ISSN 2085-8698 / e-ISSN 2598-4977

November 2017

JURNAL AKUNTANSI

Volume 9 Nomor 2 November 2017

Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik)
Yunita Christy, Sinta Setiana, & Puput Cintia

Metode Pembelajaran Kooperatif Berbasis Kasus Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Maranatha
Aurora Angela, Lauw Tjun Tjun, Sunardi Indrawan, & Ray Krismawan

Good Corporate Governance **dan** ***Tax Management*** **(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2015)**
Yenni Carolina

Hubungan Antara ***Earnings Response Coefficient*** **dengan Karakteristik Perusahaan**
Sondang Mariani Rajagukguk

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Sondang Mariani Rajagukguk & Frisca Sylia Intan

Analisis Ratio Keuangan untuk Memprediksi Kondisi ***Financial Distress*** **(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2015)**
Verani Carolina, Elyzabet Indrawati Marpaung, & Derry Pratama

Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung (Studi Kasus pada Dinas Pemakaman dan Pertamanan; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga
Endah Purnamasari, Santy Setiawan, & Alif Rifky Adilah

Pengaruh Profitabilitas, Solfabilitas, & Aktifitas Persediaan Terhadap ***Audit Delay*** **pada Perusahaan Retail yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2015**
Debbianita, Vinny Stephanie Hidayat, & Ivana

Pengaruh Suku Bunga Acuan dan Nilai Tengah Kurs Valuta Asing Terhadap Return Saham
Ivan Pratama & Lauw Tjun Tjun

JURNAL AKUNTANSI Vol.9 No. 2

9 772085 869896

Jurnal Akuntansi | Vol. 9 | No. 2 | Hlm: 93 - 185 | Bandung, Nov 2017 | ISSN 2085-8698 e-ISSN 2598-4977

ISSN 2085-8698 / e-ISSN 2598-4977

JURNAL AKUNTANSI

Volume 9 Nomor 2 November 2017

Pelindung
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Penasehat
Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Maranatha

Pimpinan Redaksi
Lauw Tjun Tjun, S.E., M.Si.

Ketua Dewan Penyunting
Lauw Tjun Tjun, S.E., M.Si.

Penyunting Ahli
Dr. Mathius Tandiontong, S.E., M.M., Ak.
Ita Salsalina Lingga, S.E., M.Si., Ak.
Elyzabet Indrawati Marpaung, S.E., M.Si., Ak.
Se Tin, S.E., M.Si., Ak.
Christine Dwi K. Susilawati, S.E., M.Si., Ak.
Lidya Agustina, S.E., M.Si., Ak.
Sinta Setiana, S.E., M.Si.

Penyunting Pelaksana
Vinny Stephanie Hidayat, S.E., M.Ak., Ak.

Editor / Perapih
Hendy Priatmoko

Tata Usaha
Erny Yuswandini, S.E.

Penerbit: Maranatha University Press

Sekretariat Jurnal Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri, MPH. No. 65 Bandung 40164
Telepon (022) 2012186, (022) 2006544, (022) 2003450; ext: 1522

Jurnal Akuntansi diterbitkan 2 kali dalam 1 tahun pada Bulan Mei dan November

ISSN 2085-8698 / e-ISSN 2598-4977

JURNAL AKUNTANSI

Volume 9 Nomor 2 November 2017

DAFTAR ISI

Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik) 93-103
Yunita Christy, Sinta Setiana, & Puput Cintia

Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Berbasis Kasus Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Maranatha 104-113
Yossi Eko Aurora Angela, Lauw Tjun Tjun, Sunardi Indrawan, & Ray Krismawan

Good Corporate Governance dan Tax Management (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di BEI Tahun 2013-2015 114-120
Yenni Carolina

Hubungan Antara Earning Response Coefficient dengan Karakteristik Perusahaan 121-130
Sondang Mariani Rajagukguk

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 131-136
Sondang Mariani Rajagukguk & Frisca Sylia Intan

Analisis Rasio Keuangan untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2015) 137-145
Verani Carolina, Elyzabet I. Marpaung, & Derry Pratama

Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Dinas Pemakaman & Pertamanan; Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga) 146-157
Endah Purnama Sari, Santy Setiawan, & Alif Rifky Adilah

Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Aktivitas Persediaan terhadap *Audit Delay* pada Perusahaan Retail yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2015 158-169
Debbianita, Vinny Stephanie Hidayat, & Ivana

Kualitas Audit dan Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia 170-179
Maria Natalia, Meyliana, & Debbianita

Pengaruh Suku Bunga Acuan dan Nilai Kurs Tengah Valuta Asing Terhadap Return Saham 180-185
Ivan Pratama & Lauw Tjun Tjun

Volume 9, Nomor 2, November 2017, pp 93-103 Copyright © 2017 Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha.
ISSN 2085-8698 | e-ISSN 2598-4977. http://journal.maranatha.edu

Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik)

Yunita Christy
Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha
(Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri No. 65, Bandung)
cuynit@yahoo.com

Sinta Setiana
Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha
(Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri No. 65, Bandung)
gbsinta77@yahoo.com

Puput Cintia
Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha
(Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri No. 65, Bandung)
puputcyn98@gmail.com

Abstract

The creation of a good governance system (one good way of governance) one of the way with a good performance measurement system to support the implementation. The government then makes a performance measurement system that is Government Accountability System of Performance Institution (SAKIP). The final product of SAKIP that describes the performance achieved by a government agency on the implementation of programs and activities funded by APBN/APBD is known as LAKIP (Performance Accountability Report of Government Agencies). The number of Regional Device Units incorporated in the city or county governments throughout Indonesia, it was reported that no one had achieved an A rating of the LAKIP he had compiled. This phenomenon forms the basis for our research to attempt to disclose other factors that might influence the assessment of LAKIP on the performance appraisal system for SKPD in Indonesia. Based on previous research conducted by Spekle and Verbeeten (2013), this study tried to replicate to test whether it yielded the same conclusions. Sample amounted to 127 comes from population 3 SKPD in Bandung with data analysis technique Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that SAKIP oriented incentives did not affect the performance of civil servants. SAKIP-oriented exploration affects the performance of civil servants. Contractibility as a moderating variable can not strengthen or weaken the relationship of SAKIP oriented incentives tocivil servants performance while the relationship SAKIP oriented exploration and performance of civil servants negativf influence. Input for the next researcher so as not to focus on one office and test the variables in this study on different settings and is expected to increase the number of samples to obtain better results

Keywords: ***Government Agency Performance Accountability System (SAKIP), Performance, Contractibility, SKPD Bandung***

Pendahuluan

Perubahan pelaksanaan pembangunan menuju terciptanya pemerintahan yang baik *(Good Corporate Governance)* untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah, merupakan tujuan dari setiap instansi pemerintahan di Indonesia.

Agar terciptanya pemerintahan yang baik ini salah satu cara yang dilakukan perlu adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Pengukuran kinerja merefleksikan filosofi dan kultur dari suatu organisasi serta menggambarkan seberapa baik suatu kinerja telah diselesaikan dengan biaya, waktu, dan kualitas yang optimal (Tatikonda, 1998).

Seiring berkembangnya waktu, pengukuran kinerja pada instansi pemerintahan mengalami perubahan orientasi yaitu pengukuran kinerja yang berorientasi pada input (lebih spesifik anggaran) bergeser pada pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil *(result oriented government)* (Asmoko, 2014). Hal ini diperjelas secara tertulis dengan diterbitkannya paket Undang-Undang di bidang keuangan Negara (UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara).

Dalam rangka mendukung terlaksananya sistem pengukuran kinerja ini maka pemerintahan membuat sistem pengukuran kinerja dengan nama Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

SAKIP merupakan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan (Pasinringi, 2010).

Produk akhir dari SAKIP yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD dikenal dengan istilah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan).

