

Pengaruh Komitmen Manajemen dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah

GUSMARILA EKA PUTRI¹, FAIZAH KAMILAH²

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : gusmarilaputri@unilak.ac.id

Abstract: Increasing public awareness of governance triggered a turmoil stemming from dissatisfaction with the accountability imposed by the state administration on the belief that has been mandated by the people. Thus, the performance of government agencies is now getting the spotlight as people begin to question the benefits that can be gained on services provided by government agencies. Therefore, this is one of the reasons that ultimately leads to an increase in the need for a performance measurement of state administration. The discussion of performance measurement in the public sector has attracted the attention of researchers. Through performance measurement, the success of an organizational unit / work will be better viewed from its ability, based on the resources it manages, to achieve results in accordance with the plan that has been outlined in strategic plans. In order for the implementation of performance measurement system to be successful, it is necessary to know the factors that influence the development of performance measurement system. Therefore, the purpose of this study is to prove several factors that allegedly influence the development of performance measurement systems. Population of this research is OPD Pekanbaru who get green zone ranking from Ombudsman on period 2016. Technique of collecting data by spreading questionnaires to echelon 2, 3, and 4 officials and data analysis using multiple regression.

Keywords: *Development of Performance Measurement System, Management Commitment, Decision Making Authority*

Semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan memicu timbulnya gejala yang berasal dari ketidakpuasan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggaraan negara atas kepercayaan yang telah diamanatkan rakyat. Sehingga, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang dapat diperoleh atas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Oleh karena itu, hal ini merupakan salah satu alasan yang akhirnya mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap penyelenggaraan negara. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk didalamnya informasi atas

efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik suatu barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan, dan sejauh mana pelanggan merasakan kepuasan atas barang dan jasa yang diberikan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan (Norman, 2010).

Bahasan tentang pengukuran kinerja pada sektor publik telah mendapat perhatian para peneliti. Norman (2010) berpendapat bahwa melalui pengukuran kinerja, keberhasilan satuan organisasi/kerja akan lebih dilihat dari kemampuannya, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya, untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam rencana strategik. Jadi, dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja

pemerintah dalam mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektivitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggungjawaban publik. Namun demikian, untuk memperbaiki kinerja pemerintah tidak cukup dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja saja, tetapi juga perlu partisipasi aktif serta keterlibatan dari masyarakat sebagai pengguna akhir informasi kinerja yang dihasilkan dari sistem pengukuran kinerja yang diterapkan.

Penerapan sistem pengukuran kinerja sendiri sebenarnya telah diatur melalui Inpres no. 7 tahun 1999 tentang AKIP dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang telah diperbaiki dengan Keputusan LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 disebutkan bahwa LAKIP merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Melalui LAKIP ini kinerja pemerintah akan dinilai secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tahun 2006 pemerintah mengeluarkan peraturan lain yang mendukung implementasi sistem pengukuran kinerja di Indonesia, yakni PP RI No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mewajibkan setiap entitas pelaporan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan dan laporan kinerja. Selanjutnya ada PERMENPAN RB No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini digunakan sebagai acuan bagi setiap instansi pemerintah dalam menyusun dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dikeluarkannya PP RI Nomor 8 Tahun 2006 dan PERMENPAN RB Nomor 29 Tahun 2010 menunjukkan keseriusan pemerintah terhadap perbaikan kinerja organisasi pemerintah dan mendorong dibangunnya sistem manajemen organisasi

pemerintah yang berbasis kinerja (*performance-based management*) di Indonesia sehingga penelitian yang terkait dengan pengukuran kinerja di organisasi pemerintah masih merupakan suatu isu yang relevan untuk saat ini karena pengukuran kinerja di organisasi pemerintah memerlukan perbaikan yang berkelanjutan (Yowi, 2011).

Sistem pengukuran kinerja perlu dikembangkan guna mendukung pemerintah meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Sehingga pengembangan sistem pengukuran kinerja yang terkait dengan penelitian ini adalah proses pengumpulan ukuran kinerja yang dilaporkan secara teratur melalui sistem informasi suatu instansi pemerintah. Dengan demikian, pengembangan sistem pengukuran kinerja tercerminkan dengan adanya pengembangan berbagai ukuran kinerja yang akan digunakan oleh suatu organisasi. Ukuran kinerja tersebut menggambarkan pentingnya suatu jasa/layanan, hasil suatu program, dan proses untuk menghasilkan jasa/layanan tersebut. Sehingga ukuran kinerja dapat dijadikan alat yang dapat membantu organisasi memahami, mengelola, dan meningkatkan kinerjanya.

Suatu ukuran kinerja yang tepat akan dapat membantu organisasi mengetahui seberapa baik suatu program yang dijalankan, pencapaian tujuan suatu kegiatan, tingkat kepuasan pelanggan, pengendalian secara statistik suatu proses kegiatan, serta pengembangan yang diperlukan atas suatu kegiatan (Nurkhamid, 2008). Terdapat beberapa jenis ukuran kinerja yang sering dikembangkan oleh instansi pemerintah, antara lain : indikator *output* dan *outcome*, ukuran kepuasan yang dirasakan oleh pengguna layanan publik, ukuran kualitas layanan publik yang diberikan pemerintah, serta ukuran efisiensi kinerja suatu program.

