

## PENGARUH SISTEM INFORMASI, BUDAYA, KOMITMEN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA

Noer Isyatir Rodhiyah

rodhiyahnoer@ymail.com

Sapari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The research aimed to find out the information system, management commitment, organization culture, and human resources quality on the accountability of government agency performance. The research was causal-comparative with quantitative approach. While, the population was 26 Madiun government agency which consist of 10 government employees, as sample. Moreover, the data collection technique use purposive sampling. Furthermore, the data were primary with questionnaire as the instrument. In line with, there were 100 respondents as sample. In line with, there were ten questionnaire which were distributed to the respondents and all of them were returned. In addition, the data analysis technique, use multiple linear regression with SPSS 23. The research result concluded as follows: (1) information system did not affect the government accountability performance; (2) management commitment had affected the government accountability performance; (3) organization culture had affected the government accountability performance; (4) human resources quality did not affect the government accountability performance.*

*Keywords: information system, management commitment, organization culture, performance accountability*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 26 Perangkat Daerah di Kota Madiun yang meliputi 10 sampel yang terdiri dari beberapa pegawai yang berada di dalam Pemerintah Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data merupakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. 100 kuesioner didistribusikan kepada responden dan sebanyak 100 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) sistem informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah; (2) komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; (3) budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; (4) kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah.

Kata kunci: sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi, akuntabilitas kinerja

### PENDAHULUAN

Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu hal yang menjadi tuntutan masyarakat untuk mendapatkan suatu pelayanan publik dan informasi yang berharga yang lebih baik dan efektif. Hal tersebut dapat mendorong suatu instansi pemerintah tersebut untuk memperbaiki kinerja instansi pemerintah untuk memenuhi suatu tuntutan masyarakat. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik agar tercapainya suatu organisasi yang berkualitas. Oleh sebab itu pemerintah harus menerapkan suatu sistem pengukuran kinerja. Kinerja yaitu merupakan suatu tingkatan pencapaian dalam pelaksanaan suatu adanya program kegiatan atau kebijakan didalam mewujudkan adanya sebuah sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang nantinya akan dipergunakan dalam suatu organisasi (Moehariono, 2009: 95).

Dengan menggunakan pengukuran kinerja digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai, sekaligus sebagai alat komunikasi untuk memperbaiki kinerja organisasi. Pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moeheriono, 2009:96). Maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkat (Dharma, 2012:93). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategi untuk mewujudkan sasaran untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi (Moeheriono, 2009:72). Di dalam suatu pengukuran kinerja terdapat alat yang dapat dipergunakan untuk dapat meningkatkan adanya suatu kualitas didalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk dapat menilaisuatu pencapaian tujuan dan sasaran *goal sand objectives*.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target. Didalam suatu kinerja yang sudah ditetapkan melalui sebuah laporan kinerja instansi pemerintah yang telah disusun secara periodik. Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menyebutkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu alat untuk melaksanakan kegiatan akuntabilitas kinerja di dalam instansi pemerintah melalui sebuah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang akan dinilai secara lebih transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sistem informasi adalah suatu bentuk rangkaian urutan dari sebuah informasi yang disalurkan kepada pengguna ataupun sistem yang dapat memproses suatu data menjadi sebuah informasi, jadi dapat disebut dengan suatu dasar dari sistem informasi (Astuti, 2011). Penerapan suatu sistem informasi pada sebuah organisasi dalam instansi pemerintah dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Penerapan tersebut dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah tersebut. Untuk dapat mendapatkan pencapaian keberhasilan sistem informasi suatu organisasi, tergantung bagaimana sistem tersebut dijalankan dan pemanfaatan teknologi yang telah digunakan dalam lembaga tersebut. Dan penerapan sistem informasi pada sebuah organisasi tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap suatu kinerja dalam lembaga tersebut.

Usaha yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan suatu organisasi yang mempunyai kinerja yang tinggi maka diperlukannya suatu komitmen manajemen yang tinggi agar mencapai suatu hasil yang inginkan dapat tercapai. Komitmen manajemen adalah sebuah keyakinan dalam organisasi yang kuat dan jelas untuk dapat melakukan ataupun menjalankan suatu kebijakan yang sudah di dipastikan akan tercapai hasilnya. Maka komitmen manajemen yang kuat dan jelas sangat diharapkan bagi organisasi pada instansi pemerintah tujuannya agar mendapatkan suatu peningkatan yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja yang baik dan penerapan informasi kinerja yang baik pula. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu komitmen manajemen akan berpengaruh positif dan signifikan pula terhadap kinerja suatu organisasi. Oleh sebab itu, apabila

komitmen manajemen di dalam suatu organisasi tersebut baik, maka kinerja yang ada dalam organisasi tersebut akan baik pula (Nurjanah, 2008).

Suatu hal yang tidak kalah penting lainnya dalam menciptakan sebuah organisasi agar mendapatkan kinerja yang baik adalah adanya budaya organisasi. Suatu budaya organisasi yang baik akan berpengaruh dengan kualitas suatu kinerja pada instansi pemerintah tentunya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Tjiptono, 2000) yang menjelaskan bahwa suatu kualitas dari pelayanan diri sendiri tersebut sebetulnya dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa aspek untuk mendapatkan suatu organisasi yang baik, yaitu salah satunya adalah budaya organisasi dan bagaimana cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi itu sendiri begitu sangat penting dalam pengaruh perilaku anggota organisasi yang ada dalam instansi pemerintah tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam organisasi tersebut jika budaya organisasinya baik, maka tidak salah jika anggota yang ada dalam suatu organisasi tersebut merupakan orang-orang yang baik dan sangat berkualitas pula. Oleh sebab itu, suatu budaya organisasi tersebut sangatlah penting bagi kinerja instansi pemerintah, karena hal tersebut merupakan sebuah kebiasaan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut.

Ada banyak sekali indikator yang merupakan pedoman untuk menilai kinerja pemerintah yaitu salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu pilar penyangga yang paling utama dan merupakan penggerak roda suatu organisasi untuk dapat mewujudkan suatu tujuan organisasi tersebut (Zetra, 2009). Tetapi, jika dalam kualitas sumber daya manusia tersebut sangatlah minim akan dapat mengakibatkan adanya suatu kegagalan dalam pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi dan dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian suatu tujuan. Oleh sebab itu, anggota pada organisasi tersebut dituntut agar dapat memiliki tingkat kemampuan akuntansi yang berkualitas ataupun memadai dan memiliki rasa keinginan agar terus belajar untuk mengasah kemampuannya pada bidang akuntansi. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan sumber daya manusia itu sendiri yang akan sangat berperan nantinya untuk dapat menghasilkan suatu informasi yang bernilai. Seperti yang dipaparkan oleh (Tjiptoherijanto, 2008) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia itu sendiri untuk dapat melaksanakan suatu tugas ataupun perintah dan merupakan wujud tanggung jawab yang telah diberikan kepada anggota organisasi dengan dibekali suatu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang sangat cukup memadai.

