

PENGARUH SISTEM INFORMASI, KOMITMEN MANAJEMEN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Rizki Nurviasari
Cici.nurvia@gmail.com
Ikhsan Budi Riharjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to test empirically the influence of information system, management commitment and organization culture to the institution performance accountability of Local Government of Surabaya. The population is the head of department and the head of the section in the local apparatus work unit (SKPD) in the environment of Local Government of Surabaya. The sample collection technique has been done by using purposive sampling method. The data collection has been done by using survey method which has been obtained by issuing questionnaires to the respondents. The data has been obtained from the deployment of 90 questionnaires to employees maker and compilers of the report on accountability and performance of government (LAKIP) in the local apparatus work unit of surabaya. A total of 86 questionnaires were returned and 80 questionnaires (89%) filled out completely and can be processed. The analysis technique has been done by performing multiple linear regressions analysis model. The result of the research shows that information system has positive influence to the institution performance accountability of Local Government of Surabaya, management commitment has positive influence to the institution performance accountability of Local Government of Surabaya and the organization culture has positive influence to the institution performance accountability of Local Government of Surabaya.

Keywords: *Information System, Management Commitment, Organization Culture, Performance Accountability.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Populasi penelitian ini adalah kepala dinas dan kepala bagian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode survei yang diperoleh dengan cara pembagian kuesioner kepada para responden. Data yang digunakan bersumber dari penyebaran 90 kuesioner kepada pegawai pembuat dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surabaya. Sebanyak 86 kuesioner kembali dan 80 kuesioner (89%) diisi dengan lengkap dan dapat diolah. Teknik analisis menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya.

Kata kunci: Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, Budaya Organisasi, Akuntabilitas kinerja.

PENDAHULUAN

Di zaman modern ini semakin meningkatnya tuntutan masyarakat kepada pemerintah atas pelayanan publik yang lebih baik, hal ini mendorong pemerintah untuk memperbaiki kinerjanya guna memenuhi tuntutan masyarakat. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, pemerintah perlu menerapkan sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran

kinerja merupakan pengawasan dan memberikan informasi yang berharga, khususnya mengenai pencapaian usaha berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (Gao, 2005).

Dengan demikian, implementasi sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja pemerintah dalam mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi dan efektivitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggungjawaban publik. Namun demikian, untuk memperbaiki kinerja pemerintah tidak cukup dengan mengimplimentasikan sistem pengukuran kinerja saja, tetapi perlu partisipasi aktif serta keterlibatan dari masyarakat sebagai pengguna akhir informasi kerja yang dihasilkan dari sistem pengukuran kinerja yang diterapkan (Mardiasmo, 2004).

Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan upaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan akuntabel.

Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbarui dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 menyebutkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pemerintah melaksanakan *good governance*, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan pemerintah, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Sedarmayanti, 2003). Sedangkan pengertian tentang akuntabilitas kinerja merupakan wujud kewajiban pemerintah mempertanggungjawabkan semua keberhasilan dan kegagalan pencapaian berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik.

Cavalluzzo dan Ittner (2003) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja diantaranya sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat seberapa baik informasi yang diberikan kepada kinerja organisasinya. Hal ini akan mempengaruhi komitmen manajemen, jadi organisasi yang memiliki komitmen manajemen yang kuat dalam pengambilan keputusan agar program kegiatan yang dilaksanakan di instansi pemerintah berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga akan mempengaruhi budaya organisasi yang ada di instansi pemerintah. Keberhasilan sistem informasi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Sistem informasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi membuat keputusan, merencanakan, dan mengatur semua bagian organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sektor publik Goodhue (1995) dalam Astuti (2008).

Upaya pemerintah guna menciptakan organisasi dengan kinerja yang tinggi diperlukan komitmen manajemen yang tinggi dari pimpinan dan stafnya untuk mencapai hasil yang diinginkan Gao (2011) dalam Nurkhamid (2008). Komitmen manajemen

merupakan suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat tercapai. Sehingga komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan bagi organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang baik atas informasi kinerja.

