

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI DAN KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**Yessi Umitasari**

*yessyumasari@gmail.com*

**Ikhsan Budi Rihardjo**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to examine empirically the influence of the information system and management commitment to the performance accountability on the work unit of Surabaya City Government. The qualitative method is applied in this research. The population is the apparatus of Surabaya City Government which area spread across 40 Local Apparatus Work Units (SKPD). The sample collection technique has been done by using purposive sampling method. The data has been obtained by issuing questionnaires and the samples area 168 people. The data analysis technique has been done by using the multiple linear regressions analysis. The result of the research shows that the information system has influence to the performance accountability on the work unit of Surabaya City Government or the management has influence to the performance accountability on the work unit of Surabaya City Government.*

*Keywords: information system, management commitment and performance accountability*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh sistem informasi dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah Kota Surabaya yang tersebar di 40 SKPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada SKPD Kota Surabaya sedangkan komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada SKPD Kota Surabaya.

Kata kunci: sistem informasi, komitmen manajemen, dan akuntabilitas kinerja

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini semakin meningkat 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, dengan adanya pengaruh keterbatasan sistem informasi dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja. Maka pemerintah perlu menerapkan sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja ini diterapkan guna memonitor dan memberikan informasi yang berharga mengenai pencapaian usaha menuju tujuan yang telah ditetapkan semula (GAO, 2005b).

Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu organisasi/kerja akan lebih dilihat dari kemampuannya, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya, untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam rencana strategik. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk didalamnya informasi atas efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik suatu barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan, dan sejauh mana pelanggan merasakan kepuasan atas barang dan jasa yang diberikan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan (Fachruzaman dan Norman, 2010). Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah secara jelas menyatakan bahwa Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus pemerintahannya sendiri, dalam

rangka untuk mempercepat proses terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, oleh karena itu Pemerintah Kota Surabaya telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2010-2015 yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan untuk periode 5 (lima) tahun berdasarkan visi dan misi pembangunan dan walikota terpilih. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berakuntabilitas.

Akuntabilitas kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu. Akuntabilitas tersebut digunakan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian berbagai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu media pertanggungjawaban, yang dilaksanakan oleh pemerintah secara periodik. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan control terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan public dan menyampaikan secara transparan kepada masyarakat (Silvia, 2013). 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 LAN Nomor 239/IX/6/8/8/2003 disebutkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Cavalluzzo dan Ittner (2003) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja diantaranya keterbatasan sistem informasi dan komitmen manajemen. Sementara Windayani (2008:16) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi untuk mendukung sistem pengembangan pengukuran kinerja menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang akurat dan tepat waktu. Mulyadi (2008:5) mendefinisikan sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi. Astuti (2008) menyatakan bahwa keberhasilan sistem informasi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, 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.

Penerapan sistem informasi pada organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan sistem informasi pada organisasi dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja pegawai dalam lembaga tersebut. Upaya pemerintah guna menciptakan organisasi dengan kinerja yang tinggi, maka diperlukan komitmen manajemen yang tinggi dari pimpinan dan stafnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. 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 dicapai. Keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan bagi organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada sebuah organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja adalah sistem informasi, karena perkembangan sistem informasi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan aktivitas dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan kinerja (Astuti, 2008). Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki tujuan jelas berdasarkan visi dan misi yang disepakati. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan cara untuk mencapainya yang lazim disebut sebagai pengukuran kinerja.

