lingkungan organisasi. Terakhir, isomorphism dengan tekanan *normative* dimana komitmen terhadap organisasi dan kesetiaan profesionalisme sebagai perjuangan secara kolektif dari anggota organisasi untuk menentukan kondisi dan metoda kerja mereka untuk mengontrol kinerja dan sebagai basis kognitif mereka untuk melegitimasi otonomi pekerjaan mereka.

Pelatihan Pegawai

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

Dalam upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik maka para personil tersebut harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan maka dapat menunjang organisasi sektor publik untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai.

Dalam penelitian Syahbrani (2014) dinyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran dan

evaluasi kinerja anggaran untuk tujuan operasional, tujuan insentif dan tujuan eksplorasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Keterbatasan Sistem Informasi

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 (Syahbrani, 2014). Di lain pihak, 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 karena biaya pengukuran yang lebih kecil. (Cavalluzzo dan Ittner, 2003). Kondisi ini mengarah kepada hubungan positif antara kemampuan sistem informasi yang ada dengan kesuksesan implementasi.

Menurut Cavalluzzo dan Ittner (2003) keterbatasan sistem informasi dalam suatu organisasi berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dikemukakan hipotesis :

H₂: Keterbatasan sistem Informasi berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja

Komitmen Manajemen

Norman dalam Astuti (2011) mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Allen & Meyer dalam Astuti (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi

terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen merupakan kelekatan emosi orang-orang yang tergabung dalam manajemen suatu organisasi untuk terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Atau dapat juga memiliki arti sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana manajemen mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan 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. 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 (Cavalluzzo dan Ittner, 2003). Dengan demikian, komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan pengembangan sistem pengukuran kinerjanya

Keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan pengembangan sistem pengukuran kinerja (Syahbrani, 2014). Cavalluzzo dan Ittner (2003) juga berpendapat bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan indikator kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah :

H₃: Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai dan kepercayaan bersama yang menjadi ciri identitas organisasi, yang terdiri dari sekumpulan sikap, pengalaman, kepercayaan, dan nilai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk memberikan identitas bagi anggota organisasi, menumbuhkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu anggota merasakan kondisi di lingkungan sekitarnya (Kreitner dan Kinicki dalam Syahbrani, 2014). Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berbagai masalah tersebut.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu SKPD yang berada di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu 30 SKPD yang berada di kabupaten Sleman. Teknik pemilihan sampel menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel tidak dilakukan secara acak namun dengan menggunakan pertimbangan dan kriteria-kriteria tertentu, adapun kriterianya adalah unit yang

berfungsi membantu unit unit lain untuk hal-hal yang bersifat strategis dan unit yang terlibat langsung dalam pelayanan publik. Responden adalah pegawai struktural (Eselon 3,4) yang terlibat dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan perencanaan strategis.

Jenis Data

Data untuk kebutuhan pengujian secara empiris dan selanjutnya dianalisis diperoleh dengan strategi penelitian eksplanatoris (*explanatory*). Penelitian ini menggunakan teknik penelitian survei dengan kuesioner untuk memperoleh data dari responden. Kuesioner dikembangkan berdasarkan penelitian-penelitian serupa sebelumnya

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner yang diserahkan langsung dengan menyerahkan surat ijin penelitian, surat permohonan pengisian kuesioner, dan kuesioner penelitian. Data diperoleh dengan membuat daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden dengan cara mengantarkan kepada responden yang bersangkutan. Pengambilan kuesioner sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh responden.

Definisi Operasionalisasi Variabel Variabel Independen

a. Pelatihan pegawai (X₁)

Pelatihan Pegawai dalam penelitian ini mengungkapkan pelatihan yang sudah diberikan oleh organisasi kepada personil organisasi, yang terkait dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Pelatihan yang diberikan kepada personil organisasi meliputi penyusunan rencana strategis dan laporan kinerja, penentuan target kinerja suatu program, pengembangan ukuran kinerja suatu program, penggunaan informasi kinerja program untuk membuat keputusan, serta cara untuk menghubungkan kinerja suatu kebijakan/program/kegiatan dengan

pencapaian tujuan strategis organisasi. Variabel diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 5 Item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Astuti (2011) dengan menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

b. Keterbatasan Sistem Informasi (X₂)