Faktor yang tidak kalah penting yang berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen manajemen adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000:75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah khususnya pada satuan kerja (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya. Faktor-faktor tersebut diantaranya sistem informasi, komitmen manajemen, dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu apakah sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Pengukuran Kinerja

Menurut Mardiasmo (2004:121) pengukuran kinerja sektor publik merupakan suatu proses penilaian kemajuan kinerja pemerintah terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik. Ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan yang telah dipertanggungjawabkan. Sedangkan menurut Bastian (2006:275) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, dengan demikian melalui pengukuran kinerja organisasi merupakan dasar pengambilan keputusan yang masuk akal dapat dikembangkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Lohman (dalam Mahsun, 2006:25) pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Terdapat empat elemen pokok dalam pengukuran kinerja seperti: menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, merumuskan ukuran kinerja yang relevan, mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan evaluasi kinerja. Dengan adanya pengimplementasian sistem pengukuran kinerja selain itu untuk menilai suatu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya dan menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas dapat juga sebagai penilaian keberhasilan atau kegagalan kegiatan yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting untuk menilai akuntabilitas kinerja dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun organisasi swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan. Pengukuran

kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja organisasi dan untuk membantu memperbaiki kinerja organisasi, apakah organisasi tersebut telah berjalan dengan baik atau tidak, yaitu dengan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, atau justru mengalami kemunduran. Hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Sistem Informasi

Menurut Laudon (2007) Sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Dalam sistem informasi diperlukan klasifikasi alur informasi, hal ini disebabkan keanekaragaman kebutuhan akan suatu informasi oleh pengguna informasi. Sedangkan menurut Hall (2010:27) mendefinisikan bahwa sistem informasi merupakan suatu rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan distribusikan kepada para pemakai.

Setiap organisasi harus menyesuaikan sistem informasi dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu tujuan penggunaan sistem informasi yang spesifik dapat berbeda-beda dari satu organisasi dengan organisasi lain, namun demikian, terdapat tiga tujuan utama yang umum bagi semua sistem menurut Hall (2001:18) dalam Handayani (2005), yaitu: untuk mendukung fungsi kepengurusan (*stewardship*) manajemen, untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen, dan mendukung kegiatan perusahaan hari demi hari.

Sedangkan menurut Hall (2001:17) dalam Handayani (2005), informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat digunakan untuk pengambilan keputusan apabila informasi tersebut berkualitas artinya informasi tersebut harus memenuhi empat karakteristik, yaitu: (1) Relevan (*relevance*), artinya informasi harus memberikan manfaat bagi pemakainya. (2) Akurasi (*accuracy*), artinya informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan, dan harus jelas mencerminkan maksudnya. (3) Tepat waktu (*timeliness*), artinya informasi yang dihasilkan atau dibutuhkan tidak boleh terlambat (usang). (4) Lengkap (*complete*), artinya bagian informasi yang esensial bagi pemakai tidak boleh ada yang hilang atau kurang. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan suatu sarana yang saling berhubungan, mengumpulkan, memproses data dan mendistribusikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Jadi sistem informasi akan mempengaruhi bagaimana suatu organisasi membuat keputusan.

Komitmen Manajemen

Norman mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Menurut Sapeni (dalam Silvia, 2013) komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab. Sedangkan menurut Mukjizat (dalam Silvia, 2013) manajemen adalah pejabat pimpinan yang bertanggungjawab atas jalannya organisasi dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi sehingga orang bekerjasama dengan efektif untuk mencapai sasaran organisasi.

Manajemen harus mencapai tujuan dengan cara bekerja melalui orang lain, pimpinan tidak akan dapat melaksanakan seluruh strategi organisasi dengan bekerja sendiri. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen adalah 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

demikian tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut Nadirsyah (dalam Silvia, 2013) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasinya (Waridin dan Masrukhin, 2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:113) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dapat dipertahankan. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Jadi budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan berperilaku dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami masalah-masalah yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi juga berkaitan dengan bagaimana kinerja karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak.