Dalam permasalahan yang ada dalam kinerja instansi pemerintah tersebut dapat kita lihat bahwa masih banyak sekali yang perlu di benahi terutama dalam penyampaian informasi kinerja, terbatasnya sistem informasi yang merupakan penghambat manajer untuk dapat memperoleh suatu data pengukuran kinerja yang diinginkan secara valid dan tepat waktu yang berdampak pada kurangnya penyajian suatu pelaporan informasi kinerja dalam setiap program kegiatan pada instansi pemerintah tersebut. Untuk dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perlu adanya komitmen manajemen yang berperan sebagai pengambil keputusan yang tegas agar tercapainya program kegiatan yang dilakukan pada instansi pemerintah dapat berjalan dengan efektif. Namun, keputusan tersebut akan berpengaruh dengan adanya suatu sikap perilaku yang kurang berkualitas dan tidak etis akan yang akan mempengaruhi suatu kinerja instansi pemerintah, oleh sebab itu organisasi instansi pemerintah perlu adanya budaya organisasi untuk dapat menunjang tercapainya kinerja suatu organisasi tersebut menjadi baik. Untuk menunjang kegiatan organisasi pada instansi pemerintah tersebut menjadi lebih efektif dan memadai, perlu adanya kualitas sumber daya manusia pada anggota organisasi tersebut yang berperan sebagai alat kemampuan dan kewenangan atas pencapaian tujuan kinerja yang lebih berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah sistem informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah Kota

Madiun? (2) Apakah komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah Kota Madiun? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah Kota Madiun? (4) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah Kota Madiun. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Menguji secara empiris pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun (2) Menguji secara empiris pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun (3) Menguji secara empiris pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun (4) Menguji secara empiris pengaruh sistem informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan merupakan suatu hubungan antara dua belah pihak ataupun lebih, yang dimana satu pihak (agen) tersebut setuju untuk bertindak atas dasar persetujuan pihak lain (prinsipal). Teori keagenan telah dipergunakan untuk dapat menjelaskan suatu hubungan yang lebih kompleks antara berbagai instansi pemerintah. Hubungan yang dimaksud adalah suatu hubungan antara masyarakat sebagai pemilih dengan pemerintah (eksekutif), selain itu hubungan legislatif dan eksekutif dan hubungan antara atasan dan bawahan pemerintah.

Adanya penyalahgunaan suatu informasi oleh pemerintah dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Menurut Fadzil dan Nyoto (2011) mengemukakan bahwa hubungan keagenan dapat menimbulkan asimetri informasi yang dapat menimbulkan adanya beberapa perilaku seperti *opurtunistik*, *moral hazard* dan *adverse selection*. Menurut (Pilcher, 2015) menjelaskan bahwa adapun cara uang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk bisa mendapatkan suatu kepercayaan masyarakat adalah dengan menunjukkan suatu hasil dari sebuah kinerja pemerintah yang sudah tercapai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan cara menunjukkan suatu hasil kinerja dalam bentuk LAKIP, maka agensi problem yang mungkin nantinya akan terjadi dapat dikurangi, sebab masyarakat sebagai principal dapat melihat dan dapat mengukur bagaimana hasil kinerja Pemerintah Kota. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bawa pemerintah harus mengelola dan harus mengukur suatu kinerja tersebut dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja dalam rangka memberikan suatu pelayanan yang lebih baik kedepannya kepada masyarakat dan mendapatkan dukungan yang kuat dari masyarakat (Akbar, 2012)

### Pengukuran Kinerja

Menurut Whittaker (dalam Moehariono, 2009:72) pengukuran kinerja adalah sebuah alat manajemen yang dipergunakan untuk dapat meningkatkan suatu kualitas dalam pengambilan sebuah keputusan dan sebuah akuntabilitas agar dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran (*goal and objectives*). Sedangkan menurut Mardiasmo (2004:121) pengukuran kinerja adalah sebuah proses dari suatu penilaian dalam kemajuan kinerja pemerintah terhadap suatu tujuan ataupun sasaran yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dapat memajukan kegiatan dalam sebuah organisasi tersebut menjadi lebih efektif dan efisien.

Dengan adanya suatu sistem pengukuran kinerja pada organisasi di instansi pemerintah maka akan dilakukannya sebuah penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atas adanya keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu pelaksanaan kegiatan tersebut, dan kegiatan tersebut telah disusun untuk dapat dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan sasaran yang telah ditetapkan. Manfaat dari pengukuran kinerja adalah (BPKP, 2000): (1) Dapat memastikan sebuah pencapaian dari program kinerja yang sudah ditetapkan; (2) Dapat memberikan suatu apresiasi dan hukuman yang objektif atas penghargaan kegiatan

yang sudah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang sudah ditetapkan; (3) Dapat menjadikan sebuah alat komunikasi untuk dapat berupaya memperbaiki sebuah kinerja pada organisasi tersebut antara pimpinan dan bawahan; (4) Dapat menjelaskan suatu permasalahan yang terjadi pada sebuah organisasi tersebut.

Dengan demikian di dalam suatu organisasi instansi pemerintah perlu dibutuhkannya suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk sebuah acuan dalam menilai kemajuan yang sudah dicapai sebelumnya dibandingkan dengan tujuan awal yang sudah ditetapkan, serta sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk dapat memperbaiki kinerja organisasi tersebut. Oleh sebab itu pengukuran kinerja merupakan hal yang penting untuk dapat menilai suatu akuntabilitas kinerja dari suatu proses pengendalian manajemen.

