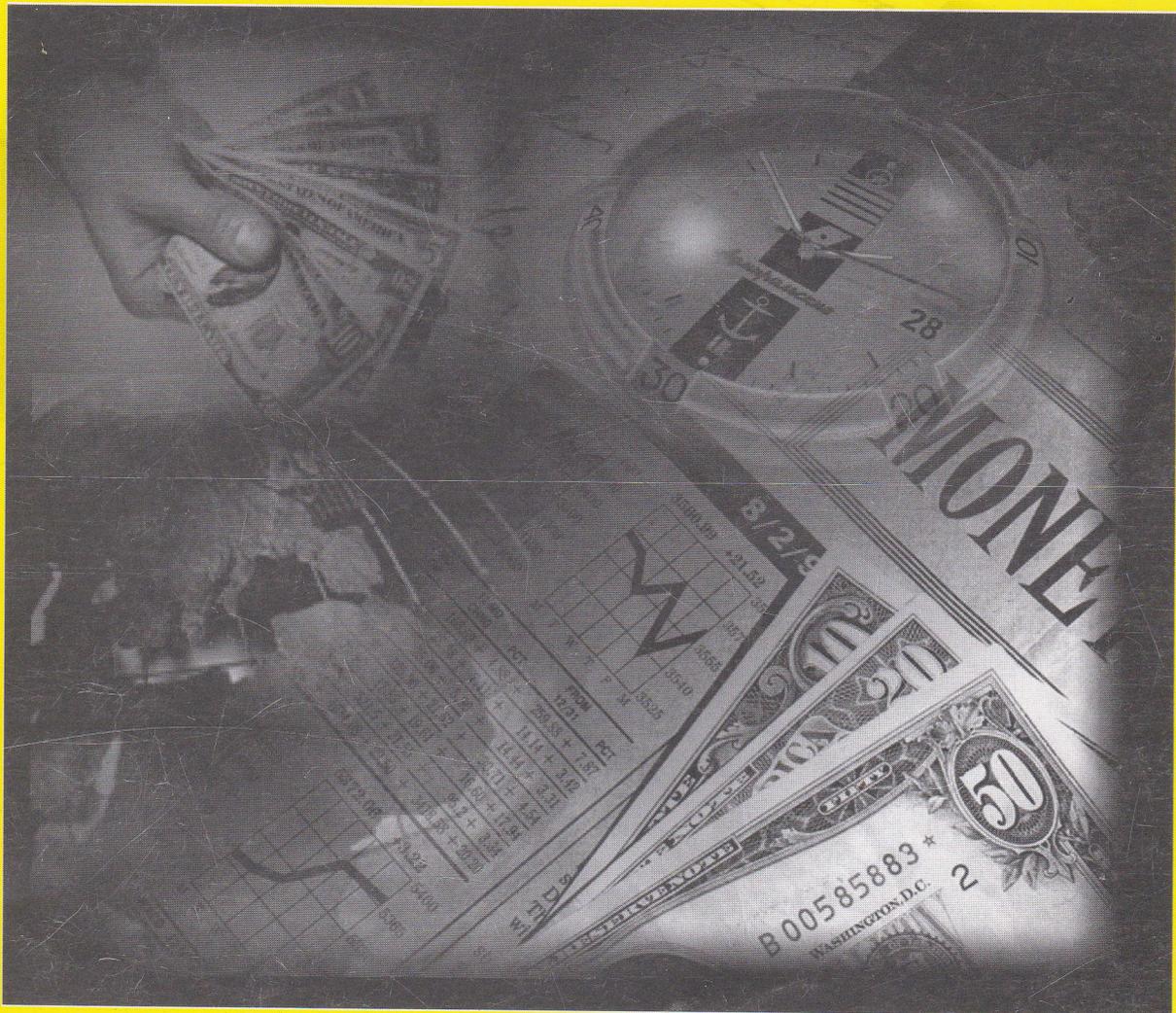


Volume 6, No 1, Juni 2011

ISSN : 0216-5236

# T I R T A Y A S A EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Ekonomi



9 770216 523624



Diterbitkan Oleh :  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
SERANG - BANTEN