Keterbatasan Sistem Informasi dalam 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 terhadap beberapa pertanyaan mengenai: kesulitan memperoleh data yang *valid* atau *reliable*; kesulitan memperoleh data secara tepat waktu; biaya pengumpulan data yang tinggi; dan ketidakmampuan teknologi informasi yang ada untuk memberikan data yang diperlukan. Variabel diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 4 Item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Astuti (2011) dengan menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

c. Komitmen Manajemen (X₃)

Komitmen manajemen dalam penelitian ini merupakan tingkat komitmen manajemen untuk menyediakan sumber daya dalam implementasi sistem pengukuran kinerja organisasi. Diukur berdasarkan jawaban responden bahwa organisasi memiliki 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 *reliable* sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi; serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Variabel

diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 8 Item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Astuti (2011) dengan menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

d. Budaya Organisasi (X₄)

Budaya Organisasi dalam penelitian ini merupakan Variabel ini menunjukkan sikap (*attitude*) pimpinan beserta stafnya terhadap perubahan (inovasi) dan kebijakan organisasi dalam menanggapi inovasi sebagai suatu kegiatan yang berisiko (*risk taking*). Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden yang mengungkapkan sikap pimpinan dan stafnya terhadap inovasi dan perubahan organisasi secara umum dan khususnya terhadap pengukuran kinerja. Variabel diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 6 Item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Astuti (2011) dengan menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Variabel Dependen

Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja

Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja. Variabel ini menunjukkan upaya organisasi melakukan pengembangan sistem pengukuran kinerja yang dicerminkan dengan penentuan dan penetapan berbagai tipe ukuran kinerja yang berorientasi hasil untuk berbagai kebijakan/program/kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Ukuran kinerja yang ditetapkan meliputi: kuantitas dan kualitas produk atau jasa, efisiensi operasi, kepuasan pelanggan, dan *outcome* yang dihasilkan oleh suatu kebijakan/program/kegiatan Nurkhamid (2008). Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 5 Item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada pegawai eselon III/IV yang bekerja di SKPD pemerintah Kabupaten Sleman. Dari 49 SKPD di Kabupaten Sleman, peneliti menetapkan 30 SKPD sebagai sampel penelitian. Pada saat penyebaran kuesioner seluruh SKPD memberikan izin untuk melakukan penelitian. Penelitian dilakukan dari tanggal 16 November 2015 sampai dengan 21 Desember 2015.

2. Demografi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 SKPD di Kabupaten Sleman, yang menjadi responden adalah pegawai yang terlibat dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan perencanaan strategis yakni pegawai struktural (Eselon 3,4). Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuisisioner yang diantarkan langsung oleh peneliti yang disertai dengan surat izin penelitian dari Badan Perizinan Penelitian Terpadu. Kuisisioner didistribusikan serta diambil kembali sesuai dengan kesepakatan dengan responden selama 1-2 minggu setelah penyebaran kuisisioner. Adapun rincian pengiriman dan pengembalian kuisisioner adalah kuisisioner di bagikan kepada responden sebesar 110 item yang mana kuisisioner tersebut kembali sebanyak 82 item. Semua item kuisisioner yang kembali digunakan untuk data penelitian ini.

Uji Kualitas Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel statistik deskriptif dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) ada 82. Dari 82 responden ini variabel independen pelatihan pegawai (X_1) memiliki nilai *minimum* 5,00, nilai *maximum* 25,00, nilai *mean* 18,6829,

dengan standar deviasi 3,54818. Keterbatasan sistem informasi (X_2) memiliki nilai *minimum* 4,00, nilai *maximum* 20,00, nilai *mean* 11,4878, dengan standar deviasi 3,63197. Komitmen manajemen (X_3) memiliki nilai *minimum* 18,00, nilai *maximum* 37,00, nilai *mean* 29,4024 dengan standar deviasi 3,77405. Budaya organisasi (X_4) memiliki nilai *minimum* 8,00, nilai *maximum* 28,00, nilai *mean* 20,8171 dengan standar deviasi 4,25173, sedangkan pada variabel dependen pengembangan sistem pengukuran kinerja (Y) nilai *minimum* 9,00, nilai *maximum* 25,00, nilai *mean* 18,6098 dengan standar deviasi 3,28015.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini (Ghozali, 2011). Maksudnya untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner dilihat jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau r_{hitung} dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} 0,2172, didapat dari jumlah kasus - 2, atau $82 - 2 = 80$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat r_{tabel} 0,2172. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan r_{tabel} (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid, karena koefisien korelasi (r_{hitung}) > (r_{tabel}). Variabel pelatihan pegawai terdapat 5 item pertanyaan dengan (r_{hitung}) masing-masing pertanyaan sebesar : PPI 0,0874, PP2 0,0841, PP3 0,907, PP4 0,912, PP5 0,872. Variabel keterbatasan sistem informasi terdapat 4