Namun faktanya, kemampuan sistem pengukuran kinerja untuk

meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) masih sering diperdebatkan atau dipertanyakan. Situasi ini cukup masuk akal karena beberapa hasil penelitian memang masih menunjukkan adanya masalah dalam implementasi sistem pengukuran kinerja. Permasalahan muncul pada tahap pengembangan sistem pengukuran kinerja maupun pada tahap penggunaan hasil dari implementasi sistem pengukuran kinerja (Nurkhamid, 2008). Laporan Menpan dan Reformasi Birokrasi mengenai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota tahun 2016 adalah 49,87, hasil ini mengalami peningkatan 2,95 poin dari tahun 2015 yang hanya 46,92. Walaupun begitu, namun rata-rata kabupaten/kota pada tahun 2016 masih di bawah 50, yang artinya masih berada pada kategori C. Rendahnya tingkat akuntabilitas ini dikarenakan empat masalah utama, yakni tujuan/sasaran yang ditetapkan tidak berorientasi pada hasil, ukuran keberhasilan tidak jelas dan terukur, program yang ditetapkan tidak berkaitan dengan sasaran, dan rincian kegiatan tidak sesuai dengan maksud kegiatan (MENPAN RB, 2017).

Agar implementasi sistem pengukuran kinerja dapat berhasil, maka perlu dicari akar permasalahannya. Kwon & Zmud, 1987 dan Shield & Young dalam Nurkhamid (2008) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja, yang meliputi faktor organisasional dan teknik. 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.

Allen dan Meyer (Norman, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi

bagian dari organisasi. Dalam konteks implementasi sistem pengukuran kinerja, Shields (Nurkhamid, 2008) menyatakan bahwa komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumber daya yang menghambat inovasi, dan memberikan dukungan politik yang diperlukan untuk memotivasi atau menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi. Cavalluzzo dan Ittner (Nurkhamid, 2008) juga berpendapat bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan indikator kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Indikator komitmen manajemen menurut Nurkhamid (2008) manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Pengambilan keputusan didefinisikan sebagai proses memilih diantara berbagai alternatif tindakan yang berdampak pada masa depan (Lubis, 2011). Hal ini dapat sama-sama dipahami bahwa pengambilan keputusan itu terjadi sebagai suatu reaksi dari suatu masalah/kondisi.

Otoritas pengambilan keputusan merupakan suatu kondisi dimana seseorang mempunyai otorisasi atau hak untuk membuat keputusan dengan persyaratan yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi (Cavalluzzo, 2003). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa reaksi dari seorang pimpinan terhadap suatu keadaan atau masalah untuk kemudian mengambil sebuah keputusan

ini sangat berkaitan dengan bawahan dalam sebuah instansi. Namun, untuk efektif dan efisiensi sebuah instansi adalah pimpinan mendelegasikan wewenangnyanya kepada staf di bawahnya untuk proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada para bawahannya merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi.

Dengan adanya pendelegasian otoritas pengambilan keputusan maka dapat membantu manajemen untuk dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat, menumbuhkembangkan kreatifitas dan usaha dalam melakukan suatu perubahan. Selain itu juga dapat meningkatkan akuntabilitas diantara personil organisasi sektor publik. Setiap bawahan yang diberi otoritas untuk mengambil keputusan dan bawahan tersebut harus mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dengan pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada bawahan dalam instansi pemerintah dapat membantu organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Karena untuk dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi, partisipasi dari semua pihak yang berada di dalam organisasi tersebut akan sangat membantu untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat atas pelayanan yang lebih baik (Astuti, 2011).

Oleh sebab itu, penelitian ini disusun dalam rangka untuk membuktikan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja di lingkungan instansi pemerintah Kota Pekanbaru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui penyampaian kuesioner kepada responden di

lingkungan instansi pemerintah Kota Pekanbaru, yang terdiri dari pejabat eselon II, III, dan IV pada OPD di Kota Pekanbaru.

Populasi penelitian adalah dinas dan badan pada OPD Kota Pekanbaru yang hasil penilaian kinerjanya pada tahun 2016 menurut Lembaga Ombudsman mendapat rapor atau zona hijau, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Perhubungan, dan Badan Perpustakaan dan Arsip (Ombudsman RI, 2017).

Responden penelitian adalah pejabat Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV pada dinas dan badan yang terlibat dan bertanggungjawab dalam penyusunan RENSTRA dan LAKIP pada OPD di Pemerintah Kota Pekanbaru. Pemilihan sampel penelitian ini di dasarkan pada metode *purposive sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria/pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012).

Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan metode survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data primer dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden secara langsung dengan mendatangi dinas dan badan pada OPD Kota Pekanbaru.

Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL

Kuesioner disebarkan ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Perhubungan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Badan Perpustakaan dan Arsip dengan jumlah jabatan yang diisi oleh pejabat setingkat eselon 2, 3, dan 4 adalah 64 posisi. Sedangkan kuesioner yang berhasil kembali

dan dapat diolah sebanyak 46 kuesioner (71,87%).