**DAFTAR ISI**

	halaman
<b>ASUMSI DASAR ILMU EKONOMI ISLAM DAN HALL MARK ILMU EKONOMI ISLAM</b> Jaka Isgiyarta	1 - 10
<b>PENGARUH NON PERFORMING LOAN (NPL) DAN CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) TERHADAP PROFITABILITAS (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI)</b> Kartika Djati Seprianti Pramita Drajat	11 - 15
<b>PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM REWARD DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Provinsi Banten)</b> Lia Uzliawati Sri Andriyani	16 - 21
<b>VARIABEL ANTESEDEN PARTISIPASI PENGANGGARAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA BENGKULU)</b> Lismawati Meino Adisaputra	22 - 30
<b>PARTISIPASI DALAM PENGANGGARAN DAN PRESTASI MANAJER: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN INFORMASI JOB-RELEVANT</b> Margareta Diana Pangastuti Munawar Muslich	31 - 37
<b>PENGARUH FAKTOR POLITIK DAN KULTUR ORGANISASI TERHADAP PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA INSTANSI PEMERINTAH</b> <u>Robinson</u>	38 - 44
<b>ANALISIS AUDIT KINERJA DAN PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA</b> Roni Budianto	45 - 54
<b>PENGARUH SERVICESCAPE TERHADAP CUSTOMER LOYALTY DENGAN PERSONAL FACTOR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA RESTORAN SARI KURING INDAH CILEGON)</b> Yanto Azie Setya	55 - 60

**PENGARUH FAKTOR POLITIK DAN KULTUR ORGANISASI  
TERHADAP PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH**

## ABSTRACT

This study aimed to identify influence of political factors and organizational culture to utilization of information performance (adoption and implementation) on local government institutions. The political factor consist of : external group and internal group and variables of organizational culture were measured by personal attitudes within the institutions. The respondents involved in the study were 203 of echelon 2 officials, echelon 3 officials, echelon 4 officials at the institution in Bengkulu Town. Multiple linear regressions analysis was used in the study.

The result of the study indicates that internal group and attitudes had a significant affect to the adoption the utilization of performance information. Furthermore, the external group, internal group and attitudes had a significant affect to the implementation of the performance measurement.

**Keyword : Performance Measure, Adoption and Implementation, Rational Factors, Political Factors and Organizational Culture.**

### 1. PENDAHULUAN

Pemanfaatan informasi kinerja sangat penting untuk pengambilan keputusan. Adanya informasi yang jelas tentang pengukuran kinerja dapat memberikan kontribusi dalam mengurangi hambatan dan masalah-masalah pengukuran kinerja. Whittaker (1993) dalam Mahmudi (2002) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah alat manajemen untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Oleh sebab itu dengan adanya pemanfaatan informasi kinerja akan mendorong prinsip-prinsip akuntabilitas dan *good governance* dapat terwujud.

Pemanfaatan informasi kinerja untuk keperluan internal terdiri dari dua tahap, yaitu tahap adopsi pengukuran kinerja dan tahap implementasi informasi kinerja, alokasi anggaran dan juga penting bagi pengambilan keputusan (Julnes dan Holzer, 2001). Mengadopsi ukuran kinerja bukan masalah yang mudah karena ketidakcocokan antara pengadopsian ukuran kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi

pengukuran kinerja bisa menyebabkan informasi kinerja tidak dapat diandalkan.

Pada tahap pemanfaatan informasi kinerja organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor rasional yang terdiri dari informasi, sumber daya, orientasi tujuan, ketentuan internal, ketentuan eksternal. Faktor-faktor politik penting untuk diperhatikan karena dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kepentingan politik baik yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi. Begitu juga dengan kultur organisasi, pengukuran kinerja bisa ditanggapi dengan persepsi yang berbeda oleh setiap personil dalam organisasi sehingga mempengaruhi proses adopsi dan implementasi ukuran kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pengukuran kinerja di instansi pemerintah khususnya instansi pemerintah di kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah faktor-faktor politik dan kultur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemanfaatan informasi kinerja di instansi pemerintah daerah kota Bengkulu.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah faktor-faktor politik berpengaruh terhadap pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja pada instansi pemerintah daerah?
- b. Apakah kultur organisasi juga berpengaruh terhadap pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja instansi pemerintah daerah?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari faktor-faktor politik terhadap pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja pada instansi pemerintah daerah.
- b. Untuk mengetahui apakah kultur organisasi juga memiliki pengaruh terhadap pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja instansi pemerintah daerah.

## **2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Faktor- Faktor Politik**

Politik adalah aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, menggunakan kekuasaan dan sumber-sumber lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam situasi ketidakpastian (Jones, 1995).

Menurut Nimmo (2000) politik adalah kegiatan orang secara kolektif yang mengatur kegiatan didalam kondisi konflik sosial. Politik merupakan sesuatu yang dialami dan kelihatan dalam kehidupan tetapi sangat sulit untuk diukur, walaupun demikian politik sangat penting bagi organisasi karena politik bisa mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi. Politik biasanya ditandai dengan adanya perselisihan karena di dalam organisasi terdapat banyak orang yang masing-masing memiliki perbedaan kemudian perbedaan inilah yang akan memunculkan konflik yang bisa menimbulkan terjadinya politik.

Faktor-faktor politik terdiri dari : kelompok internal dan eksternal

#### **2.2.1 Kelompok Internal**

- a. Individu
- b. Relokasi Sumber-Sumber Organisasi
- c. Pergantian Pimpinan
- d. Reorganisasi

#### **2.2.2 Kelompok Eksternal**

*Stakeholder* eksternal yaitu legislatif dan warga negara berperan dalam demokrasi. Warga negara atau masyarakat sekarang ini menjadi lebih kritis, kemudian melalui wakil-wakilnya di legislatif

manyampaikan aspirasinya kepada pemerintah untuk memberikan jasa yang maksimum. Bahkan masyarakat sekarang semakin menuntut adanya transparansi dan pertanggungjawaban dari pemerintah tentang pengelolaan dana publik.

### **2.3 Kultur Organisasi**

Kreitner dan Kinichi (2005) mengartikan kultur organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

#### **2.3.1 Elemen-Elemen Kultur Organisasi**

Menurut P. Selznick dalam (Robbins, 2003) elemen-elemen kultur organisasi antara lain:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi terhadap hasil
- d. Orientasi terhadap individu
- e. Orientasi terhadap tim
- f. Agresivitas
- g. Stabilitas

#### **2.3.2 Tipe-Tipe Kultur Organisasi**

Tipe-tipe kultur yang meningkatkan kinerja finansial organisasi menurut kreitner dan kinichi (2005):

- a. Perspektif kekuatan
- b. Perspektif kesesuaian
- c. Perspektif adaptasi

#### **2.3.3 Tingkatan Kultur Organisasi**

Schein (2004) dalam (Shani dan Lau, 2005) membagi tiga tingkatan organisasi, antara lain:

- a. *Observable artifacts,*
- b. *Values*
- c. *Basic underlying assumption*

#### **2.3.4 Fungsi Kultur Organisasi**

Ndraha (1997) menjelaskan fungsi-fungsi kultur adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai identitas dan citra masyarakat.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat.
- c. Sebagai sumber.
- d. Sebagai kekuatan penggerak.
- e. Sebagai kemampuan untuk nilai tambah.
- f. Sebagai pola perilaku.
- g. Sebagai warisan.
- h. Sebagai pengganti formalitas
- i. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- j. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*.

Kultur yang kuat mempunyai fungsi yang di jelaskan oleh Trice dan Beyer (dalam Rumengan, 2002) yaitu: mengurangi ketidakpastian kolektif, menetapkan keterlibatan sosial, menetapkan kontinuitas, menciptakan identitas dan komitmen kolektif, menerangi visi kehidupan (menyemangati gerakan ke depan). Organisasi akan konsisten menggapai visi, misi dan strategi jangka panjang, apabila dapat mensosialisasikan kultur yang terdapat di dalam oeganisasi serta dengan teguh menjaganya melalui lima pilar penopang budaya.

## **2.4 Pemanfaatan Informasi Kinerja**

Pemanfaatan informasi kinerja bagi pihak internal terdiri dari dua langkah yaitu tahap adopsi dan tahap implemantasi (Julnes dan Holzer, 2001). Pembagian proses pemanfaatan (*Utilization Process*) informasi kiinerja menjadi dua tahap adalah karena pengguna dan kepentingan yang berbeda pada dua tahap tersebut (Sihaloho, 2005). Masalah-masalah dalam pengukuran kinerja bisa diperkecil dengan adanya kedua tahap ini.