item pertanyaan dengan nilai (r_{hitung}) sebesar : KS1 0,810, KS2 0,839, KS3 0,779, KS4 0,872. Variabel komitmen manajemen terdapat 8 item pertanyaan dengan nilai (r_{hitung}) sebesar : KM1 0,723, KM2 0,742, KM3, 0,700, KM4 0,704, KM5 0,651, KM7 0,490, KM8 0,503. Variabel budaya organisasi terdapat 6 item pertanyaan dengan nilai (r_{hitung}) sebesar : BO1 0,801, BO2 0,678, BO3 0,765, BO4 0,605, BO5 0,804, BO6 0,784. Variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja terdapat 5 item pertanyaan dengan nilai (r_{hitung}) sebesar : PS1 0,868, PS2 0,749, PS3 0,833, PS4 0,906, PS5 0,783.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 20. Nilai alpha bervariasi dari 0 – 1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,70 dalam (Ghozali, 2011).

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pelatihan pegawai sebesar 0,924, variabel keterbatasan sistem informasi sebesar 0,843, variabel komitmen manajemen sebesar 0,779, budaya organisasi sebesar 0,835 dan pengembangan sistem pengukuran kinerja sebesar 0,884. sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri atas uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data (Ghozali, 2011).

1. Hasil Uji Normalitas Data

Data bertipe skala sebagian pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen yaitu pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi, dan pengembangan sistem pengukuran kinerja (Y) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, berikut ini gambar grafik uji normalitas data pada grafik *kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.10 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari 0.05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Hasil Uji multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen

Pada tabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1. Pelatihan pegawai (X_1) mempunyai nilai tolerance 0,758, keterbatasan sistem informasi (X_2) mempunyai nilai tolerance 0,893, komitmen manajemen (X_3) mempunyai

nilai tolerance 0,790, budaya organisasi (X_4) mempunyai nilai tolerance 0,896 dan pelatihan pegawai (X_1) mempunyai nilai VIF 1,319, keterbatasan sistem informasi (X_2) mempunyai nilai VIF 1,119, komitmen manajemen (X_3) mempunyai nilai VIF 1,265 dan budaya organisasi (X_4) mempunyai nilai VIF 1,482. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas karena nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah 10.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel.

Berdasarkan hasil penelitian uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diperoleh nilai sig X_1 (0,93), X_2 (0,228), X_3 (0,225), X_4 (0,218) > alpha 0,05, yang artinya tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing - masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.13, jika nilai probability $t < 0,05$ maka H_a diterima, sedangkan jika nilai probability $t > 0,05$ maka H_a ditolak. (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 4.12 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis 1 : Pengaruh pelatihan pegawai terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hasil uji hipotesis 1 yang ditunjukkan pada tabel 4.13, variabel Pelatihan pegawai mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t sebesar 3,473. Hal ini berarti H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan pegawai $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Syahbrani (2014), Astuti (2011). Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hasil Hipotesis 2 : Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja

Hasil uji hipotesis 2 yang ditunjukkan pada tabel 4.13, variabel keterbatasan sistem informasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,515 dan nilai t sebesar -,654. Hal ini berarti H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel keterbatasan sistem informasi $> 0,05$ ($0,515 > 0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011). Hasil penelitian menyatakan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hasil hipotesis 3 : Pengaruh komitmen manajemen terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja

Hasil uji hipotesis 3 yang ditunjukkan pada tabel 4.13, variabel komitmen manajemen mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,035 dan nilai t sebesar 2,141. Hal ini berarti H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan pegawai $< 0,05$ ($0,035 < 0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011). Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hasil Hipotesis 4 : Pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja

Hasil uji hipotesis 3 yang ditunjukkan pada tabel 4.13, variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,006 dan nilai t sebesar 2,830. Hal ini berarti H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan pegawai $< 0,05$ ($0,006 < 0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011), Syahbrani (2014). Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 15,018 $>$ Ftabel sebesar 2,48 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

3. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah penelitian mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati dan Porter, 2009). Berikut ini hasil uji regresi linier berganda.