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan yang dapat dimintai pertanggungjawaban. Suatu entitas yang *accountable* adalah organisasi yang dapat menyajikan informasi secara terbuka mengenai keputusan-keputusan yang telah diperoleh selama pengoperasian organisasi tersebut. Menurut Rasul (2003:8) Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang atau sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Sementara itu, Nurkhamid (2008) mengartikan akuntabilitas kinerja sebagai wujud kewajiban pemerintah mempertanggungjawabkan semua keberhasilan dan kegagalan pencapaian berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik.

Dalam konteks instansi pemerintah, akuntabilitas kinerja disajikan dalam suatu bentuk laporan yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau sering disebut dengan LAKIP. LAKIP adalah media akuntabilitas yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah guna melaksanakan kewajiban untuk menjawab kepada pihak-pihak

yang berkepentingan. 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 pertanggungjawaban 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. (5) tentang sejauh mana penentuan prinsip-prinsip *good governance* termasuk penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar di instansi yang bersangkutan.

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

Perumusan Hipotesis

H₁: Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya.

H₂: Komitmen Manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya.

H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan tergolong penelitian metode kausal (*causal research*). Menurut Sugiyono (2014:13) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:74) penelitian kausal merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yang mempunyai hubungan sebab akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah Kota Surabaya yang tersebar di 30 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* artinya teknik pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2014:126). Kriteria pemilihan sampel adalah pegawai pada 30 SKPD Kota Surabaya yang terlibat dalam pembuatan dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala dinas dan kepala bagian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung dari responden yang berisikan daftar pertanyaan terstruktur yang ditunjukkan

kepada responden yang dianggap penting dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah metode survei yang diperoleh dengan cara pembagian kuesioner kepada para responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert's*.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi (SI), komitmen manajemen (KM) dan budaya organisasi (BO), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja (AKK).

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sistem Informasi (SI), variabel ini mengungkapkan kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasi terdiri dari kombinasi manusia, fasilitas media dan pengendalian yang bertujuan sebagai sumber informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen. Instrumen tersebut berisi empat pernyataan yang mengukur kinerja pemakai sistem informasi (Astuti, 2008) yaitu: (1) Proses input dan output, (2) Proses pengeditan data, (3) Penyelesaian sesuai target, (4) Pelaksanaan pekerjaan.

Komitmen Manajemen (KM), variabel ini mengukur tingkat komitmen manajemen untuk menyediakan sumber daya dalam implementasi sistem pengukuran kinerja organisasi. Nurkhamid (2008) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik komitmen manajemen, yaitu: (1) Manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang). (2) Menugaskan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program. (3) Mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi. (4) Menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Budaya Organisasi (BO), variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 3 instrumen pernyataan dari penelitian Nurkhamid (2008). 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 Terikat (*Dependent Variable*)

Akuntabilitas Kinerja (AKK), variabel ini menunjukkan suatu kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 4 instrumen pernyataan yang digunakan Nurkhamid (2008), yaitu: (1) Adanya pertanggungjawaban dari hasil suatu program atau kegiatan yang telah dilakukan. (2) Apakah karyawan selalu menerima pengakuan positif atas perannya dalam pencapaian tujuan strategi. (3) Apakah pimpinan dan staf selalu terlibat bersama-sama dalam mengevaluasi hasil suatu program/kegiatan. (4) Apakah kurangnya insentif berupa imbalan atau pengakuan positif berpengaruh terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pengambilan berbagai keputusan di organisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana uji validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, sedangkan uji

reliabilitas untuk mengukur konsisten tidaknya suatu kuesioner dari keseluruhan variabel yang telah diteliti. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, peneliti perlu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Suatu data dapat lolos dari uji asumsi klasik apabila memenuhi syarat yang telah ditentukan, yaitu data tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda yang merupakan alat ukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011:96). Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$AKK = a + b_1SI + b_2KM + b_3BO + e$$

Keterangan:

AKK : Akuntabilitas Kinerja
 SI : Sistem Informasi
 KM : Komitmen Manajemen
 BO : Budaya Organisasi
 $b_1; b_2; b_3$: Koefisien Regresi
 e : Standart error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Suatu instrumen atau pernyataan yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas menurut Ghozali (2011:53) adalah: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini merupakan uji validitas dengan program SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil pada tabel 1, berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Sistem Informasi	SI1	0,834	0,2199	Valid
	SI2	0,643	0,2199	Valid
	SI3	0,672	0,2199	Valid
	SI4	0,799	0,2199	Valid
Komitmen Manajemen	KM1	0,608	0,2199	Valid
	KM2	0,774	0,2199	Valid
	KM3	0,565	0,2199	Valid
	KM4	0,835	0,2199	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,716	0,2199	Valid
	BO2	0,761	0,2199	Valid
	BO3	0,806	0,2199	Valid
Akuntabilitas Kinerja	AKK1	0,729	0,2199	Valid
	AKK2	0,722	0,2199	Valid
	AKK3	0,759	0,2199	Valid
	AKK4	0,686	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat dari keseluruhan masing-masing item variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} N= 80 adalah 0,2199. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam penelitian dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,2199$), sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:46). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* maka dapat dilihat pada tabel 2, berikut ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Koefisien alpha(α)	Keterangan
Sistem Informasi	0,717	0,60	Reliabel
Komitmen Manajemen	0,661	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,627	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja	0,675	0,60	Reliabel

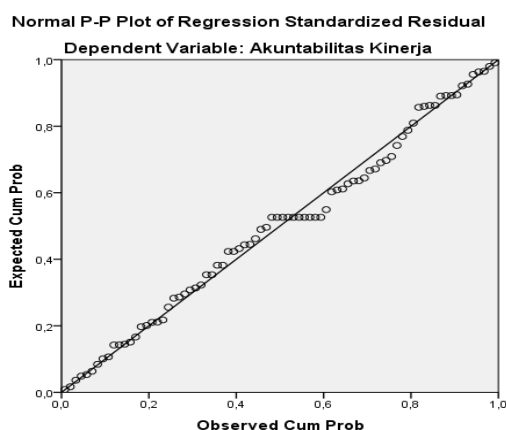
Sumber: Output spss

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpa* yang terdapat pada tabel diatas yaitu akuntabilitas kinerja sebesar 0,675, untuk sistem informasi sebesar 0,717, untuk komitmen manajemen sebesar 0,661, dan untuk budaya organisasi sebesar 0,627. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpa* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis normal seperti yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1
Uji Normalitas
Sumber: Output spss

Berdasarkan pada gambar 1 diatas *Normal P-Plot Regression Standardized* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal.

Sedangkan pengujian statistik menggunakan *Nonparametric Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1- Sample K-S)*, jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel 3, berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,35957929
	Absolute	0,073
Most Extreme Differences	Positive	0,073
	Negative	-0,052
Kolmogorov-Smirnov Z		0,655
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,784

Sumber: Output spss

Sedangkan berdasarkan pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar $0,784 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal serta memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi pada variabel bebas atau variabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila antar variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *Varian Inflation faktor (VIF)* dan *Tolerance (TOL)*. Nilai yang umum dipakai adalah nilai $TOL > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4, berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	Sistem Informasi	0,690	1,450
	Komitmen manajemen	0,698	1,432
	Budaya Organisasi	0,740	1,352

Sumber: Output spss

Nilai *tolerance (TOL)* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $TOL > 0,10$ dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel

signifikan variabel komitmen manajemen (KM) sebesar 0,546 dan budaya organisasi (BO) sebesar 0,087. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan menggunakan hasil perhitungan yang tersaji pada Tabel 6, berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		nstandardized coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,006	1,663	1,207	0,231
	Sistem Informasi	0,220	0,103	2,137	0,036
	Komitmen manajemen	0,358	0,091	3,941	0,000
	Budaya Organisasi	0,388	0,128	3,034	0,003

Sumber: Output spss

Berdasarkan pada tabel diatas maka prediksi akuntabilitas kinerja dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$AKK = 2,006 + 0,220SI + 0,358KM + 0,388BO + e$$

Persamaan regresi yang didapat menunjukkan variabel sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi memiliki koefisien yang bertanda positif. Penjelasan untuk persamaan diatas adalah: (1) Apabila sistem informasi (SI) semakin baik maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah, dan sebaliknya jika sistem informasi semakin buruk maka akan menurunkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah. (2) Apabila komitmen manajemen (KM) semakin baik maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah, dan sebaliknya jika komitmen manajemen semakin buruk maka akan menurunkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah. (3) Apabila budaya organisasi (BO) semakin baik maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah, dan sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk maka akan menurunkan akuntabilitas kinerja yang ada di instansi pemerintah.

Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R² sebagaimana dapat dilihat pada tabel 7, berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,707 ^a	0,500	0,480	1,38615

Sumber: Output spss

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,500 atau 50% nilai tersebut masih jauh dari angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi menjelaskan variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya adalah sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Analisis regresi dengan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 0,05. Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA. Apabila nilai Signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dikatakan layak. Berikut perhitungan yang tersaji pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,772	3	48,591	25,289	,000 ^b
	Residual	146,028	76	1,921		
	Total	291,800	79			

Sumber: Output spss

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan ini dapat dikatakan layak. Sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel: sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghazali (2005:58) pada dasarnya uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α (asumsi taraf nyata 0,05) maka dapat dikatakan adanya hubungan yang kuat atau positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 9, berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	B	Sig.
(Constant)	2,006	0,231
1 Sistem Informasi	0,220	0,036
Komitmen Manajemen	0,358	0,000
Budaya Organisasi	0,388	0,003

Sumber: Output spss

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sistem informasi menunjukkan arah yang positif terhadap akuntabilitas kinerja, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel sistem informasi sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) ini yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya dapat **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008) yang menyatakan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika sistem informasi yang dilakukan semakin baik, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah. Sehingga untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja perlu dilakukan sistem informasi yang baik, karena sistem informasi merupakan pondasi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah instansi.

Komitmen manajemen menunjukkan arah positif terhadap akuntabilitas kinerja, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen manajemen sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) ini yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya dapat **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2008) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Payakumbuh. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid (2008) menyimpulkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Artinya semakin tinggi komitmen manajemen, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh instansi pemerintah. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan oleh instansi pemerintah agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang akan dihasilkan. Jadi suatu instansi pemerintah yang memiliki komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga tujuan ditetapkannya kebijakan tersebut akan dapat tercapai.

Budaya organisasi menunjukkan arah yang positif terhadap akuntabilitas kinerja, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya dapat **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap instansi pemerintah, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya instansi pemerintah agar mencapai tujuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang Sistem Informasi, Komitmen Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi yang dilakukan semakin baik, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam instansi Pemerintah Kota Surabaya. (2) Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa, komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam

instansi pemerintah Kota Surabaya agar tujuan ditetapkan kebijakan tersebut dapat tercapai. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kinerja karyawan dalam bertindak laku, jadi budaya organisasi selalu berhubungan dengan berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian yang lebih luas dengan ruang lingkup Provinsi. (2) Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden. (3) Penelitian ini masih terbatas pada sistem informasi, komitmen manajemen dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi akuntabilitas kinerja misalnya kesulitan menentukan ukuran kinerja, otorisasi pengambilan keputusan, pemahaman akuntansi dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Astuti, M. T. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Cavalluzzo, K. S., dan C. D. Ittner. 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. www.SSRN.com. Diakses November 2015.
- Gao. 2005. *Performance Measurement and Evaluation: Definitions and Relationships*. MD: General Accounting Office. Gaithersburg. GAO-05739SP. Diakses September 2015.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hall, J. A. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku Satu. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Handayani, R. 2005. analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi Dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Laudon, C. K. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 10. Terjemahan Criswan, S. dan Machmudin, E. P. Salemba Empat. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. *Keputusan Kepada Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. LAN. Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Nurkhamid, M. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* 3(1):45-76.
- Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). 2009. Inspektorat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). 2009.
- Rasul, S. 2003. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU NO. 17/2003 Tentang Keuangan Negara*. PNR. Jakarta.

- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar maju. Bandung.
- Silvia. 2013. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Akuntansi Pemerintah. (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh). *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfa Beta. Bandung.
- Tjiptono, F. 2000. *Manajemen Jasa*. Cetakan Ketiga. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Waridin dan Masrukhin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*. Vol. 7(2).