### **Sistem Informasi**

Menurut Laudon (2007) mengemukakan bahwa sistem informasi merupakan kumpulan komponen yang saling berhubungan untuk dapat mengumpulkan suatu informasi, memproses, menyimpan dan menjelaskan informasi tersebut untuk menjadikan suatu tujuan agar dapat mengambil sebuah keputusan dalam suatu organisasi tersebut. Dalam hal tersebut di dalam suatu sistem informasi dibutuhkan adanya klasifikasi alur informasi, dikarenakan banyaknya aneka ragam suatu kebutuhan informasi oleh pengguna informasi. Sedangkan menurut Leitch dan Davis (2011:14) mengemukakan bahwa sistem informasi merupakan sistem yang ada pada suatu organisasi yang saling berhubungan antara sebuah kebutuhan pengolahan transaksi harian, dapat mendukung adanya kegiatan operasi sehari-hari, mempunyai sifat manajerial dan merupakan kegiatan suatu organisasi yang menyediakan laporan-laporan yang dibutuhkan.

Berdasarkan definisi sistem informasi yang telah disebutkan, bahwa sistem informasi dalam penelitian ini dijelaskan bahwa sebagai rangkaian sebuah prosedur dimana data dikumpulkan, setelah itu diproses menjadi sebuah organisasi dan didistribusikan kepada pengguna suatu sistem tersebut yang dapat merubah data menjadi sebuah informasi yang akan menjadi dasar dari sistem informasi tersebut. Maka setiap organisasi harus menyesuaikan antara sistem informasinya dengan kebutuhan organisasi tersebut. Menurut Hall (2010:17) suatu informasi yang diperoleh dari sistem informasi akan dapat dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan jika informasi tersebut berkualitas dan dapat memenuhi karakteristik, yaitu: (1) Relevan (*relevance*), (2) Akurasi (*accuracy*), (3) Tepat waktu (*timeliness*), (4) Lengkap (*complete*).

### **Komitmen Manajemen**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi yaitu salah satu diantaranya adalah adanya komitmen manajemen. Maka hal tersebut merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi dalam kinerja anggota dalam sebuah organisasi yang bertujuan unyuk dapat mencapai suatu sasaran dalam sebuah organisasi tersebut. Oleh sebab itu dapat didefinisikan bahwa komitmen manajemen merupakan suatu sifat cenderung di dalam diri seseorang untuk dapat mempunyai rasa aktif dalam sebuah kegiatan dalam organisasi tersebut dan harus siap memberi suatu keputusan bagi diri sendiri untuk dapat melakukan kegiatan secara baik dan tanggung jawab Menurut Sapeni (dalam Silvia, 2013). Sedangkan menurut Mukjizat (dalam Silvia, 2013) mengemukakan bahwa komitmen manajemen merupakan suatu kepala dari sebuah organisasi tersebut yang bertanggung jawab untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan yaitu adanya suatu perencanaan dalam suatu kegiatan, pengorganisasian kegiatan, adanya pimpinan dan adanya suatu pengendalian sumber daya dalam sebuah organisasi yang akan menjadikan organisasi tersebut dapat bekerja sama untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal agar memenuhi sasaran yang diinginkan dalam sebuah organisasi tersebut.

Oleh karena itu hal ini sangat penting dibutuhkannya adanya suatu komitmen manajemen untuk dapat mewujudkan suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Agar terwujudnya suatu komitmen manajemen yang baik maka suatu anggota individu sendiri dalam sebuah organisasi tersebut dapat melaksanakan adanya suatu hak dan kewajiban yang sesuai dengan perintah tugas dan fungsi yang ada di dalam organisasi tersebut, hal ini akan menghasilkan suatu pencapaian sasaran suatu organisasi yang merupakan sebuah hasil kinerja anggota organisasi tersebut akan menjadi sangat kolektif.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sebuah keyakinan terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang nantinya akan diperluas dalam sebuah organisasi yang akan dijadikan sebagai pedoman tingkah laku para anggota organisasi di dalam sebuah instansi pemerintah untuk dapat menanggulangi adanya masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Sedangkan menurut Nawawi (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan suatu nilai-nilai yang menjadi sebuah falsafah utama yang dijadikan menjadi sebuah acuan teguh oleh anggota organisasi tersebut dalam melaksanakan atau mengoperasikan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Adanya budaya organisasi pada sebuah organisasi nantinya akan menjadi identitas utama ataupun karakter utama dalam sebuah organisasi yang akan dipertahankan demi mencapai sasaran yang diinginkan. Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang nantinya di taati oleh semua anggota di dalam organisasi tersebut yang menjadikan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu budaya yang tumbuh nantinya menjadi kuat dan kokoh agar akan dapat mampu untuk memacu suatu organisasi kearah yang lebih berkembang baik lagi. Dengan demikian, adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja anggota organisasi dalam hal bertingkah laku yang baik dan benar, dapat menggambarkan suatu cara pekerjaan, dan dapat mengajarkan cara bekerja dengan anggota lainnya. Di dalam sebuah organisasi budaya organisasi diharapkan untuk menjadi baik agar dapat menjadikan budaya organisasi tersebut berhubungan baik dan dapat berhasil untuk dapat mencapai suatu sasaran yang diinginkan di dalam organisasi tersebut. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai yang nantinya diyakini dan ditaati oleh semua anggota organisasi tersebut dan akan dipelajari, diterapkan serta akan dikembangkan secara berkesinambungan, yang akan berfungsi sebagai sistem perekat atau pemersatu dan dapat dijadikan sebuah acuan berperilaku dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Suharto (2012:70) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan dari anggota organisasi tersebut untuk melakukan suatu proses pemeriksaan yang nantinya di koreksi dari kemampuan anggota, latar belakang pendidikan, persyaratan yang akan dilakukan untuk dapat melakukan suatu proses pemeriksaan, pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang sudah mengalami adanya perubahan. Suatu sumber daya manusia bisa dibilang berkualitas disaat mereka memiliki kemahiran untuk melakukan suatu kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggota tersebut. Kemampuan yang dimaksudkan adalah hanya dapat diraih saat mereka memiliki bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terhadap anggota organisasi (Widodo, 2001:8).

Sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan untuk dapat menjadikan kepentingan bisnis menjadi tujuan pokok utama ke dalam tujuan yang berfokus seperti

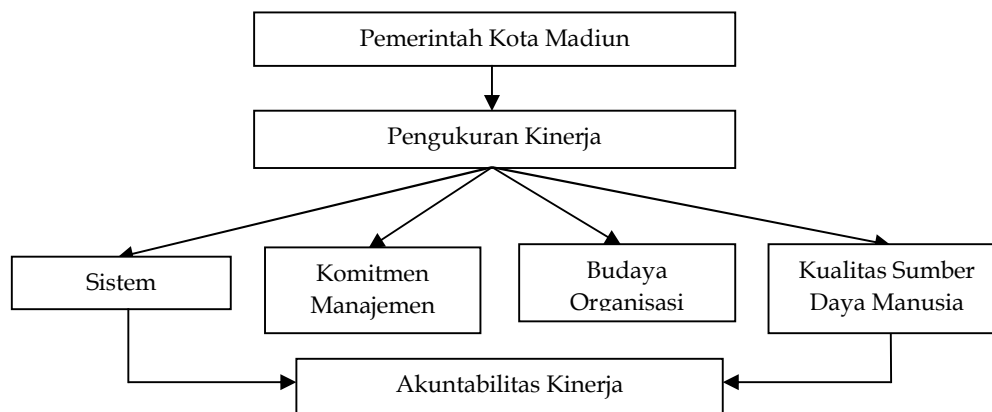
halnya penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang berhubungan baik dengan komunikasi yang baik dan lancar. Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan suatu kegiatan atau tugas yang bersal dari pendidikan, pengalaman, ketrampilan, kesehatan dan etos kerja yang optimal, oleh sebab itu hal tersebut mampu menjadikan sebagai sebuah kekuatan menggerakkan perusahaan agar nantinya dapat bersaing dengan baik.

### Akuntabilitas Kinerja

Menurut Widodo (2001:30) mengemukakan bahwa akuntabilitas merupakan wujud adanya kewajiban untuk dapat mempertanggungjawabkan suatu keberhasilan ataupun kegagalan dari sebuah kegiatan misi suatu organisasi untuk mendapatkan sasaran yang telah dipastikan melalui media pertanggungjawaban yang nantinya dilakukan secara periodik.

Akuntabilitas kinerja adalah suatu wujud kewajiban di dalam sebuah instansi pemerintah untuk dapat mempertanggungjawabkan sebuah keberhasilan ataupun sebuah kegagalan atas kegiatan misi dari organisasi tersebut untuk mendapatkan tujuan yang sudah diberikan melalui sebuah sistem pertanggungjawaban secara periodik.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Sistem Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Untuk mewujudkan suatu keberhasilan dari suatu sistem informasi, sebuah perusahaan nantinya akan bergantung kepada suatu sistem yang dilaksanakan, adanya kemudahan di dalam sebuah sistem untuk penggunaannya dan adanya manfaat teknologi yang akan digunakan (Astuti, 2008). Teknologi yang akan digunakan nantinya adalah sebuah teknologi informasi yang akan diimplementasikan kedalam sebuah organisasi yang akan memberikan suatu manfaat bagi kinerja individu dan bagi organisasi yang menghasilkan sebuah ketentraman untuk pengguna tersebut. Suatu teknologi informasi yang dapat memberikan suatu manfaat untuk para kinerja individu di sebuah organisasi adalah teknologi yang mudah untuk diterapkan oleh anggota organisasi tersebut. Agar dapat mencapai suatu keberhasilan, sistem bergantung pada sikap pengguna dan bergantung pada kepercayaan pengguna sistem informasi yang dipengaruhi oleh adanya suatu sistem yang dapat dipercaya untuk dapat memenuhi adanya sebuah kebutuhan dari tugas anggota tersebut.

Astuti (2008) mengemukakan adanya suatu konsep yang memberikan penjelasan tentang pengaruh suatu teknologi informasi terhadap kinerja sebuah organisasi adalah suatu

gambaran yang mempunyai basis kinerja organisasi terhadap sumber daya (*resource based view*), yang nantinya akan berhubungan dengan sebuah kinerja organisasi dengan memiliki sumber daya serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang dibutuhkan. Sumber daya yang paling penting yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi adalah sebuah sistem informasi. Hal yang sangat mempengaruhi adanya sumber daya manusia (SDM) adalah adanya sistem informasi. Sebuah sistem informasi yang dimanfaatkan dengan maksimal dan baik dapat memudahkan proses pelaksanaan tugas dari anggota organisasi tersebut. Ada penelitian yang mengemukakan tentang sistem informasi terhadap kinerja individu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Mudjiati (2008) menyatakan bahwa sebuah sistem informasi memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Sistem informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Adanya keberadaan komitmen manajemen yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi akan dapat meningkatkan sebuah akuntabilitas kinerja di dalam sebuah organisasi tersebut. Akuntabilitas kinerja itu sendiri akan dapat berjalan dengan lancar apabila mendapat dukungan atau dorongan dari komitmen manajemen yang tinggi pula, oleh sebab itu sebuah organisasi yang memiliki komitmen manajemen yang kuat dan tinggi dari pimpinan dan bawahannya maka akan dapat mempermudah untuk meraih hasil yang diinginkan untuk dapat mendapatkan kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan sebuah organisasi yang mempunyai suatu komitmen yang kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2013) menyimpulkan bahwa suatu komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Suatu budaya organisasi dapat mendorong anggota organisasi untuk dapat mempunyai tujuan kepada sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota organisasi tersebut yang nantinya dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2006). Sedangkan menurut Kusumawati (2008) mengemukakan bahwa semakin baik suatu budaya kerja dalam sebuah organisasi maka kinerjanya juga semakin tinggi dan baik. Maka hal tersebut dapat memperlihatkan bahwa setiap memperbaiki budaya kerja menjadi kearah yang lebih tertib dan baik akan dapat mempengaruhi peningkatan dari kinerja anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa sebuah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sebuah perkembangan dari sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan adanya penggunaan informasi kinerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Auditor Suatu kualitas sumber daya manusia adalah *human capital* di dalam sebuah organisasi, Human capital yang dimaksudkan adalah suatu pengetahuan, pendidikan, sikap, hubungan, produktivitas, ketrampilan dan merupakan suatu kemahiran seseorang untuk dapat digunakan sebagai input dalam sebuah pengelolaan kinerja yang baik dan maksimal.



Apabila di dalam sebuah organisasi terdapat kegiatan pelaksanaan sumber daya manusia yang menggunakan sistem akuntansi kemudian tidak memiliki kapasitas dan tidak memiliki kualitas yang dibutuhkan, maka akan terjadi hambatan dalam suatu kegiatan pelaksanaan fungsi dari akuntansi dan akan berakibat buruk pada suatu kualitas tersebut.