Koefisien regresi pada pelatihan pegawai berarah positif dan signifikan sebesar 0,315, hal ini berarti jika variabel pelatihan pegawai bertambah satu satuan maka variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja bertambah sebesar 0,315 satuan atau sebesar 31,5%. Koefisien regresi pada variabel keterbatasan sistem informasi berarah negatif dan tidak signifikan sebesar -0,053, hal ini berarti jika variabel keterbatasan sistem informasi bertambah satu satuan maka variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja berkurang sebesar 0,053 satuan atau sebesar 5,3%. Koefisien regresi pada variabel komitmen manajemen berarah positif dan signifikan sebesar 0,179, hal ini berarti jika variabel komitmen manajemen bertambah satu satuan maka variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja bertambah sebesar 0,179 satuan atau sebesar 17,9%. Koefisien regresi pada variabel budaya

organisasi berarah positif dan signifikan sebesar 0,227, hal ini berarti jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan maka variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja bertambah sebesar 0,227 satuan atau sebesar 22,7%. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda maka dapat dilihat variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel pengembangan sistem pengukuran kinerja adalah variabel pelatihan pegawai, karena dilihat berdasarkan nilai beta terbesar sebesar 0,341.

4. Hasil Uji *Adjusted R²* (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2011) untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (*R*), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*).

Berdasarkan tabel *model summary* di atas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (*R*) sebesar 0,662. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,438 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,409. Hal ini berarti 40,9% variasi dari pengembangan sistem pengukuran kinerja bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi). Sedangkan sisanya (100% - 40,9% = 59,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel kesulitan menentukan

indikator kinerja (Nurkhamid, 2008), otoritas pengambilan keputusan (Nurkhamid, 2008), dan latar belakang pendidikan (Syahbrani, 2014), diharapkan variabel lain ini juga akan mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja. Jadi terdapat banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja, dengan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja, maka diharapkan pegawai SKPD Kabupaten Sleman akan bisa meningkatkan pengembangan sistem pengukuran kinerja di instansinya.

Interpretasi

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda mengenai pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara pelatihan pegawai terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pelaksanaan pelatihan maka akan semakin tinggi pelaksanaan pengembangan sistem pengukuran kinerja, sehingga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman perlu meningkatkan pelatihan yang berkaitan dengan perencanaan strategis dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011), Syahbrani (2014). Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah.

Personil organisasi yang memiliki pemahaman dan kemampuan teknis yang berkaitan dengan implementasi sistem pengukuran kinerja akan dapat membantu menyelesaikan implementasi sistem pengukuran kinerja tersebut (The Urban Institute dalam Syahbrani 2014). Kemampuan teknis yang diperlukan antara lain untuk melakukan analisis data, menyajikan laporan kinerja dalam bentuk yang mudah dipahami, dan membuat laporan khusus sesuai dengan karakteristik stakeholder. Pelatihan sangat penting bagi para pegawai, untuk dapat memahami, menerima dan merasakan secara nyaman inovasi, dan mengurangi perasaan tertekan atau kebingungan kepada para pegawai akibat proses implementasi (Nurkhamid, 2008).

Diperlukan pelatihan bagi para personil organisasi dalam menyusun rencana strategis dan laporan kinerja, untuk menentukan target kinerja suatu program, mengembangkan indikator kinerja suatu program, menggunakan informasi kinerja untuk membuat keputusan, menghubungkan kinerja suatu kebijakan/program/kegiatan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, serta untuk mendesain dan mengimplementasikan indikator kinerja Nurkhamid (2008).

2. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif secara parsial antara keterbatasan sistem informasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011). Hasil penelitian menyatakan bahwa keterbatasan sistem informasi tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah.