### **2.4.1 Tahap Adopsi Pengukuran Kinerja**

Tahap adopsi merupakan tahap-tahap pengembangan kapasitas organisasi dalam mengembangkan ukuran kinerja dan pengambilan keputusan tentang ukuran kinerja yang akan digunakan (Sihaloho,

2005). Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Bastian, 2001).

Indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah program telah dilakukan secara efektif dan efisien. Mahsun, Sulistyowati dan Masmudi (2002) mengatakan indikator kinerja berupa; *input, process, output, outcomes, benefit dan impact*.

Laurensius (2005: 41) kembali mengatakan bahwa pendekatan indikator sangat sulit karena organisasi sektor publik menghasilkan output dan outcome yang tidak bisa dinilai dengan satuan moneter dan terkadang dampaknya tidak nyata. Ulum (2004) menjelaskan peran indikator kinerja bagi pemerintah, antara lain:

- a. Memperjelas tujuan organisasi
- b. Untuk mengevaluasi target akhir (*final outcome*) yang dihasilkan
- c. Masukan untuk menentukan skema insentif manajerial
- d. Memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah untuk melakukan pilihan
- e. Untuk menentukan standar kinerja
- f. Untuk menunjukkan efektifitas biaya yang paling baik untuk mencapai target
- g. Untuk menunjukkan wilayah, bagian atau proses yang masih potensial untuk dilakukan penghematan

Pada organisasi pemerintah *Value For Money* merupakan inti dari pengukuran kinerja yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas program dan kegiatan (Mardiasmo, 2002).

#### **2.4.2 Tahap Implementasi**

Dalam konteks pemanfaatan informasi kinerja tidak dapat dipisahkan antara adopsi dengan implementasi. Pengukuran kinerja tidak memiliki manfaat apabila informasi kinerja yang dihasilkan tidak diimplementasikan (Sihaloho, 2005). Setelah tahap adopsi selesai dan organisasi telah mengadopsi suatu pengukuran kinerja, tahap selanjutnya adalah menerapkan ukuran kinerja yang telah ditentukan. Ukuran kinerja yang telah ditetapkan digunakan untuk perencanaan strategik, perencanaan kinerja, alokasi sumber daya,

monitoring, evaluasi serta pelaporan kepada atasan, masyarakat dan media (Julnes dan Holzer, 2001).

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Tahap Adopsi Pengukuran Kinerja**

Faktor-faktor politik juga berpengaruh dalam proses pengadopsian pengukuran kinerja. Dalam pengadopsian pengukuran kinerja kelompok internal berpengaruh dalam menentukan ukuran kinerja yang diadopsi. Sedangkan kelompok eksternal tidak berpengaruh dalam pengadopsian (Julnes dan Holzer, 2001). Faktor kultur di dalam instansi pemerintah menentukan pengadopsian ukuran kinerja. Sikap personil yang setuju dengan pengadopsian ukuran kinerja akan dilaksanakan secara optimal dan sebaliknya.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor rasional: sumber daya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan internal dan eksternal berpengaruh pada proses pengadopsian. Faktor politik (kelompok internal), faktor kultur organisasi berupa sikap, mempengaruhi proses pengadopsian ukuran kinerja. Hipotesis penelitian dirumuskan:

**H1: Kelompok internal dan sikap berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja.**

### **2.5.2 Tahap Implementasi**

Julnes dan Holzer (2001) mengatakan bahwa pada tahap implementasi ukuran kinerja faktor politik dan faktor kultur organisasi mempengaruhinya. Kualitas implementasi informasi kinerja akan semakin baik apabila kelompok eksternal dan internal setuju dan mendukung. Kultur organisasi di dalam instansi pemerintah juga

sangat berpengaruh, apabila salah seorang merasa implementasi informasi kinerja akan merugikan dia, maka dia tidak akan bersikap mendukung dan sebaliknya.