Dapat dijelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Jika semakin tinggi kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi tersebut, maka kinerja di dalam organisasi tersebut akan semakin tinggi pula. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis, dimana menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang dikirim langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pemerintah Kota Madiun.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* merupakan sebuah teknik dengan pengambilan sampel yang mempunyai kriteria pertimbangan tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti terhadap suatu obyek yang nantinya akan diteliti. Kriteria pemilihan sampel adalah pegawai Pemerintah Kota Madiun yang telah terlibat dalam sebuah pembuatan dan dalam sebuah penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebanyak 26 perangkat daerah. Dalam penelitian ini sampel dipilih secara acak dari populasi sehingga didapatkan sampel sebanyak 100 responden dari 10 Badan yang berada pada Pemerintah Kota Madiun.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Variabel Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Yang dimaksud dengan variabel independen yaitu merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi atau akan menjadi sebuah penyebab besar atau kecilnya variabel yang lainnya. Sedangkan maksud dari variabel dependen yaitu adalah variabel yang memiliki variasi yang dapat dipengaruhi oleh variasi variabel independen. (1) Variabel independen yang ada di dalam penelitian ini adalah sistem informasi (SI), komitmen manajemen (KM), budaya organisasi (BO) dan kualitas sumber daya manusia (KSDM), (2) Variabel dependen yang ada di dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja (AKK).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Sistem Informasi**

Menjelaskan bagaimana kegiatan dari prosedur yang sudah diatur yang terdiri dari adanya kombinasi manusia, adanya fasilitas media dan adanya pengendalian yang akan bertujuan sebagai sumber dari informasi untuk bisa membantu dalam hal pengambilan suatu keputusan manajemen. Instrumen tersebut terdiri atas empat pernyataan yang dapat mengukur suatu kinerja pemakai sistem informasi (Astuti, 2008) yaitu: (1) adanya proses

input dan proses output, (2) adanya proses pengeditan data, (3) adanya penyelesaian sesuai target, (4) adanya pelaksanaan kerja.

### **Komitmen Manajemen**

Mengukur tingkat dari sebuah komitmen manajemen untuk dapat memberi sumber daya dalam sebuah implementasi suatu sistem pengukuran kinerja dalam sebuah organisasi. Menurut Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik komitmen manajemen, yaitu: (1) Suatu manajemen dapat mempunyai komitmen untuk dapat mengalokasikan suatu sumber daya, (2) Dapat memberi tugas kepada divisi dalam sebuah organisasi untuk dapat melakukan suatu evaluasi terhadap kinerja dalam suatu program, (3) Dapat mengumpulkan suatu data yang sudah relevan sehingga dapat dipergunakan untuk dapat menilai suatu kinerja dalam sebuah organisasi, (4) Dapat menggunakan *benchmark* untuk dapat mengevaluasi suatu kinerja dalam sebuah organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menjelaskan bagaimana cara mengukur dengan menggunakan jawaban dari responden dengan menggunakan 3 instrumen penelitian. Variabel ini dapat menunjukkan suatu sikap (*attitude*) dari pimpinan beserta staf terhadap adanya perubahan (inovasi) dan adanya suatu kebijakan dalam menjawab inovasi sebagai suatu kegiatan yang dapat beresiko (*risk taking*). Mental independen yang harus dimiliki seorang auditor dalam memberikan jasa profesional untuk menjalankan tugasnya yang sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Sikap bebas dan tidak memihak yang dimiliki auditor terkait dengan penugasan auditnya. Indikator penelitian: (1) Lama hubungan dengan klien, (2) Tekanan dari klien, (3) Telaah dari rekan auditor, (4) Jasa non audit.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Di dalam suatu bobot dari kualitas sumber daya manusia tidak hanya sebuah cakap yang baik, terampil yang kreatif dan latar belakang pendidikan yang mulus saja tetapi juga harus dapat mempunyai suatu moral dan kedisiplinan tinggi agar berdampak pada suatu baik dan buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan nantinya. Adanya pengembangan suatu kuesioner dalam penelitian ini akan menggunakan instrumen kuesioner. Beberapa indikator yang akan diperluas yaitu: (1) Pengetahuan, (2) Pendidikan, (3) Ketrampilan, (4) Sikap dan Perilaku.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Linier Berganda**

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling tepat dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi sebagai menentukan kesimpulan hasil penelitian. Analisis data ini menggunakan *system* SPSS versi 23. Menurut Ghozali (2011:96) menyatakan bahwa adanya data yang akan dipergunakan dalam sebuah penelitian ini merupakan teknik regresi linier berganda yang merupakan suatu alat ukur yang mempunyai kekuatan dari hubungan antara dua variabel ataupun lebih dan dapat menunjukkan bagaimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Alasan mengapa alat analisis ini dipergunakan karena merupakan alat yang sesuai dengan adanya kondisi yang akan diuji nantinya dan dapat pula mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem informasi (SI), komitmen manajemen (KM), budaya organisasi (BO) dan kualitas sumber daya manusia (KSDM) sedangkan untuk variabel dependen akuntabilitas kinerja (AKK).

Adanya persamaan dalam regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$AKK = a + b_1SI + b_2KM + b_3BO + b_4KSDM + e$$

Keterangan:

- AKK : Akuntabilitas Kinerja
- SI : Sistem Informasi
- KM : Komitmen Manajemen
- BO : Budaya Organisasi
- KSDM : Kualitas Sumber Daya Manusia
- b<sub>1</sub>:b<sub>2</sub>:b<sub>3</sub>:b<sub>4</sub> : Koefisien Regresi
- e : Standart error

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Kualitas Data**

**Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan sebuah ukuran yang akan menunjukkan bagaimana tingkatan kevalitan dalam suatu instrumen yang ada pada kuesioner. Validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan t<sub>tabel</sub>, untuk membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r<sub>tabel</sub>. Apabila r hitung lebih besar daripada r<sub>tabel</sub> maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, jika r hitung lebih kecil daripada r<sub>tabel</sub> maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Validitas item pertanyaan kuesioner dapat diukur melalui korelasi antara nilai yang diperoleh dari item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Jika korelasi antara masing-masing atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil probabilitas <0,01 atau <0,05 berarti angka validitas tersebut signifikan, berarti dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2011:05)

Uji reliabilitas juga disebut dengan uji ketepatan (konsiste) atau keterandalan. Uji reliabilitas yaitu merupakan sebuah angka yang nantinya akan dapat menunjukkan bagaimana konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur sebuah objek yang sama. Suatu kuesioner akan dikatakan *reliable* apabila jawaban dari seseorang tersebut terhadap kuesioner adalah konsisten. Selanjutnya, untuk dapat mengetahui kuesioner dari sebuah variabel akan dinyatakan reliabel ataupun tidak reliabel dapat dilihat dari nilai sebuah *Crounbach Alpa*. Sedangkan kuesioner yang akan dikatakan *reliable* jika *Crounbach Alpa* lebih besar 0,60 dan jika tidak *reliable* jika sama atau dibawah 0,60.