Tidak signifikannya pengaruh negatif keterbatasan sistem informasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja menunjukkan bahwa aparat penda kabupaten sleman tidak mempermasalahakan keterbatasan data dan sistem informasi ketika sedang mengembangkan sistem pengukuran kinerja. Hal ini bisa disebabkan karena terlalu besarnya pengaruh berbagai ketentuan atau peraturan yang mewajibkan setiap instansi pemerintah di Indonesia menyusun RENSTRA dan LAKIP. Kondisi ini menyebabkan penyusunan RENSTRA dan LAKIP tidak selalu didukung dengan data yang berkualitas, dengan kata lain kualitas RENSTRA dan LAKIP belum menjadi perhatian utama, namun penyusunan RENSTRA dan LAKIP baru sebatas formalitas untuk memenuhi ketentuan/peraturan saja Nurkhamid (2008).

3. Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara komitmen manajemen terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen manajemen maka akan semakin tinggi pelaksanaan pengembangan sistem pengukuran kinerja, sehingga Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman perlu meningkatkan dukungan pimpinan yang berkaitan dengan perencanaan strategis dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011), Syahbrani (2014). Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah.

Dalam konteks implementasi sistem pengukuran kinerja, Cavalluzzo dan Ittner dalam Astuti (2011) menyatakan bahwa 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. Dengan demikian, keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan pengembangan sistem pengukuran kinerja Pemerintah Kabupaten Sleman.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang berkaitan dengan sikap keterbukaan organisasi terhadap perubahan dan inovasi maka akan semakin tinggi pelaksanaan pengembangan sistem pengukuran kinerja, sehingga Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman perlu terbuka terhadap perubahan dan inovasi yang berkaitan dengan perencanaan strategis dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008), Astuti (2011), Syahbrani (2014). Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi direfleksikan dengan sikap keterbukaan organisasi terhadap perubahan dan inovasi (yaitu sistem pengukuran kinerja). Dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut dapat mengeksplorasi potensi organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan melihat seberapa terbukanya mereka menerima perubahan. Sikap organisasi ini dapat dinilai dengan keberadaan sistem reward yang menghargai inovasi dan pengambilan risiko dalam suatu organisasi serta dengan mengevaluasi persepsi dan perilaku pimpinan dan stafnya terhadap inovasi dan perubahan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah. Responden penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai struktural SKPD Pemerintah Kabupaten Sleman. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi ditemukan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hal ini mendukung penelitian Nurkhamid (2008), Astuti (2011), Syahbrani (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Pada variabel keterbatasan sistem informasi tidak berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hal ini mendukung penelitian Nurkhamid (2008), Astuti (2011) yang menyatakan

bahwa keterbatasan sistem informasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Pada variabel komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hal ini mendukung penelitian Nurkhamid (2008), Astuti (2011) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hal ini mendukung penelitian Nurkhamid (2008), Astuti (2011) dan Syahbrani (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dan hasil penelitian secara simultan variabel pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid (2008), Astuti (2011) dan Syahbrani (2014).

2. Dalam penelitian ditemukan bahwa variabel pelatihan pegawai memiliki pengaruh paling dominan mempengaruhi diantara variabel lainnya terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja dapat dilihat berdasarkan nilai standard *coeficient beta* sebesar 0,341.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa penelitian yang dengan keterbatasan tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Peneliti hanya melakukan penelitian pada SKPD di satu pemerintah daerah yaitu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman saja, sehingga hasil penelitian yang diperoleh kurang mencerminkan atau kurang mewakili SKPD di lingkungan pemerintah daerah

lainnya. Peneliti membatasi daerah penelitian karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga peneliti.

Penelitian hanya menggunakan variabel pelatihan pegawai, keterbatasan sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi sebagai variabel independennya. Dan kuesioner penelitian ini kurang mencerminkan dimensi dari tiap variabel.