Dalam penjelasan di atas dapat diketahui bahwa faktor politik, kultur organisasi memiliki pengaruh dalam pengimplementasian ukuran kinerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2: Faktor politik dan kultur organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja.**

### **3. METODE RISET**

#### **3.1 Definisi Operasional dan Pengumpulan Data**

##### **3.1.1 Variabel Dependen**

###### **a. Pemanfaatan Informasi Kinerja**

###### **1) Adopsi Pengukuran Kinerja**

Tahap adopsi adalah tahap dalam mengembangkan indikator kinerja (Julnes dan Holzer, 2001). Terdiri atas 4 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut untuk mengukur *input*, *output*, *outcome*, serta efisien. Masing-masing pertanyaan menggunakan 4 skala likert yaitu: 1= tidak satupun sampai dengan 4= seluruhnya.

###### **2) Implementasi**

Tahap implementasi adalah tahap pelaksanaan dari indikator kinerja (Simbolon, 2003). Terdapat 4 pertanyaan terdiri atas kategori perencanaan kinerja, alokasi anggaran, manajemen program, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan yang di ukur dengan 4 skala likert. Masing-masing diukur dengan 1= tidak sama sekali sampai dengan 4= terus-menerus(teratur).

### **3.1.2 Variabel Independen**

#### **Faktor-Faktor Politik dan Kultur Organisasi**

##### **1) Kelompok Internal**

Variabel ini mengukur dukungan pihak pimpinan dan karyawan tentang pengukuran kinerja (Julnes dan Holzer, 2001). Variabel ini diukur dengan 4 pertanyaan. Daftar pertanyaan yang diajukan antara lain: tingkat inisiatif dalam pemanfaatan informasi kinerja, tingkat keterlibatan manajemen dalam pengembangan dan evaluasi, tingkat keterlibatan pegawai non manajemen dalam pengembangan dan evaluasi, tingkat konflik yang timbul dalam pengembangan dan evaluasi. Pertanyaan-pertanyaan diukur dengan 4 skala likert. Skala terendah 1= tidak ada sampai dengan skala tertinggi 4= tinggi.

##### **2) Kelompok Eksternal**

Variabel ini mengukur dukungan pihak dari luar instansi terhadap pengukuran kinerja (Julnes dan Holzer, 2001). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terdiri atas: tingkat keterlibatan masyarakat dalam mendorong akuntabilitas dan efisiensi, tingkat pengguna informasi kinerja, tingkat inisiatif anggota DPRD dalam pengembangan dan implementasi ukuran kinerja, serta tingkat keterlibatan konsultan/staf ahli/BKPP dalam pengembangan dan evaluasi. Pertanyaan diukur dengan 4 skala likert. Skala yang terendah 1= sangat tidak setuju dan skala tertinggi 4= sangat setuju.

##### **3) Sikap**

Kultur organisasi diukur dengan sikap yang menggambarkan persepsi pihak manajemen dan non manajemen terhadap ukuran kinerja (Julnes dan Holzer, 2001). Untuk mengukur sikap terhadap perubahan/inovasi diajukan dengan 7 pertanyaan terdiri dari:

manajemen ingin mengimplementasikan inovasi/perubahan yang baik, pandangan manajemen terhadap ukuran-ukuran kinerja, karyawan non manajemen menerima inovasi, karyawan non manajemen memandang bahwa pengukuran kinerja dapat memperbaiki kinerja organisasi. Pertanyaan diukur dengan 4 skala likert yaitu 1= sangat tidak setuju sampai dengan 4= sangat setuju

### **3.2 Metode Pengambilan Sampel**

Responden atau sampel dalam penelitian ini adalah pejabat eselon 2, eselon 3 dan eselon 4 yang menjabat pada instansi pemerintah daerah kota Bengkulu. Metode pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu, sehingga semua populasi memenuhi karakteristik yang ditentukan akan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi pada penelitian ini adalah pejabat eselon 2, 3 dan 4. Karakteristik sampel yang dipilih untuk menanyakan tentang praktik pengukuran kinerja adalah pejabat eselon 2, eselon 3, eselon 4 di instansi pemerintah daerah Kota Bengkulu yang memiliki masa jabatan minimal 1 tahun. Hal ini dilakukan karena masa jabatan responden dapat mempengaruhi pengetahuan dan persepsi mereka.