**Uji Validitas Sistem Informasi**

Hasil uji validitas pada variabel kualitas audit disajikan dalam tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Informasi**

| Variabel            | Item | Nilai<br>Pearson<br>Corelation | Keterangan |
|---------------------|------|--------------------------------|------------|
| Sistem<br>Informasi | SI1  | 0,844**                        | Valid      |
|                     | SI2  | 0,865**                        | Valid      |
|                     | SI3  | 0,902**                        | Valid      |
|                     | SI4  | 0,867**                        | Valid      |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi, sehingga dapat dinyatakan valid dikarenakan bahwa nilai profitabilitas SI1 sampai dnegan SI4 berada di level 0,01.

### Uji Validitas Komitmen Manajemen

Hasil uji validitas pada variabel tekanan waktu disajikan dalam tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Manajemen**

| Variabel              | Item | Nilai<br><i>Pearson</i><br><i>Correlation</i> | Keterangan |
|-----------------------|------|---|------------|
| Komitmen<br>Manajemen | KM1  | 0,747**                                       | Valid      |
|                       | KM2  | 0,804**                                       | Valid      |
|                       | KM3  | 0,807**                                       | Valid      |
|                       | KM4  | 0,817**                                       | Valid      |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi, sehingga dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai probabilitas KM1 sampai dengan nilai probabilitas KM4 berada di level 0,01

### Uji Validitas Budaya Organisasi

Hasil uji validitas pada variabel kompetensi disajikan dalam tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

| Variabel             | Item | Nilai<br><i>Pearson</i><br><i>Correlation</i> | Keterangan |
|----------------------|------|---|------------|
| Budaya<br>Organisasi | BO1  | 0,923**                                       | Valid      |
|                      | BO2  | 0,871**                                       | Valid      |
|                      | BO3  | 0,811**                                       | Valid      |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi, sehingga dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai probabilitas BO1 sampai dengan nilai probabilitas BO3 berada di level 0,01.

### Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja

Hasil uji validitas pada variabel independensi disajikan dalam tabel 4 dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja**

| Variabel                 | Item | Nilai<br><i>Pearson</i><br><i>Correlation</i> | Keterangan |
|--------------------------|------|---|------------|
| Akuntabilitas<br>Kinerja | AKK1 | 0,811**                                       | Valid      |
|                          | AKK2 | 0,739**                                       | Valid      |
|                          | AKK3 | 0,818**                                       | Valid      |
|                          | AKK4 | 0,717**                                       | Valid      |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi, sehingga dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai probabilitas AKK1 sampai dengan nilai probabilitas AKK4 berada di level 0,01.

### Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil uji validitas pada variabel independensi disajikan dalam tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia**

| Variabel                     | Item  | Nilai Pearson Correlation | Keterangan |
|------------------------------|-------|---------------------------|------------|
| Kualitas Sumber Daya Manusia | KSDM1 | 0,726**                   | Valid      |
|                              | KSDM2 | 0,703**                   | Valid      |
|                              | KSDM3 | 0,694**                   | Valid      |
|                              | KSDM4 | 0,743**                   | Valid      |
|                              | KSDM5 | 0,842**                   | Valid      |
|                              | KSDM6 | 0,733**                   | Valid      |
|                              | KSDM7 | 0,716**                   | Valid      |
|                              | KSDM8 | 0,645**                   | Valid      |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikan koefisien korelasi, sehingga dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai probabilitas KSDM1 sampai dengan nilai probabilitas KSDM4 berada di level 0,01.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 6 dibawah ini.

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

| Variabel                     | Cronbach's alpha | Koefisien alpha( $\alpha$ ) | Keterangan |
|------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|
| Sistem Informasi             | 0,892            | 0,6                         | Reliabel   |
| Komitmen Manajemen           | 0,892            | 0,6                         | Reliabel   |
| Budaya Organisasi            | 0,798            | 0,6                         | Reliabel   |
| Akuntabilitas Kinerja        | 0,837            | 0,6                         | Reliabel   |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | 0,77             | 0,6                         | Reliabel   |

Sumber : Hasil output SPSS

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,6 untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi, akuntabilitas kinerja dan kualitas sumber daya manusia bersifat reliabel.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mempunyai fungsi yang digunakan untuk dapat mengetahui gambaran atau deskripsi yang dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata,

standar deviasi yang diperoleh dari variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif akan disajikan pada gambaran masing-masing tiap variabel penelitian yaitu variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja dan yang sebagai variabel independen yaitu, sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Hasil dari uji statistik deskriptif dari variabel penelitian disajikan dalam tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

|                       | N   | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|-----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| SI                    | 100 | 3,75    | 5       | 4,51   | 0,43653        |
| KM                    | 100 | 3,25    | 5       | 4,0675 | 0,40647        |
| BO                    | 100 | 3       | 5       | 4,0567 | 0,55466        |
| AKK                   | 100 | 3,25    | 5       | 4,1075 | 0,41781        |
| KSDM                  | 100 | 3,13    | 5       | 4,285  | 0,44668        |
| Valid N<br>(listwise) | 100 |         |         |        |                |

Sumber: Data primer yang diolah (output SPSS)

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dalam tabel 7 menjelaskan bahwa variabel tersebut sistem informasi minimum responden sebesar 3,75 dan maksimumnya sebesar 5,00 dengan rata-rata total jawaban sebesar 4,5100 dan standar deviasi sebesar 0,43653. Jawaban minimum responden atas variabel komitmen manajemen sebesar 3,25 dan jawaban maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0675 dan standar deviasi sebesar 0,40647. Jawaban minimum responden atas variabel budaya organisasi sebesar 3,00 dan jawaban maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0567 dan standar deviasi sebesar 0,55466. Jawaban minimum responden atas variabel akuntabilitas kinerja sebesar 3,25 dan jawaban maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0675 dan standar deviasi sebesar 0,40647. Jawaban minimum responden atas variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 3,25 dan jawaban maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0675 dan standar deviasi sebesar 0,40647.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji model regresi variabel yang diteliti apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                |          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------|-------------------------|
| N                                |                |          | 100,000                 |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           |          | 0,000                   |
|                                  | Std. Deviation |          | 0,714                   |
| Most Extreme Differences         | Extreme        | Absolute | 0,083                   |
|                                  |                | Positive | 0,079                   |
|                                  |                | Negative | -0,083                  |
| Test Statistic                   |                |          | 0,083                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                |          | .085 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji normalitas diatas, menyatakan bahwa hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar  $0,085 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal serta dapat memenuhi asumsi normalitas sehingga hal tersebut layak untuk dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dipergunakan untuk dapat menguji apakah model regresi tersebut ditemukan adanya sebuah korelasi pada variabel bebas atau variabel independen. Uji tersebut dapat terjadi jika antar variabel bebas memiliki suatu hubungan yang signifikan. Maka untuk dapat mengetahui suatu uji tersebut terjadi atau tidak yaitu dengan cara melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan *Value Inflation faktor* (VIF). Di dalam uji multikolinieritas terdapat nilai umum yang dipergunakan yaitu nilai  $TOL > 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model tersebut dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 9**  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model      | Collinearity Statistics |       |
|------------|-------------------------|-------|
|            | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                         |       |
| SI         | 0,745                   | 1,342 |
| KM         | 0,554                   | 1,806 |
| BO         | 0,537                   | 1,861 |
| KSDM       | 0,768                   | 1,302 |

a. Dependent Variable: AKK

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 9 diatas, bahwa nilai *Tolerance* (TOL) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai  $TOL > 0,10$  dan hasil perhitungan nilai *Value Inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terbebas dari gejala multikolinearitas antar variabel tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Di dalam suatu model regresi dalam penelitian akan dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi bahwa ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji spearman. Adapun dasar untuk dapat mengambil sebuah keputusan dapat didasarkan pada nilai yang signifikan (*Sig*)  $> 0,05$  dengan demikian dapat menunjukkan bahwa tidak akan terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikan (*Sig*)  $< 0,05$  maka hal tersebut dapat menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 10, menunjukkan bahwa Uji korelasi antara variabel sistem informasi (si), variabel komitmen manajemen (km), variabel budaya organisasi (bo) dan variabel kualitas sumber daya manusia (ksdm) menggunakan uji Spearman's rho dapat menghasilkan nilai sebesar  $0,000$  atau lebih kecil dari  $0,05$  yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antarvariabel. Sedangkan nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) dari variabel sistem informasi (si) menunjukkan hasil sebesar  $0,227$ , kemudian variabelkomitmen manajemen (km) menunjukkan hasil sebesar  $0,145$ , variabel lainnya adalah variabel budaya organisasi (bo) yang menunjukkan hasil sebesar  $0,802$  dan yang terakhir variabel kualitas sumber daya manusia (ksdm) menunjukkan hasil sebesar

0,221. Dengan demikian dari seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteros. Berikut adalah hasil uji dari heteroskedasitas dengan menggunakan uji spearman:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas dengan menggunakan Uji Spearman**

| Correlations   |     | Abs                     | si   | Km   | bo   | Ksdm |
|----------------|-----|-------------------------|------|------|------|------|
| Spearman's rho | abs | 1                       | -    | -    | -    | 0,12 |
|                |     | Correlation Coefficient | 0,12 | 0,15 | 0,03 |      |
|                |     | Sig. (2-tailed)         | 0,23 | 0,15 | 0,8  | 0,22 |
|                |     | N                       | 100  | 100  | 100  | 100  |

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

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

### Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model atau Uji F dapat dipergunakan untuk mengetahui suatu kelayakan model, Hasil dari uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA. Apabila nilai signifikan < 0,05 dapat menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dapat dikatakan layak. Sedangkan dengan nilai signifikan > 0,05 dapat menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dikatakan tidak layak.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 14,128         | 4  | 3,532       | 106,4 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 3,154          | 95 | 0,033       |       |                   |
| Total        | 17,282         | 99 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: MAKK

b. Predictors: (Constant), MKSDM, MKM, MSI, MBO

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari hasil output pada tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu merupakan nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa model persamaan ini dapat disebut layak. Dengan demikian dapat dipergunakan untuk dapat menjelaskan bahwa pengaruh variabel-variabel: sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,810 atau setara dengan 81% nilai tersebut masih jauh dari angka 1. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi variabel sistem informasi, komitmen manajemen, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia menjelaskan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun adalah sebesar 81% sedangkan sisanya 19% yang artinya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dipergunakan.



**Tabel 12**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,904 <sup>a</sup> | 0,818    | 0,81              | 0,1822                     |

a. Predictors: (Constant), MKSDM, MKM, MSI, MBO

b. Dependent Variable: MAKK

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk dapat menjelaskan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan suatu variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  (asumsi tarif nyata 0,05) maka dapat dikatakan adanya suatu hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | T      | A    | Sig.  | Keterangan       |
|-------|--------|------|-------|------------------|
| MSI   | -0,797 | 0,05 | 0,427 | Tidak signifikan |
| MKM   | 9,671  | 0,05 | 0     | Signifikan       |
| MBO   | 7,089  | 0,05 | 0     | Signifikan       |
| MKSDM | -0,639 | 0,05 | 0,524 | Tidak signifikan |

a. Dependent Variable: MAKK

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Dari tabel 13 dapat menjelaskan bahwa hasil perhitungan uji t sebagai berikut ini: (1) Menunjukkan bahwa sistem informasi memiliki nilai signifikan 0,427. Dengan demikian variabel sistem informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan > dari 0,05 dan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) ditolak; (2) Menunjukkan bahwa komitmen manajemen memiliki nilai signifikan 0,000. Dengan demikian variabel komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan < dari 0,05 dan hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) diterima; (3) Menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan 0,000. Dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan < dari 0,05 dan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima; (4) Menunjukkan bahwa sistem informasi memiliki nilai signifikan 0,524. Dengan demikian variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Madiun, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan > dari 0,05 dan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Sistem Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem informasi menunjukkan arah yang negatif terhadap akuntabilitas kinerja, yang dapat menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel sistem informasi sebesar 0,427 > 0,05. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Dengan demikian hasil dari

pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun ditolak.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2013) yang menyatakan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini disebabkan karena terlalu besarnya pengaruh berbagai ketentuan atau peraturan yang mewajibkan setiap instansi pemerintah di Indonesia menyusun sebuah data informasi yang bermanfaat untuk dapat mengambil sebuah keputusan pada suatu organisasi. Kondisi ini menyebabkan penyusunan data dari sebuah informasi yang bermanfaat dalam mengambil sebuah keputusan tidak selalu didukung dengan data yang berkualitas dan informasi yang akurat. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Madiun belum begitu memperhatikan keterbatasan sistem informasi yang adapada setiap program dan kegiatan instansi pemerintah untuk penyajian dan pelaporan kinerja. Dengan kata lain, dalam penyusunan data dari sebuah informasi baru sebatas formalitas untuk memenuhi ketentuan/peraturan saja. Oleh karena itu pemerintah harus lebih meningkatkan sistem informasi yang digunakan dalam lingkungan pemerintah terutama untuk memperoleh data pengukuran kinerja yang diperlukan secara valid, reliabel, dan tepat waktu yang akan berdampak pada optimalnya penyajian dan pelaporan informasi kinerja dari setiap program dan kegiatan instansi pemerintah.