C. SARAN

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada instansi pemerintah dalam pengembangan sistem pengukuran kinerja. Di masa mendatang, instansi pemerintah daerah harus dapat mengembangkan sistem pengukuran kinerja secara komprehensif dan terintegrasi ke dalam manajemen pengambilan keputusan, dengan memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap sukses tidaknya implementasi sistem pengukuran tersebut. Agar implementasi sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja pemerintah maka pemerintah harus menjalankan mekanisme reward program secara proporsional, meningkatkan kualitas sistem informasi dan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Hal penting lainnya yang juga harus dilakukan oleh pemerintah daerah adalah meningkatkan komitmen aparatnya serta menumbuhkan sikap aparatnya yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap agar melakukan wawancara yang mendalam untuk meningkatkan pemahaman atas jawaban yang diberikan oleh responden, melibatkan pihak legislatif untuk menilai sikap dan komitmennya terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, serta memperluas obyek penelitian untuk meningkatkan kemampuan generalisasi simpulan hasil penelitian dan untuk perbandingan hasil penelitian yang terkait

dengan pengembangan sistem pengukuran kinerja di instansi pemerintah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SAW, Terimakasih atas segala nikmat dan berkah yang telah dianugerahkan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat mencapai gelar sarjana.
2. Kedua orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
3. Dr. Suryo Pratolo, S.E., M.Si., Ak., AAP-A., CA selaku DPS yang telah sabar membimbing penulis dan Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Ietje Nazaruddin, M.Si., Akt., selaku Kepala Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
5. Bapak Dr. Nano Prawoto, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
7. Saudara, sahabat, teman-teman, dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam skripsi ini, sehingga saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaathu

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Pilcher, R., & Perrin, B. (2012). Performance measurement in Indonesia: the case of local government. *Pacific Accounting Review*, 24(3), 262-291.
- Astuti, R. W. 2011. "Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Semarang). Semarang
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. 2004. "Implementing performance measurement innovations: evidence from government". *Accounting, Organizations and Society*, 29(3), 243-267.
- DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell. 1983. *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review* 48: 147-160
- Fontanella, A. 2012. "Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengetahuan Akuntansi Pengguna Terhadap Pemanfaatan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah". *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 5(2), 22-30.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gudono. 2014. *Teori Organisasi Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar., dan Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometrics, 5th*

Edition. New York. McGraw-Hill Book Co.

- Hartono, Jogyanto. 2011. "Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasiskan Varian dalam Penelitian Bisnis". Yogyakarta: STIM YKPN.
- Julnes, P. de Lancer and Holzer, M. (2001). *Promoting the Utilization of Performance Measures in Public Organization: an Emprirical Tudy of Factors Affecting Adoption and Implementation*. *Public Administration Review* 61(6), P. 693–708
- 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, (2003). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Mahmudi dan Mardiasmo. 2004. Local Government Performance Measurement in the Era of Local Autonomy: The Case of Sleman Regency Yogyakarta. *Sosiosains* Volume 17 Nomor 1, 117- 133.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2009. "Akuntansi Sektor Publik". Andi, Yogyakarta.
- Nasir, M. 2010. "Perubahan Sistem Penganggaran di Indonesia dan Dampaknya Pada Kinerja". Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurkhamid, Muh. 2008. "Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah". *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Vol. 3, No. 1, Oktober. 45–76
- Parlinda, V., & Wahyuddin, M. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Dayasaing: Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis* 4(2), 86101.
- Republik Indonesia, (1999). Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Shields, M. D., and S. M. Young (1989), Behavioral Model for Implementing Cost Management System, *Journal of Cost Management* (Winter).
- Sihaloho, F. Laurensius dan Halim, A. 2005. "Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah". *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, 15–16 September.
- Speklé Roland F. and Verbeeten Frank H.M. (2009). *The Use of Performance Measurement Systems in The Public Sector: Effects on Performance*. *Nyenrode Research & Innovation Institute (NRI) Research Paper no. 09-08*.
- Syahbrani, warka. 2014. "Pengaruh faktor-faktor teknis dan keorganisasian terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah".