Penelitian ini menggunakan responden dari seluruh instansi yang ada di kota Bengkulu berjumlah 20 instansi (Infokom, 2006). Pada masing-masing instansi pejabat eselon 2 berjumlah 1 orang, rata-rata eselon 3 berjumlah 5 orang, dan rata-rata eselon 4 berjumlah 15 orang.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung (Indriantoro dan Supomo, 2002). Peneliti

secara langsung akan mengantarkan kuesioner pada instansi yang dipilih, untuk diisi oleh pihak manajemen di instansi tersebut.

### 3.4 Metode Analisis Data

Hipotesis penelitian ini akan diuji dengan alat analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*). Adapun teknik analisis dalam penelitian ini:

#### 1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

#### 2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data
- b. Uji Multikolenearitas
- c. Uji Homokedastisitas

#### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 12. Persamaan hipotesisnya:

$$ADPT=a+b_1X_1+b_2X_2+e..... (1)$$

Keterangan :

#### Variabel Politik dan Kultur Organisasi

X<sub>1</sub>= kelompok Internal

X<sub>2</sub>= Sikap

$$IMPL=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e..... (2)$$

Keterangan:

IMPL= Tahap Implementasi

#### Varabel Politik dan Kultur Organisasi

$X_1$ = Kelompok internal

$X_2$ = kelompok eksternal

$X_3$ = sikap

#### **4. Analisis Data**

##### **4.1 Responden**

Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 85,94% yaitu sebanyak 275 kuesioner yang telah dikembalikan kepada penulis dari 320 kuesioner yang telah dibagikan. Dari 275 kuesioner terdapat 72 kuesioner yang tidak layak untuk diolah karena pengisiannya yang tidak lengkap. Kuesioner yang baik, lengkap dan layak untuk diolah sebanyak 203 eksemplar, sehingga persentasenya 63,43% dari seluruh kuesioner yang dibagikan.

##### **4.2 Uji Kualitas Data**

###### **4.2.1 Uji Reliabilitas dan Validitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas, maka seluruh variabel adalah reliabel dan valid (selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1, lampiran halaman 21)

###### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka seluruh variabel telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada variabel yang terkena multikolinieritas (selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.2, lampiran halaman 22)

##### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kelompok internal dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. Dari tabel 4.6 bisa dilihat

pada hipotesis kedua besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* 0,228, berarti 22,8% variasi adopsi ukuran kinerja dapat dijelaskan oleh kelompok internal dan sikap. Sisanya (100% - 22,8% = 7,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kemampuan variabel kelompok internal dan sikap dalam menjelaskan variasi adopsi ukuran kinerja sangat terbatas.

Hasil uji ANOVA atau *F test* diperoleh dari nilai *F* hitung sebesar 30,846 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan signifikan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kelompok internal dan sikap, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap adopsi ukuran kinerja.

Hasil uji statistik *t*, variabel kelompok internal dan sikap yang dimasukkan kedalam model regresi menunjukkan koefisien parameter ( $\beta$ ) sebesar 0,506. Dari kedua variabel independen tersebut, variabel sikap tidak signifikan jika dilihat dari probabilitasnya sebesar 0,094. Tetapi jika dilihat dari signifikansi 10% atau 0,1 maka variabel tersebut signifikan. Kelompok internal probabilitasnya sebesar 0,000, berdasarkan nilai probabilitas yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa variabel kelompok internal berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. (Parameter hasil uji hipotesis pertama selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.3 pada lampiran

halaman 22)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah faktor-faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) dan sikap berpengaruh signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja. Dalam tabel 4.6 terlihat untuk hipotesis pertama nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,354. Hal ini berarti sebesar 35,4% variasi implementasi ukuran kinerja dapat dijelaskan oleh faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) dan kultur organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 35,4% = 64,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Hasil uji ANOVA ( *F test* ) menunjukkan nilai *F* hitungunya sebesar 37,25 dengan tingkat sinifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Berarti bisa dikatakan signifikan karena probabilitasnya lebih kecil 5%. Sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi implementasi ukuran kinerja atau faktor-faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) serta sikap secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja.