### **Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Komitmen manajemen menunjukkan arah yang positif terhadap akuntabilitas kinerja, yang dapat menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel komitmen manajemen sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis pertama ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun diterima. Hasil dari penelitian ini dapat konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2013) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Payakumbuh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan suatu akuntabilitas kinerja. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen manajemen pada suatu organisasi, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disebutkan oleh Silvia (2013) yaitu suatu organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari sebuah pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk dapat mencapai suatu hasil dan tujuan yang diinginkan untuk dapat menghasilkan kinerja suatu organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki sebuah komitmen manajemen. Oleh sebab itu adanya komitmen manajemen yang kuat sangatlah dibutuhkan oleh instansi pemerintah agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang dihasilkan. Maka dapat disimpulkan bahwa suatu instansi pemerintah yang telah memiliki komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk dapat mencapai suatu hasil yang maksimal, oleh sebab itu tujuan ditetapkan kebijakan tersebut akan dapat tercapai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Budaya organisasi menunjukkan arah yang positif terhadap akuntabilitas kinerja, yang dapat menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel komitmen manajemen sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis pertama ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun diterima. Hasil dari

penelitian ini dapat konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid (2008) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja organisasi yang akan dicapai. Dengan demikian suatu budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal bertingkah laku, dalam hal bagaimana menggambarkan pekerjaan dan menunjukkan cara bekerja dengan orang lain. Didalam setiap instansi pemerintah, suatu budaya organisasi selalu diharapkan baik agar hal tersebut dapat berhubungan dengan berhasil atau tidaknya instansi pemerintah supaya tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Kualitas sumber daya manusia menunjukkan arah yang negatif terhadap akuntabilitas kinerja, yang dapat menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel sistem informasi sebesar  $0,524 > 0,05$ . Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis pertama ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun ditolak. Hasil dari penelitian ini konsisten yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya suatu tingkat pendidikan, kurang adanya keterampilan dan kurangnya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Madiun belum begitu memperhatikan tingkatan kemampuan pegawai melalui suatu tingkat latar belakang dari pendidikan, kurang adanya memperhatikan keterampilan untuk menunjang kemajuan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dan kurangnya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu pemerintah harus lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan produktifitasnya, memelihara dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki serta membina motivasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian tentang Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, Budaya organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun, maka demikian dapat disimpulkan sebagai berikut ini: (1) Sistem Informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Madiun belum begitu memperhatikan keterbatasan sistem informasi yang adapada setiap program dan kegiatan instansi pemerintah untuk penyajian dan pelaporan kinerja. Dengan kata lain, dalam penyusunan data dari sebuah informasi baru sebatas formalitas untuk memenuhi ketentuan/peraturan saja; (2) Komitmen Manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa suatu instansi pemerintah yang telah memiliki komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya akan lebih mudah untuk dapat mencapai suatu hasil yang maksimal; (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja organisasi yang akan dicapai; (4) Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai yang terdapat di Pemerintah

Kota Madiun belum begitu memperhatikan tingkatan kemampuan pegawai melalui suatu tingkat latar belakang dari pendidikan, kurang adanya memperhatikan keterampilan untuk menunjang kemajuan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dan kurangnya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

### **Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa, peneliti menemukan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada 26 Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Madiun. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya memperbesar ukuran sampel misalnya dengan menambah jumlah Perangkat Daerah yang menjadi objek penelitian, sehingga dapat memperoleh sampel yang lebih besar dan memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk memperoleh kondisi yang sebenarnya; (2) Penelitian ini menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis; (3) Penelitian selanjutnya harus menyesuaikan dengan ketentuan yang baru.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa, peneliti memberikan beberapa saran antara lain: (1) Untuk penelitian setelah ini mungkin dapat mempertimbangkan untuk dapat menggunakan objek ruang lingkup yang lebih luas lagi; (2) Untuk peneliti selanjutnya dimohon untuk dapat melakukan suatu wawancara untuk dapat meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden; (3) Penelitian ini masih sangat terbatas hanya menggunakan variabel Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja, diharapkan untuk peneliti setelah ini untuk dapat menambahkan variabel lainnya yang masih mempengaruhi akuntabilitas kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar. 2012. *Pengantar Statistika*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Astuti, M. T. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang). *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Astuti, R. W. 2011. Persepsi Terhadap Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- BPKP. 2000. *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fadzil dan H. Nyoto. 2011. Fiscal Decentralization After Implementation of Local Government Autonomy in Indonesia. *Jurnal of Accounting Research* 1(2): 51-70.
- 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.
- Kusumawati. 2008. Corporate Governance dan Kinerja: Analisis Pengaruh Compliance Reporting dan Struktur Dewan Terhadap Kinerja. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo.
- LAN dan BPKP. 2003. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Penerbit LAN RI. Jakarta.
- Laudon, C. K. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Leitch dan Davis. 2011. *Accounting Information Systems*. Prentice-Hall. New Jersey.
- 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.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama. Bandung.

- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudjiati, J. 2008. Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurkhamid. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* 3(1): 45-76.
- Pilcher. 2015. Implementing Performance Measurement System: Indonesian Local Government underpressure. *Qualitative Research in Accounting & Management* 12(1).
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. 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). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Suharto, A. A. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Data Manusia, Komitmen Dan motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1.
- Tjiptoherijanto. 2008. *Ekonomi Kesehatan*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Tjiptono, F. 2000. *Manajemen Jasa*. Cetakan Ketiga. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Widodo, E. 2001. Alternatif Pemacuan Kinerja Personal dengan Pengelolaan Kinerja Terpadu Berbasis Balanced Scorecard. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 20(3).
- Zetra. 2009. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.