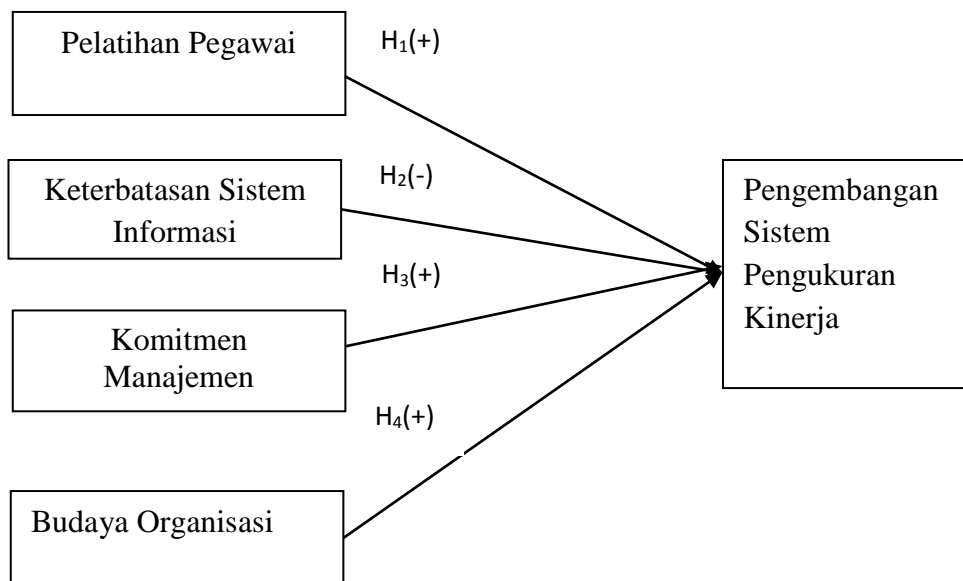
The Urban Institute. (2002). *How and Why Nonprofits Use Outcome Information*. The Urban Institute, Washington, D.C.

Verbeeten, F. H. 2008. “*Performance management practices in publicsector organizations: impact on performance*”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(3), 427-454.

Tabel 3.1.
Skala Pengukuran

No.	Keterangan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	CK = Cukup setuju	3
4.	KS = Kurang Setuju	2
5.	TS = Tidak Setuju	1

Gambar 2.1.
Model Penelitian



Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

NO	Nama Satuan Kerja Yang Diteliti	Jumlah Responden
1.	Kecamatan Tempel	3
2.	Kecamatan Turi	3
3.	Kecamatan Pakem	3
4.	Kecamatan Ngaglik	3
5.	Kecamatan Cangkringan	3
6.	Kecamatan Prambanan	3
7.	Kecamatan Berbah	3
8.	Kecamatan Kalasan	3
9.	Kecamatan Seyegan	3
10.	Kecamatan Godean	3
11.	Kecamatan Gamping	4
12.	Kecamatan Minggir	4
13.	Kecamatan Sleman	4
14.	Kecamatan Moyudan	4
15.	Kecamatan Ngemplak	4
16.	Kecamatan Depok	4
17.	Kecamatan Mlati	4
18.	Badan Lingkungan Hidup	4
19.	Dinas Pasar	4
20.	Inspektorat Kabupaten	4
21.	Badan KBPMPP	4
22.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	4
23.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4

24.	Dinas Perizinan Umum dan Perumahan	4
25.	Dinas Pengendalian Keuangan	4
26.	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Perdagangan	4
27.	Dinas Kepegawaian Daerah	4
28.	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga	4
29.	Dinas Kesehatan	4
30.	Dinas Pendapatan	4
	Jumlah	110

Tabel 4.2
Sampel Penelitian

NO.	Kuesioner	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner yang disebar	110	100%
2.	Kuesioner tidak lengkap	0	0%
3.	Kuesioner yang dapat digunakan	82	74,5%
4.	Kuesioner tidak kembali	28	(25,5%)

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	82	5,00	25,00	18,6829	3,54818
X2	82	4,00	20,00	11,4878	3,63197
X3	82	18,00	37,00	29,4024	3,77405
X4	82	8,00	28,00	20,8171	4,25173
Y	82	9,00	25,00	18,6098	3,28015
Valid N (listwise)	82				

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,45846072
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,721
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,356	2,507		1,339	,185		
1 X1	,315	,091	,341	3,473	,001	,758	1,319
X2	-,053	,082	-,059	-,654	,515	,893	1,119
X3	,179	,084	,206	2,141	,035	,790	1,265
X4	,227	,080	,294	2,830	,006	,675	1,482

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,325	1,574		1,477	,144
1 X1	-,097	,057	-,209	-1,703	,093
X2	,062	,051	,137	1,216	,228
X3	,064	,052	,147	1,224	,225
X4	-,063	,050	-,161	-1,243	,218

a. Dependent Variable: Abs_resid