Hasil uji statistik *t*, variabel faktor-faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) dan sikap yang dimasukkan ke dalam model regresi nilai koefisien parameter (  $\beta$  ) sebesar 0,336. Dilihat dari nilai probabilitas ketiga variabel tersebut signifikan. Nilai dari probabilitas untuk kelompok eksternal sebesar 0,003, untuk kelompok internal sebesar 0,000 dan sikap sebesar 0,002. Dari hasil regresi hipotesis 1a menyatakan bahwa faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) serta sikap berpengaruh signifikan

baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap implementasi ukuran kinerja. (Parameter hasil uji hipotesis pertama selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.4 pada lampiran halaman 22)

## **5. Pembahasan dan Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama dapat menjelaskan bahwa secara keseluruhan variabel kelompok internal dan sikap berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. Secara parsial variabel kelompok internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja dengan signifikansi dibawah 5%. Sedangkan variabel sikap juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan signifikansinya dibawah 10%.

Sikap pimpinan dan karyawan yang mudah untuk menerima inovasi akan memperbaiki kinerja organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Kreiner dan Kinichi (2005), Siagian (2005), Ivancevich (1999), Sihalohe (2005) yang mengungkapkan bahwa kelompok internal dan sikap yang mendukung proses adopsi ukuran kinerja akan memperlancar proses adopsi ukuran kinerja di instansi (dinas dan badan) kota Bengkulu.

Hasil pengujian pada hipotesis pertama dapat menjelaskan bahwa pada instansi pemerintah (dinas dan badan) di kota Bengkulu, dukungan dari pihak pimpinan dan karyawan, serta persepsi mereka terhadap ukuran kinerja

sangat berpengaruh terhadap adopsi ukuran kinerja. Dapat disimpulkan pada pengujian hipotesis kedua ini, variabel kelompok internal dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua dapat menjelaskan bahwa ketiga variabel yaitu : kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja. Secara parsial, kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja.

Pada instansi pemerintah (dinas dan badan) khususnya di kota Bengkulu, kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap memiliki pengaruh pada tahap implementasi ukuran kinerja sesuai dengan pendapat Julnes dan Holzer (2001), kreitner dan Kinichi (2005), Sihaloho (2005), Siagian (2005) dan Ivancevich (1999).

Dalam setiap instansi dipengaruhi oleh kelompok internal dan kelompok eksternal. Kelompok internal dan kelompok eksternal yang mendukung atau yang tidak mendukung tentu akan sangat berpengaruh pada tahap implementasi ukuran kinerja. Variabel kultur organisasi (yang diukur dengan sikap) yang mendukung akan berpengaruh terhadap implementasi ukuran kinerja. Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa hipotesis 2a dapat diterima seluruhnya.

Faktor-faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal) berhasil dibuktikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja. Selain itu kultur organisasi yang diukur dengan sikap juga berhasil dibuktikan

memiliki pengaruh terhadap implementasi ukuran kinerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada instansi pemerintah (dinas dan badan) di kota Bengkulu, hendaknya pada tahap implementasi ukuran kinerja harus memperhatikan dukungan faktor-faktor politik (kelompok eksternal dan kelompok internal), serta sikap yang mendukung dari personel di instansi terhadap implementasi ukuran kinerja. Dengan demikian proses implementasi ukuran kinerja akan berjalan dengan lancar.

## **6. Implikasi dan Keterbatasan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam menelaah masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor politik, kultur organisasi, serta pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja instansi pemerintah daerah. Penelitian ini telah membuktikan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh dalam pemanfaatan informasi kinerja (adopsi dan implementasi). Sehingga dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi instansi-instansi yang terkait dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemanfaatan (adopsi dan implementasi) informasi kinerja.

Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja serta mendorong instansi-instansi terkait untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah bahwa Penelitian ini hanya dilakukan pada instansi pemerintah di kota Bengkulu saja; Penelitian ini kurang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin akan berpengaruh; Responden mencakup eselon 2, 3, 4 yang telah menjabat sebagai pejabat eselon selama 1 tahun, tanpa memperhatikan apakah responden termasuk dalam tim yang menyusun LAKIP. Hal ini bisa mempengaruhi pengetahuan dan persepsi mereka.