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Selanjutnya teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument. Berdasarkan hasil uji, disimpulkan bahwa semua variabel penelitian valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini (data ada pada peneliti).

Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji kolmogorv-smirnov. Hasil uji dengan cara ini dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,630. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga residual persamaan regresi yang digunakan terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *torelance* dan nilai *Variance Inflasing factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah nilai besaran *Variance Inflation Faktor* (VIF) <10 dan *Tolerance*>0,10.

Pada tabel di atas dari hasil perhitungan analisis data di atas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji heterokedastisitas dengan metode glesjer dapat dilihat pada tabel berikut. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. Untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini

membuktikan persamaan regresi terbebas dari permasalahan heterokedastisitas.

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan variabel moderating menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai R Square sebesar 0,888. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 88% Sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji keselarasan (*Goodness Of Fit*) dilakukan dengan uji F. Uji F dilakukan untuk melihat apakah koefisien regresi berganda yang didapat dalam model bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas yaitu Y. hal ini dilakukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel terikat. Dari hasil olah data didapat nilai F hitung sebesar 34,7 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel 2,461. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 34,7 % terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji regresi linier berganda. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 4,471 + 0,146KM + 0,201OPK + e$$

PEMBAHASAN

Komitmen Manajemen (X2) Berpengaruh Positif Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini terangkum pada berikut:

Variabe Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
(X ₂)	0,146	2,484	2,018	0,017	H _{a1} Diterima

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,484 dengan signifikansi 0,017 dan nilai t_{tabel} adalah 2,018. Dengan demikian diketahui bahwa t_{hitung} (2,484) > t_{tabel} (2,018) dan Sig (0,017) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Yang berarti hipotesis pertama **diterima**.

Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen (Silvia, 2013). Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat mengembangkan ukuran kinerja, meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Cavaluzzo (2003), Laurensius (2005), Nurkhamid (2008), Windayani (2008), Norman (2010), dan Astuti (2011) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen terbukti berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Pengembangan sistem pengukuran kinerja akan berjalan baik jika didukung dengan komitmen yang tinggi dari organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan

organisasi kearah yang lebih baik (Umitasari, 2015).

Otoritas Pengambilan Keputusan (X3) Berpengaruh Positif Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini terangkum pada tabel berikut:

Variabe Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
(X ₃)	0,201	2,029	2,018	0,049	H _{a1} Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,029 dengan signifikansi 0,049 dan nilai t_{tabel} adalah 2,018. Dengan demikian diketahui bahwa t_{hitung} (2,029) > t_{tabel} (2,018) dan Sig (0,049) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

Hasil pengujian ini mendukung penelitian Nurkhamid (2008), dan Astuti (2011) yang menyatakan bahwa otoritas pengambilan keputusan terbukti berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dan hasil uji regresi variabel otoritas pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja mengindikasikan bahwa otoritas dan wewenang pejabat pemerintah dalam membuat keputusan yang diperlukan untuk mencapai berbagai tujuan strategis organisasi telah digunakan pada saat mengembangkan ukuran kinerja. Selain itu pendapat, saran dan kritik dari staf dan bawahan diterima dan dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi dan pembahasan di atas dapat ditemukan bahwa komitmen manajemen dan otoritas pengambilan keputusan terbukti berpengaruh positif terhadap

pengembangan ukuran kinerja di lingkungan instansi pemerintah Kota Pekanbaru. Dengan adanya komitmen manajemen yang tinggi di dalam organisasi serta adanya pendelegasian wewenang dalam proses pengambilan keputusan akan sangat berguna dalam menetapkan indikator kinerja dan mengembangkan ukuran kinerja dengan lebih efektif dan efisien serta tepat sasaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Ratih Widya, 2011, *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Cavalluzzo, Ken S. And Christopher D. Ittner, 2003, *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence From Government*, www.SSRN.com
- Laurensius, Ferry dan Abdul Halim, 2005, Pengaruh Faktor-Faktor Rasional, Politik, dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Salemba Empat. Jakarta
- Norman, dan Fachruzzaman, 2010, Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu, *Simposium Nasional Akuntansi XIII*, Purwokerto
- Nurkhamid, M, 2008, Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta: *Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 3, No. 1 Oktober 2008 Hal. 45-76*
- Ombudsman RI, 2013, UU Pelayanan Publik, www.ombudsman.go.id (diakses pada 15 Mei 2017)
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Melalui (www.google.com).
- 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 Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta
- Umitasari, Yessi, Ikhsan Budi Rihardjo, Pengaruh Sistem Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol.4 No. 9 (2015)*.
- Windayani, Santi, 2008, Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja dalam Penganggaran, *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol 2 No. 1, Maret 2008*
- Yowi, Linda Rambu Kuba, 2013, *Hubungan Faktor-Faktor Implementasi, Pengembangan Sistem, dan Hasil Sistem Pengukuran Kinerja (Studi di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur)*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada