

**PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR ORGANISASI
TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN
KINERJA**

(Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)

Artikel Ilmiah



Oleh:

**BOBY OLVIANDA JAMIL
2008/00376**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode 97 Tahun 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR ORGANISASI
TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA
(Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Solok)**

Oleh:
BOBY OLVIANDA JAMIL
00376/2008

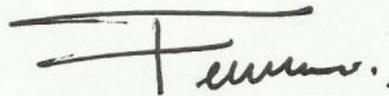
Artikel ini disusun berdasarkan skripsi/tesis untuk persyaratan wisuda periode
juni 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, April 2013

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Syamwil, M.Pd

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak

NIP. 19590820 198703 1 001

NIP. 19730213 199903 1 003

PENGARUH FAKTOR TEKNIS DAN FAKTOR ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA

Boby Olvianda Jamil

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: bojamfive@yahoo.com

Abstract

This study aims find out the influence of technical factor and organization toward implementation of the performance measurement system. The population is a SKPD in Solok Municipal. The sample was (total sampling) the respondent is 25 SKPD. The questioner is using to collect data. Data is is the primary data. Analizing date using multiple regression with SPSS. The study result (1) Technical factor and organization simultaneously affect implementation of the performance measurement system with the amount of R^2 16,4%, (2) Techical factor have not significance effect on implementation of the performance measurement system with $t_{count} < t_{tabel}$ ($-0,048 < 1,669$), (3) organization factor have significance positive effect on implementation of the performance measurement system with $t_{count} < t_{table}$ ($3,818 > 1,699$). Based the result of study, sugestion for SKPD in Solok Municipal to grow up technical and organization factor for the good result of implementation of the performance measurement sytem.

Keywords: technical factor, organization factor, implementation of the performance measurement sytem.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang. Pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Populasi penelitian adalah SKPD di Kota Solok. Pemilihan sampel ditentukan berdasarkan metode total sampling, sebanyak 25 SKPD. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Faktor teknis dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja dengan R^2 16,4%, (2) Faktor teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,048 < 1,669$), (3) Faktor organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,818 > 1,669$). Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi kantor SKPD kota Solok untuk selalu meningkatkan faktor teknis dan faktor organisasi untuk mendapatkan hasil implementasi sistem pengukuran kinerja berjalan dengan baik. Selain itu juga disarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh.

Kata kunci : Faktor teknis, Faktor teknis, Implementasi sistem pengukuran kinerja.

PENDAHULUAN

Tekanan terhadap pemerintah daerah dalam memberikan layanan publik yang lebih baik, menuntut para pengelola pemerintah daerah untuk memperbaiki kinerjanya dan mendorong pemerintah untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini merupakan pengawasan dan pelaporan pencapaian suatu program yang dilakukan secara terus-menerus, khususnya penilaian kemajuan pencapaian program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (GAO, 2005b) dalam Nurkhamid (2008:47).

Pengukuran kinerja di instansi pemerintah telah diwajibkan berdasarkan pada

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 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini merupakan bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada masyarakat yang berisi informasi mengenai pencapaian hasil pelaksanaan suatu kebijakan/program.

Dengan LAKIP kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat

dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, LAKIP akan dapat mendorong pengelola instansi pemerintah melaksanakan good governance, memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan pemerintah, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Melalui LAKIP ini pemerintah memiliki tanggung jawab yang harus diinformasikan kepada publik mengenai kinerja yang dicapai dari kebijakan/program yang telah dilaksanakannya melalui pengukuran kinerja sektor publik. Karena dengan pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana.

Mardiasmo (2004:121), pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. 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.

Menurut Indra (2006:275), manfaat pengukuran kinerja adalah; (1) memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja, (2) memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati, (3) memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja, (4) memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati., (5) menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya

memperbaiki kinerja organisasi, (6) mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, (7) membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah, (8) memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, (9) menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, (10) mengungkap permasalahan yang terjadi.

Agar pengembangan sistem pengukuran kinerja dapat berhasil dan berkualitas maka perlu dicari akar permasalahannya. Cavalluzo dan Ittner (2003:40) membuktikan beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi sistem pengukuran kinerja, yang meliputi faktor organisasional dan teknis. Faktor organisasional meliputi komitmen manajemen untuk menggunakan informasi kinerja, otoritas pembuatan keputusan yang didelegasikan pada pengguna informasi kinerja, dan pelatihan berbagai teknik yang berkaitan dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Sedangkan faktor teknis meliputi kesulitan menentukan ukuran kinerja pada beberapa kebijakan/program/kegiatan yang sulit diukur serta keterbatasan sistem informasi yang dimiliki oleh organisasi untuk memberikan data yang valid, reliable, tepat waktu dan dengan cara yang efektif. Dalam penelitian ini, peneliti memakai faktor teknis dan faktor organisasi. Faktor teknis meliputi keterbatasan sistem informasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja yang akan diuji apakah berpengaruh pada implementasi sistem pengukuran kinerja. Faktor organisasi meliputi otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan yang akan diuji apakah berpengaruh pada implementasi sistem pengukuran kinerja.

Norman (2010) dalam Astuti (2011:12) mengungkapkan bahwa kualitas sistem informasi merupakan faktor kunci dalam menentukan pengimplementasian sistem pengukuran kinerja. Masalah teknologi juga menjadi salah satu kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi. Windayani (2008:16) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi untuk mendukung sistem pengukuran kinerja dan pembuatan keputusan menjadi terbatas karena keterbatasan sistem informasi akan menghalangi para manajer memperoleh data yang akurat dan

tepat waktu. Nurkhamid (2008:13), organisasi dengan kualitas sistem informasi yang baik akan dapat mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja lebih baik dibandingkan dengan kualitas sistem informasi yang kurang baik. Dan masalah dalam sistem informasi berhubungan keterbatasan kemampuan sistem informasi yang ada untuk memberikan data yang reliabel, valid, tepat waktu, dan dengan biaya yang efektif. Informasi dikatakan berkualitas jika memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (Jogiyanto, 2001) dalam Arief (2006:26); (1) Akurat (*accuracy*), (2) Tepat waktu (*timelines*), (3) Relevan (*relevance*).

Untuk dapat memberikan layanan publik yang lebih baik kepada masyarakat, pemerintah perlu melakukan pengukuran kinerja. Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa masalah yang juga sering terjadi di instansi pemerintah adalah kesulitan untuk menentukan ukuran kinerja yang tepat. Sehingga kesulitan dalam menentukan ukuran kinerja akan berdampak pada keterbatasan penggunaan ukuran kinerja untuk mendukung pemerintah dalam pengambilan keputusan guna memperbaiki kinerja. Norman (2010) dalam Astuti, (2011:14) juga mendefinisikan indikator (ukuran) kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Karena terlalu luasnya dimensi ukuran kinerja sehingga menyulitkan untuk fokus pada satu ukuran kinerja, apakah berfokus pada input, proses, output ataukah outcome. Oleh karena itu, dalam mengembangkan dan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja yang berkualitas, pemerintah harus menetapkan indikator-indikator yang tepat dalam pengukuran kinerja.

Terkait dengan sistem pengukuran kinerja Laurensius (2004) dalam Windayani (2008:17) berpendapat bahwa personil perlu diberi otoritas untuk membuat ukuran atau target kinerja sendiri dan untuk mencapai target itu sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Personil yang kurang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang baru akan memberikan dukungan yang lebih rendah terhadap implementasi yang

dilakukan organisasi. Cavalluzo dan Ittner (2003) dalam Windayani (2008:17) mendefinisikan otoritas pengambilan keputusan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

Parlinda (2003) dalam Astuti (2011:17) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan yang diberikan pada personil organisasi bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terhadap pemahaman sistem pengukuran kinerja. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pemanfaatan ilmu pengetahuan di dalam instansi pemerintah sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat karena setiap bagian dari rangkaian kerja dalam instansi pemerintah harus dilaksanakan dengan terampil oleh personil dalam organisasi tersebut.

Fenomena yang kita lihat yaitu belum optimalnya kinerja aparatur Pemda Kota Solok yang dikutip dari berita online Bakin News (03/12/2010), menyatakan bahwa belum optimalnya kinerja aparatur Pemda yang menjadikan kondisi birokrasi tidak efisien, umumnya terletak pada struktur, sistem, prosedur, dan perilaku para birokrat. Dan Wakil Ketua DPRD Kota Solok, Jon Hendra menilai sudah pantasnya wali kota Solok melakukan evaluasi terhadap kinerja aparaturnya agar masyarakat tidak merasa dirugikan karena lambannya jalan program yang ada. Padahal dalam penyusunan anggaran tahun 2010, pengesahan APBD selalu diupayakan berjalan cepat dengan tujuan agar dalam menjalankan program memiliki waktu dan persiapan yang lebih matang. Namun pada kenyataannya meski APBD cepat di bahas dan disahkan hasilnya tidak menunjukkan seperti apa yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis permasalahan ini lebih jauh dalam sebuah penelitian, karena penulis ingin menguji kembali apakah dengan menggunakan teori yang sama, lokasi yang berbeda, serta waktu yang berbeda, akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang sebelumnya dengan judul “**Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja.**”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian tergolong penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kota Solok sebanyak 25 SKPD (tabel 1). Teknik pengambilan sampelnya adalah (*total sampling*). Jenis data penelitian ini adalah data subjek dan sumber data dalam perusahaan ini adalah data responden. Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5.

Uji coba kuesioner yang akan dilakukan peneliti, dilakukan pada mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Padang yang sudah mengambil mata kuliah Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Sektor Publik Lanjutan, dan Seminar Akuntansi Sektor Publik, yang berjumlah 30 orang. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar valid (sahih) dan reliabel (handal). Untuk Uji validitas ini digunakan bantuan software SPSS versi 16. Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas, yang tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas residual, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, uji F, koefisien determinasi (*adjusted R²*) dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik yaitu hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov Smirnov* sebesar 0,646 dengan signifikan 0,797. Berarti data dapat dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut (tabel 2). Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10 (tabel 3). Uji Heterokedastisitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas (tabel 4).

Dari pengolahan data statistik, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 31,907 - 0,004 (X_1) + 0,584 (X_2)$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 31,907. mengindikasikan bahwa jika variabel independen adalah nol maka nilai variabel dependen adalah sebesar konstanta 31,907. Koefisien faktor teknis sebesar -0,004 mengindikasikan bahwa setiap penurunan faktor teknis satu satuan akan mengakibatkan penurunan implementasi sistem pengukuran kinerja sebesar -0,004 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien faktor organisasi sebesar 0,584 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan faktor organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan implementasi sistem pengukuran kinerja sebesar 0,584 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Dari hasil analisis data dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 7,387 > F_{tabel} 3,136$ pada tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix*.(Tabel 5).

Untuk pengujian koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar

16,4% sedangkan sisanya 83,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. (Tabel 6).

Untuk mengungkapkan pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda. Model ini digunakan terdiri dari dua variabel dependen yaitu faktor teknis (X_1) dan faktor organisasi (X_2) dan satu variabel independen yaitu implementasi sistem pengukuran kinerja (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam (Tabel 7).

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha 0,05 atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel faktor teknis adalah $0,962 > 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk adalah $-0,048$. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,048 < 1,699$). Hal ini menunjukkan bahwa faktor teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Sehingga **hipotesis 1 ditolak**. Untuk variabel faktor organisasi adalah $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} adalah $3,818$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,818 > 1,699$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja, sehingga **hipotesis 2 diterima**.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil pembahasan lebih lanjut akan diuraikan dalam point-point berikut ini:

Pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja

Dari hasil uji F dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,387 > 3,136$ dengan nilai signifikansi kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan faktor teknis dan faktor organisasi

terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja.

Pengaruh faktor teknis terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor teknis dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Variabel faktor teknis terdiri dari keterbatasan sistem informasi dan kesulitan menentukan ukuran kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dinyatakan oleh Norman (2010) dalam Astuti (2011:12) mengungkapkan bahwa kualitas sistem informasi merupakan faktor kunci dalam menentukan pengimplementasian sistem pengukuran kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian 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. Dan Nurkhamid (2008:67) menemukan keterbatasan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan teori Norman (2010) dalam Astuti (2011:14) mendefinisikan indikator (ukuran) kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Jika indikator yang telah dikembangkan tidak dipahami, maka akan menghambat pengembangan sistem pengukuran kinerja. Dari hasil pengujian hipotesis, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kesulitan menentukan ukuran kinerja dengan implementasi sistem pengukuran kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurkhamid (2008:51), kesulitan dalam menentukan ukuran kinerja akan mengarah pada keterbatasan penggunaan ukuran kinerja.

Item pernyataan yang TCR nya rendah yang perlu ditingkatkan oleh instansi. Untuk keterbatasan sistem dengan item pernyataannya "Adanya biaya lebih yang tidak sebanding

dengan informasi yang saya peroleh untuk mengumpulkan data diperlukan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi instansi”. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengumpulkan data yang tepat dibutuhkan biaya yang besar, tetapi tidak sebanding dengan informasi yang diperoleh. Untuk kesulitan menentukan ukuran kinerja “Kesulitan menggunakan informasi kinerja untuk menentukan tujuan kinerja yang baru”. Hal ini menunjukkan bahwa SKPD mengalami kesulitan dalam penggunaan informasi kinerja yang akan digunakan untuk menentukan tujuan kinerja yang baru.

Pengaruh faktor organisasi terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Variabel faktor organisasi terdiri dari otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Cavalluzzo dan Ittner (2003:24) mendefinisikan otoritas pengambilan keputusan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dan sejalan dengan teori Parlinda (2003) dalam Astuti (2011:17) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan yang diberikan pada personil organisasi bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terhadap pemahaman pengukuran kinerja.

Item pernyataan yang TCR nya rendah yang perlu ditingkatkan oleh instansi. Untuk otoritas pengambilan keputusan dengan item pernyataannya “Pimpinan memiliki otoritas dalam membuat keputusan yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai berbagai tujuan strategis”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam membuat sebuah keputusan yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis dibutuhkan otoritas dari pimpinan.

Untuk pelatihan “pelatihan diberikan dalam Mengembangkan berbagai indikator kinerja suatu program/kegiatan/proyek”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyusun suatu program/kegiatan dibutuhkan pengembangan terhadap indikator kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan Pengaruh faktor teknis dan faktor organisasi berpengaruh secara simultan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja pada SKPD Pemerintah Kota Solok. Faktor teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja pada SKPD Pemerintah Kota Solok. Pengaruh faktor organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja pada SKPD Pemerintah Kota Solok.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis dalam bentuk kuesioner akan mempengaruhi hasil penelitian. Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden. Dan peneliti meneliti pada waktu akhir tahun, dimana pejabat dan para staf pada instansi tersebut sibuk membuat laporan tahunan, sehingga agak menghambat dalam penyebaran kuesioner.

Penulis memberikan saran Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden mungkin akan lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain, karena dari hasil model penelitian yang digunakan diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan 16,4%,

sedangkan 83,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Astuti, Widya, Ratih. 2011. *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, Dan Penggunaan Informasi Kinerja Di Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.

Bastian, I., 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Cetakan pertama, edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.

....., 2005. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Cavalluzzo, S.Ken dan Christopher D. Ittner, 2003. *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*. www.SSRN.com.

Delvia, Fitri. 2011. *Pengaruh Kesulitan Menentukan Ukuran Kinerja, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Padang)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.

Idris, 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi III. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Padang.

Mardiasmo, 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

....., 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Nurkhamid, M., 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja di Pemerintah Daerah Lingkup Provinsi daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Akuntansi Pemerintah Volume 3 Nomor 1, 45-76.

Sugiyono. 2008. *Metode Peneliatian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran

Tabel 1
Daftar Nama SKPD Pemerintah Kota Solok

No	Nama SKPD	Alamat
1	Sekretariat Daerah	Jln. Lubuk Sikarah no.89
2	Sekretariat DPRD	Jln. Sudirman no
3	Dinas Pekerjaan Umum (DPU)	Jln. Proklamasi No. 1
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil (Disdukpil)	Jln. Lubuk Sikarah No. 89
5	Dinas Kesehatan	Jln. Syamsu Tulus. Kel.Nan Balimo
6	Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan	Jln. Imam Bonjol no.366
7	Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag)	Jln. Tembok Raya
8	Dinas Pendidikan	Jln. Tembok Raya
9	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	Jln. Nasir St. Pamuncak
10	Dinas Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah	Jln. Lubuk Sikarah No. 89
11	Dinas Kebersihan dan Tata Ruang (DKTR)	Jln. Kapt. Bahar Hamid Kel. Laing
12	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga	Jln.Marahhadin AmpangKualo
13	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	Jln. Lubuk Sikarah No. 89
14	Badan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan	Jln. Lubuk Sikarah No. 42
15	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	Jln. Natsir Pamuncak No. 69
16	Badan Kepegawaian Daerah	Jln. Lubuk Sikarah No. 89
17	Inspektorat Daerah	Jln. Cindua Mato no.30
18	Kantor PengelolaanPasar (KPP)	Pasar Raya Tahap II Lt. II Blok E
19	Kantor Pelayanan dan Perizinan (Yanzin)	Komp. Balai Kota Jln. Lbk Sikarah No. 89
20	Kantor Ketahanan Pangan (KKP)	Komp. Balai Kota Jln. Lbk Sikarah No. 89
21	Kantor LingkunganHidup (KLH)	Jln. Kapt. Bahar Hamid Kel. Laing
22	Kantor Polisi Pamong Praja (Pol. PP)	Gedung Kubung Tigo Baleh
23	Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah	Jln. Lubuk Sikarah No. 89
24	Kecamatan Tanjung Harapan	Jln. Veteran No. 29 Tj. Paku
25	Kecamatan Lubuk Sikarah	Jln. KH. Diwantoro

Sumber : www.solokkota.go.id, tahun 2011

Tabel 2.
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94444868
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.797
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	FT	.989	1.011
	FO	.989	1.011

a. Dependent Variable: ISPK

Tabel 4.
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.777	3.436		1.099	.276
	FT	-.041	.044	-.116	-.921	.361
	FO	.018	.090	.025	.202	.841

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 5.
Uji F (*F-Test*)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.171	2	118.585	7.387	.001 ^a
	Residual	1011.314	63	16.053		
	Total	1248.485	65			

a. Predictors: (Constant), FO, FT

b. Dependent Variable: ISPK

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.436 ^a	.190	.164	4.007	1.447

a. Predictors: (Constant), FO, FT

b. Dependent Variable: ISPK

Tabel 7.
Uji Hipotesis (t-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.907	5.868		5.438	.000
	FT	-.004	.076	-.005	-.048	.962
	FO	.584	.153	.435	3.818	.000

a. Dependent Variable: ISPK