#### **Daftar Referensi**

- BPKP, Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2000. *Pengukuran Kinerja: Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*.
- Jones, G. R. 1995. *Organizational Theory: Text and Cases*. Addison Werley Publishing Company: Massacussetts.
- Julnes, P. del dan Holzer, M. 2001. *Promoting the Utilization of Performance Measures in Public Organizations: An Empirical Study of Factors Affecting Adoption and Implementation*. *Public Administration Review*. 61(6).
- Kreitner, Robert dan Kinichi, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat: Jakarta.
- Laurensius, Ferry. 2005. *Problematika Penetapan Indikator Kinerja Instansi Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 06 No. 02 Agustus 2005.
- Mahmudi. 2002. *Rerangka Metodologis Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 03 No. 01 Februari 2002.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi: Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta: jakarta.

- Nimmo, Dan. 2000. *Komunikasi Politik: Komunikator, Pesan dan Media*. Pt. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc: New Jersey.
- Rumengan, R. J. 2002. *Budaya Organisasi: Paradigma Manajemen yang Melejitkan Kinerja*. Majalah Usahawan No. 06 Th XXXI Juni 2002: Jakarta.
- Shani, A. B dan Lau, James. B. 2005. *Behavior in Organization an Experimental Approach*. The McGraw Hill: New York.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori pengembangan Akuntansi*. Bumi aksara: Jakarta.
- Sihaloho, Ferry Laurensius. 2005. *Pengaruh Faktor-faktor Rasional, Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. Simposium nasional Akuntansi VIII. Solo.
- Sulistiyowati, Firma, et al. 2002. *Pengukuran kinerja proyek irigasi pada aub dinas pengairan PPUP kabupaten sleman tahun anggaran 2002*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik. Vol. 03. No. 01 Februari 2002
- Ulum, Ihyaul. 2004. *Akuntansi Sektor Publik: Sebuah Pengantar*. UMM Press: Malang.
- Wang, Xiahou. 2002. *Assesing Performance Measurement Impact: A Study of US Local Government*, Public Performance and Management Review, Vol. 26, Sage Publications, hal 26-43.

## Lampiran

**Tabel 4.1 Hasil Uji Kualitas Data**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpa (Reliabilita</b>	<b>Pearson Correlation (Validitas)</b>
ADOPSI PENGUKURAN KINERJA	0,864	0,936** &
IMPLEMENTASI	0,873	0,598**-
FAKTOR-FAKTOR POLITIK :		
1. Kelompok Eksternal	0,875	0,726**-
2. Kelompok Internal	0,614	0,862**
		0,370**-
KULTUR ORGANISASI (SIKAP)	0,783	0,352**-

**Tabel 4.2 Pengujian Normalitas Data  
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Asymp Sig	Keterangan
$ADPT=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+b_5X_5+e$	0,337	Normal
$ADPT=a+b_6X_6+b_7X_7+e$	0,177	Normal
$IMPL=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$	0,471	Normal
$IMPL=a+b_4X_4+b_5X_5+b_6X_6+e$	0,062	Normal

**Tabel 4.3  
Hasil Analisis Regresi Linear Untuk  
Hipotesis Pertama**

Hip (Pers)	Nilai F (p)	Adj R <sup>2</sup>	a	Var	t (sig)	b	Persamaan Regresi
H1b ( 2 )	30,846 (0.000)	0,228	0,506	Kel inte rnal	6,400 0,000	0,338	ADPT=0.506 + 0.338X6+ 0.064X7
				sikap	1,682 0,094		

**Tabel 4.4  
Hasil Analisis Regresi Linear  
Untuk Hipotesis Kedua**

Hip (Pers)	Nilai F (p)	Adj R <sup>2</sup>	A	Var	T (sig)	B	Persamaan Regresi
H2a ( 3 )	37.825 (0.000)	0.354	0,610	Kel ekste	3,022 0,003	0,253	IMPL= 0.336 + 0.670X1 + 0.253X2 + 0.276X3
				Kel inte	4,590 0,000		
				sikap	3,069 0,002	0,276	

Created with

 **nitro**<sup>PDF</sup> professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](https://nitropdf.com/professional)