Apabila pengukuran kinerja yang ditetapkan bermanfaat bagi kelangsungan kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, maka diharapkan adanya peningkatan penilaian terhadap akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang baik (Mardiasmo, 2002:121). Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis. Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Pada tahap penggunaan hasil implementasi sistem pengukuran kinerja, Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa informasi kinerja yang dihasilkan belum banyak digunakan untuk perencanaan strategis, alokasi sumber daya, manajemen, monitoring, evaluasi, dan pelaporan program kepada manajemen (pimpinan) internal organisasi, *elected official* (anggota parlemen), media, dan masyarakat. Astuti (2008) menyatakan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Dalam fenomena tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja instansi pemerintah masih banyak yang harus dibenahi terutama dalam hal pemberian informasi kinerja, adanya keterbatasan sistem informasi akan menghambat para manajer publik untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang berdampak pada kurang optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pemerintah diperlukan juga adanya komitmen manajemen sebagai pengambil keputusan agar program kegiatan yang dilaksanakan instansi pemerintah dapat berjalan efektif. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada sejauhmana pengaruh beberapa faktor yang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah khususnya satuan kerja (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya yang telah melaksanakan prinsip-prinsip otonomi daerah dengan berusaha memperbaiki sistem pengukuran kinerja demi terselenggaranya pelayanan publik yang lebih baik. Satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) diharuskan meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam rangka mencapai berbagai sasaran, tujuan, efisiensi, dan efektivitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan serta mewujudkan pertanggungjawaban publik. Namun demikian, untuk memperbaiki kinerja tidak cukup dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja saja, tetapi juga perlu partisipasi aktif serta keterlibatan masyarakat sebagai pengguna akhir informasi kinerja yang dihasilkan dari sistem pengukuran kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah sistem informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya?; 2) Apakah komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya?. Sedang tujuan penelitian adalah 1) Untuk menguji secara empiris pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya; 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006:25) merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara menurut Lohman (dalam Mahsun, 2006:25), pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Bastian, (2006:329), pengukuran/penilaian kinerja merupakan adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, dengan demikian pengukuran/penilaian kinerja organisasi merupakan dasar reasonable untuk pengambilan keputusan.

Dengan adanya pengukuran kinerja maka akan dapat dilakukan suatu penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program yang telah dilaksanakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja perusahaan dan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan, apakah perusahaan tersebut telah berjalan dengan baik, yaitu dengan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, atau justru mengalami kemunduran. Hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah (Mahmudi, 2007:14): 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai, 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya, 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*, 5) Memotivasi pegawai, 6) Menciptakan akuntabilitas publik.

### **Sistem Informasi**

Menurut Leitch dan Davis dalam Puspitawati dan Anggadini, (2011:14) system informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung kegiatan operasi sehari-hari, bersifat manajerial dan kegiatan suatu organisasi dan menyediakan pihak-pihak tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Sedangkan menurut Diana dan Setiawati (2011:4) sistem informasi, yang kadang kala disebut sistem pemrosesan data, merupakan sistem buatan

manusia yang biasanya terdiri dari sekumpulan komponen baik manual ataupun berbasis computer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut. Hall (2010:27) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses, menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai.

Sumber sistem informasi dalam organisasi terdiri dari (Puspitawati dan Anggadini, 2011:14-15): 1) *Manual Information System*, bersumber dari proses manual di mana manusia lebih berperan, 2) *Mechanical Information System*, bersumber dari proses peralatan atau mesin-mesin pembukuan di mana manusia lebih berperan, 3) *Computer Based Information*, bersumber dari proses EDP di mana manusia sudah kurang berperan dan diambil alih oleh computer.

### **Komitmen Manajemen**

Menurut Allen dan Meyer dalam Silvia, (2013) komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan efeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Khikmah (2005) menyatakan bahwa komitmen manajemen atau komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Selanjutnya Robbins (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Shields (1995) dalam Cavalluzo dan Ittner (2003) menyatakan bahwa komitmen manajemen dapat tercermin dengan pengalokasian sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumber daya yang menghambat inovasi dan memberikan dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi atau menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi. Dengan demikian, keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

### **Akuntabilitas Kinerja**

Istilah akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. Widodo (2001:30) akuntabilitas sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Menurut penjelasan Inpres No. 7 Tahun 1999, asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan atau hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangan yang berlaku. Akuntabilitas merupakan persyaratan yang fundamental dalam mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk menjamin bahwa kekuasaan itu ditujukan secara langsung untuk pencapaian tujuan dengan tingkat efisiensi, kejujuran dan kebijaksanaan yang setinggi mungkin.

### Rerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Pemikiran**

### Perumusan Hipotesis

#### **Pengaruh Sistem Informasi terhadap terhadap akuntabilitas kinerja**

Sistem informasi adalah suatu sistem yang berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan dan pemrosesan data baik yang dilakukan secara manual maupun dengan bantuan computer untuk menghasilkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan (Agustiana, 2010). Organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplematsikan sistem pengukuran secara lebih mudah dibandingkan dengan organisasi dengan sistem informasi yang kurang baik (Agustiana, 2010). Masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama terhadap kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja. Masalah ini berhubungan dengan terbatas kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliable, valid, dan tepat waktu (Nurkhamid, 2008).

Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Astuti, 2008) Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja individu dalam organisasi. Wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja

individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Goodhue dan Thomson (1995) dalam (Astuti, 2008) menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Salah satu konsep yang menjelaskan mengenai dampak teknologi informasi terhadap kinerja adalah pandangan yang berbasis pada sumber daya (*resource based view*) dari sebuah organisasi, yang menghubungkan kinerja dari organisasi dengan sumber daya-sumber daya serta keahlian-keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Astuti, 2008). Sistem informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Sistem teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Astuti (2008) menyatakan bahwa kinerja sistem informasi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Sistem informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Beberapa penelitian mengenai sistem informasi terhadap kinerja individu yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mudjiati (2008) dan Astuti (2008) menyatakan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dengan penggunaan sistem informasi memberikan kemudahan, banyak keuntungan dan manfaatnya yang sangat menunjang tugas-tugas pegawai dalam melayani internal instansi dan pihak luar yang membutuhkan. Hal tersebut berarti mempunyai segi positif bagi semua pihak sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat memberikan kualitas pelayanan kepada internal insatnsi dan pihak luar yang membutuhkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya.

### **Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja.**

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 (Silvia, 2013). Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Akuntabilitas kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan komitmen manajemen yang tinggi dari organisasi, karena organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen. Nurkhamid (2008) dan Silvia (2013) menemukan bahwa keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Komitmen manajemen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian**

Untuk mendapatkan kebenaran ilmiah, dalam hal ini diperlukan adanya metode penelitian yang terkandung dalam tujuan penelitian, mengingat maksud dan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kausal (*causal research*) dengan menggunakan survey. Penelitian kausal (*causal research*) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:74). sedangkan metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:135).

Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah Kota Surabaya yang tersebar di 40 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Penelitian ini menggunakan metode total sampling karena populasi kurang dari 100 subjek (Silvia, 2013).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti terhadap obyek yang akan diteliti (Sugiyono, 2014:126). Kriteria-kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Surabaya, 2) Kepala dinas, kepala bidang/kepala bagian di SKPD Kota Surabaya.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 220 orang dari 40 SKPD yang ada di Surabaya. Alasan pemilihan responden dikarenakan responden merupakan pegawai yang terlibat dalam pembuatan dan penyusunan rencana strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan berasal dari data primer yaitu diperoleh melalui kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterbatasan sistem informasi (KSI) dan komitmen manajemen (KMA), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja (AKK).

#### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Sistem Informasi (KI), variabel ini mengungkapkan kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasikan terdiri dari kombinasi manusia, fasilitas media dan pengendalian yang bertujuan sebagai sumber informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen. Indikator sistem informasi menurut (Astuti, 2008) adalah: a) Sistem informasi yang diterapkan pada instansi sesuai dengan kebutuhan instansi, b) Proses pengeditan data dalam sistem informasi yang diterapkan dapat dilakukan dengan mudah, c) Penerapan sistem informasi pada instansi dapat dipahami secara mudah, d) Terdapat pelaksanaan pelatihan dalam mengoperasikan sistem informasi

Komitmen Manajemen (KMA), variabel ini mengukur tingkat komitmen manajemen untuk menyediakan sumber daya dalam implementasi sistem pengukuran kinerja organisasi. Indikator komitmen manajemen menurut (Silvia, 2013) adalah: a) Manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang), b) Menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, c) Mengumpulkan data yang relevan dan reliable sehingga

dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi, d) Menggunakan benchmark untuk mengevaluasi organisasi.

Akuntabilitas Kinerja (AKK) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey/penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala *likert* yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Angka penilaiannya ada lima (5) butir yang menyatakan urutan sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Indriantoro dan Supomo, 2010:104). Setiap pertanyaan diukur dengan 4 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran Data**

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Keterangan: Jawaban STS dengan nilai 1: Sangat Tidak Setuju, Jawaban TS dengan nilai 2: Tidak Setuju, Jawaban S dengan nilai 3: setuju, dan Jawaban SS dengan nilai 4: Setuju

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas menurut Ghozali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2011:47) mengatakan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari itu instrument yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *Alfa cronbach*, dengan cerita *Alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.60 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2011:106).

### Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas; b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

### Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan dalam pendekatan grafik Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2009:214). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem informasi (SI) dan komitmen manajemen (KMA), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja (AKK)

$$AKK = a + b_1SI + b_2KMA + e$$

Keterangan: AKK= Akuntabilitas kinerja, SI = Sistem informasi, KMA= komitmen manajemen,  $b_1$ ;  $b_2$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, e = Standart error.

### Uji Kelayakan Model

#### Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:97). Interpretasi: a) Jika  $R^2$  mendekati 1 (semakin besar nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat b) Jika  $R^2$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah.

### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel keterbatasan sistem informasi dan komitmen manajemen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujian: a)  $P_{value} < 0.05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, b)  $P_{value} > 0.05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis nomor 1-2 dalam penelitian ini akan digunakan Uji t, dengan kriteria: a)  $H_0$  diterima jika  $P_{value} > \alpha = 0,05$ , berarti variabel sistem informasi dan komitmen manajemen secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel akuntabilitas kinerja, b)  $H_0$  ditolak jika  $P_{value} < \alpha = 0,05$ , berarti variabel sistem informasi dan komitmen manajemen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja

## Pembahasan

Subyek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Pemerintah (SKPD) Kota Surabaya dengan sampel yang digunakan sebanyak 220 pegawai. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan saat ini, dan lama bekerja di instansi. Dalam penelitian ini disebar kuesioner sebanyak 220 eksemplar. Jumlah kuisisioner yang kembali dan diisi lengkap sebanyak 168 eksemplar atau sebesar 76,36%. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 168 responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Sampel dan Tingkat Pengembalian**

Jumlah Pegawai	Kuisisioner Disebar	Kuisisioner Kembali	Kuisisioner tidak diisi	Kuisisioner Diolah
220	220	203	35	168

Sumber: diolah peneliti

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka diperoleh nilai validitas dari masing-masing indikator variabel sistem informasi (SI) tersaji pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Sistem Informasi**

		Correlations				
		si1	si.2	ksi3	si4	Sistem informasi
si1	Pearson Correlation	1	.769**	.492**	.679**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
si.2	Pearson Correlation	.769**	1	.421**	.617**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
si3	Pearson Correlation	.492**	.421**	1	.451**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	168	168	168	168	168
si4	Pearson Correlation	.679**	.617**	.451**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	168	168	168	168	168
Sistem informasi	Pearson Correlation	.889**	.853**	.731**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	168	168	168	168	168

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 3 bahwa keseluruhan item variabel sistem informasi mempunyai nilai sig <  $\alpha$  (0,05) sehingga keseluruhan item variabel penelitian adalah valid

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka diperoleh nilai validitas dari masing-masing indikator variabel komitmen manajemen (KM) yang tersaji pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Manajemen**

Correlations		km1	km2	km3	km4	Komitmen manajemen
km1	Pearson Correlation	1	.366**	.437**	.286**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
km2	Pearson Correlation	.366**	1	.572**	.507**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
km3	Pearson Correlation	.437**	.572**	1	.718**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	168	168	168	168	168
km4	Pearson Correlation	.286**	.507**	.718**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	168	168	168	168	168
Komitmen manajemen	Pearson Correlation	.697**	.769**	.861**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	168	168	168	168	168

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4 bahwa keseluruhan item variabel komitmen manajemen mempunyai nilai sig <  $\alpha$  (0,05) sehingga keseluruhan item variabel penelitian adalah valid  
Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka diperoleh nilai validitas dari masing-masing indikator variabel akuntabilitas kinerja (AK) yang tersaji pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja**

Correlations		akk1	akk2	akk3	akk4	Akuntabilitas kinerja
akk1	Pearson Correlation	1	.532**	.652**	.525**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
akk2	Pearson Correlation	.532**	1	.557**	.354**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	168	168	168	168	168
akk3	Pearson Correlation	.652**	.557**	1	.488**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	168	168	168	168	168
akk4	Pearson Correlation	.525**	.354**	.488**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	168	168	168	168	168
Akuntabilitas kinerja	Pearson Correlation	.831**	.775**	.847**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	168	168	168	168	168

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 5 bahwa keseluruhan item variabel akuntabilitas kinerja mempunyai nilai sig <  $\alpha$  (0,05) sehingga keseluruhan item variabel penelitian adalah valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disebut juga uji ketepatan (konsisten) atau uji keterandalan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$  (Gozali, 2011:46). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien alpha ( $\alpha$ )	Ket
Sistem informasi	0,838	0,60	reliabel
Komitmen manajemen	0,776	0,60	reliabel
Akuntabilitas kinerja	0,806	0,60	reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*).

### Uji Asumsi Klasik

#### Pengujian Multikolinieritas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat pada nilai *varian inflation factor* dan toleransi. Nilai VIF dan toleransi disajikan dalam tabel 7.

**Tabel 7**  
**Nilai Variance Inflation Faktor dan Nilai Tolerance**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	sistem informasi	.990	1.010
	Komitmen manajemen	.990	1.010

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai VIF yang melebihi 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gangguan multikolinieritas.

#### Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana yang tersaji pada tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8**  
**Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.8053
	Std. Deviation	.46400
	Absolute	.191
Most Extreme Differences	Positive	.149
	Negative	-.191
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,052 > 0,050, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagaimana yang tersaji pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.041	.421		2.473	.016
1	SI	.007	.012	.018	.583	.683
	KM	.018	.138	.024	.131	.713

a. Dependent Variable: Abs\_Ut

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig variabel sistem informasi (SI) sebesar 0,683 dan nilai sig variabel komitmen manajemen sebesar 0,713, hal ini terlihat bahwa nilai sig variabel tersebut jauh di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 20 dengan hasil perhitungan sebagaimana yang tersaji pada Tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized t	Sig.	
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.978	.225		8.798	.000
1	Keterbatasan sistem informasi	.252	.057	.284	4.414	.000
	Komitmen manajemen	.540	.067	.521	8.102	.000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasar Tabel 10 hasil perhitungan regresi linier berganda maka prediksi akuntabilitas kinerja dapat dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.978 + 0,252SI + 0,540KM$$

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F (Simultan)

Hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut.

**Tabel 11**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	17.247	2	8.624	39.431	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	36.086	165	.219		
	Total	53.333	167			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen manajemen, sistem informasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil output diatas diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dapat dikatakan layak.

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

Hasil koefisien determinasi dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.323	.315	.46766

a. Predictors: (Constant), Komitmen manajemen, sistem informasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasar tabel 12 dapat diketahui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,323 menunjukkan bahwa dari total variasi dependen dapat dijelaskan oleh model yang disajikan. Variabel sistem informasi dan komitmen manajemen mampu menjelaskan variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Satuan Kerja Pemerintah Kota Surabaya sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**

		t	sign
1	(Constant)	8.798	.000
	sistem informasi	4.414	.000
	Komitmen manajemen	8.102	.000

Dependent Variabel: Akuntabilitas kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

### Pengaruh Sistem Informasi terhadap akuntabilitas kinerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dapat dilihat hasil perhitungan program SPSS 20 diperoleh tingkat signifikansi variabel Sistem Informasi sebesar 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Sistem Informasi memiliki pengaruh terhadap terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya terdukung. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008) dan Mudjiati (2008) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Keberhasilan sistem informasi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Astuti, 2008). Wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka.

Astuti (2008) menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplematsikan sistem pengukuran secara lebih mudah dibandingkan dengan organisasi dengan sistem informasi yang kurang baik (Agustiana, 2010). Masalah sistem informasi menggambarkan hambatan utama terhadap kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja. Masalah ini berhubungan dengan terbatas kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliable, valid, dan tepat waktu (Nurkhamid, 2008).

Kravcuk dan Schank (1996) dalam Silvia, (2013) yang menunjukkan bahwa instansi pemerintah sering menghadapi yang serius dalam pengukuran kinerja karena adanya berbagai masalah dalam sistem informasi yang digunakan seperti perbedaan definisi data, teknologi, kemudahan akses, dan jumlah data yang didapatkan. Dengan adanya keterbatasan sistem informasi akan menjadi penghalang bagi pemimpin dalam instansi pemerintah untuk mendapatkan data dengan tepat waktu dan dapat dipercaya sehingga kemampuan pemimpin dalam menggunakan sistem pengukuran kinerja pun menjadi terbatas. Hal ini akan menjadi penghambat bagi pemerintah dalam mengembangkan sistem pengukuran, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja guna menghasilkan kinerja yang lebih baik (Silvia, 2013).

### **Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja.**

Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dapat dilihat hasil perhitungan program SPSS 20 diperoleh tingkat signifikansi variabel komitmen manajemen sebesar 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan komitmen manajemen memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya. Terdukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Silvia (2013) yang menyimpulkan komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja pada pemerintah Kota Payakumbuh.

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 (Silvia, 2013). Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Akuntabilitas kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan komitmen manajemen yang tinggi dari organisasi, karena organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen. Nurkhamid (2008) dan Silvia (2013) menemukan bahwa keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Komitmen manajemen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi yang diterapkan dalam suatu instansi, maka semakin meningkat akuntabilitas kinerja dalam instansi tersebut. Setiap instansi pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya dituntut untuk selalu meningkatkan akuntabilitas kinerja. Hal ini mendorong instansi tersebut untuk memanfaatkan sistem informasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi dalam instansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kondisi ini tentunya diharapkan akan meningkatkan akuntansi kinerja dalam instansi pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya.

Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja Pemerintah Kota Surabaya. Keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan. Akuntabilitas kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan komitmen manajemen yang tinggi dari organisasi, karena organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian maka saran bagi peneliti selanjutnya, agar melakukan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden. Memperluas lingkup objek penelitian untuk meningkatkan generalisasi kesimpulan hasil penelitian dan perbandingan hasil penelitian yang terkait dengan implementasi kinerja instansi daerah.

Banyak faktor-faktor dalam implementasi sistem informasi lain yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja, akan tetapi tidak digunakan dan diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan faktor-faktor tersebut untuk diteliti, misalnya tingkat kepercayaan pemakai, tingkat kompetensi, kemudahan penggunaan sistem informasi, manfaat sistem informasi, serta faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian maka saran bagi peneliti selanjutnya, agar melakukan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden. Memperluas lingkup objek penelitian untuk meningkatkan generalisasi kesimpulan hasil penelitian dan perbandingan hasil penelitian yang terkait dengan implementasi kinerja instansi daerah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana, S. S. 2010. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 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 di Indonesia*. BPFE. Yogyakarta.
- Cavalluzzo, K. S., dan C. D. Ittner. 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. *www.SSRN.com*, 1- 54. Diakses Desember 2014.
- Diana, A. dan L. Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Pertama. ANDI. Yogyakarta
- Fachruzzaman dan Norman. 2010. Impelementasi Sistem Pengukuran Kinerja satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kota Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- GAO. 2005. *Performance Measurement and Evaluation: Definitions and Relationships*. MD: General Accounting Office, Gaithersburg, GAO-05-739SP. diakses Desember 2014.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Edisi Kelima. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hall, J. A. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku Satu. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Penerbit BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Intruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 Tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Khikmah. 2005. *Pengertian Komitmen Organisasi*. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/03/pengertian-komitmen-organisasi.html?m=1>. Diakses 5 Januari 2015.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. LAN. Jakarta.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Pertama. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Mudjiati, J. 2008. Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mulyadi. 2008. *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurkhamid, M. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* 3(1): 45 – 76.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011. *Penilaian Prestasi Kerja PNS*. Jakarta.

- Puspitawati, L. dan S. D. Anggadini. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior*. 12th ed. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Silvia. 2013. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh). *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Padang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta Bandung: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Keuangan Negara*.
- Widodo, E. 2001. Alternatif Pemacuan Kinerja Personal dengan Pengelolaan Kinerja Terpadu Berbasis Balanced Scorecard. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 20 (3).
- Wuryaningrum, A. 2007. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan dan Kompleksitas Sistem sebagai Moderating Variabel. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.