Manfaat dari LAKIP dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap instansi pemerintah yang bersangkutan selama satu tahun anggaran. Walaupun LAKIP banyak memberikan manfaat bagi instansi pemerintahan, tidak jarang LAKIP dipandang sebelah mata baik oleh anggota dewan ataupun penyelenggara pemerintahan sendiri. Kesadaran pemerintah daerah untuk memperbaiki kualitas LAKIP pun sepertinya masih kurang jika dibandingkan dengan keinginan mereka untuk mendapatkan opini "wajar tanpa pengecualian" dari BPK. Selain itu pula pada sisi lain, berita CPNS dan Aparatur Sipil Negara mengumumkan bahwa sampai dengan tanggal 31 Maret 2015, penilaian SAKIP untuk kabupaten/kota di Indonesia tidak ada satupun yang bernilai A, hanya 11 kabupaten/kota yang memperoleh nilai B. Terdapat kontradiksi antara keuntungan penerapan SAKIP dengan pencapaian nilai maksimum yang diharapkan. Oleh karenanya pada penelitian ini kami bermaksud untuk mengukur keefektifan sampai sejauh mana SAKIP dapat berkontribusi dalam kinerja yang ditunjukkan oleh PNS SKPD dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Spekle dan Verbeeten (2013) dijelaskan bahwa pengaruh sistem penilaian kinerja berorientasi insentif terhadap kinerja adalah negatif, namun pada saat variabel *contractibility* yang tinggi memediasi diantaranya memberikan pengurangan terhadap nilai negatif awal. Kesimpulan yang dihasilkan menyatakan bahwa variabel *contractibility* dapat memediasi pengaruh sistem penilaian kinerja berorientasi insentif terhadap kinerja.

Sedangkan pengaruh sistem penilaian kinerja berorientasi eksplorasi menunjukkan kecenderungan untuk memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Anita Primastiwi (2017) juga menyatakan sistem pengukuran kinerja berorientasi eksplorasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Klaten

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban mengapa penilaian SAKIP untuk kabupaten/kota di Indonesia tidak ada yang bernilai A. Untuk itu hipotesis kami adalah sistem penilaian kinerja berorientasi insentif dan eksplorasi dimana berada pada pengaruh variabel moderasi yaitu *contractibility*.

Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah SAKIP yang berorientasi insentif berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung?
2. Apakah SAKIP yang berorientasi eksplorasi berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung?
3. Apakah SAKIP yang berorientasi insentif berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*?
4. Apakah SAKIP yang berorientasi eksplorasi berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*.
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Hipotesis

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini terbagi dalam 4 bagian sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh antara SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.

H_2 = Terdapat pengaruh antara SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.

H_3 = Terdapat pengaruh antara SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*.

H_4 = Terdapat pengaruh antara SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung ketika dimoderasi oleh variabel *contractibility*.

Kerangka Teoritis

Definisi Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja

Dalam tinjauan ekstensif dari literatur kinerja, terdapat 16 sistem pengukuran kinerja yang berbeda di setiap organisasi. Kelompok peran sistem ini dibagi menjadi lima kategori besar yaitu (1) mengukur kinerja, termasuk kemajuan monitoring, mengukur dan mengevaluasi kinerja; (2) *strategy management*, yang meliputi perencanaan, strategi formulasi /pelaksanaan /eksekusi, perhatian fokus, dan keselarasan; (3) internal dan eksternal komunikasi, *benchmarking*, dan sesuai dengan peraturan; (4) mempengaruhi perilaku, yang terdiri perilaku bermanfaat, mengelola hubungan, dan kontrol; dan (5) pembelajaran dan peningkatan, menangkap umpan balik *(feedback)*, dan peningkatan kinerja (Franco-Santos et al., 2007 dalam Speklé dan Verbeeten 2013).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Definisi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menurut Asmoko (2014) yaitu :

"Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku"

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menurut Asmoko (2014) adalah :

"Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. LAKIP merupakan produk akhir SAKIP yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD. Penyusunan LAKIP berdasarkan siklus anggaran yang berjalan 1 tahun."

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah (LAKIP, 2015).

Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Kinerja

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2014), evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi.

Pedoman Penilaian Kinerja

Mahsun, 2009 berkaitan denganPeraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no. 38 Tahun 2012 tentang pedoman penilaian kinerja unit pelayanan publik memberikan indikator-indikator penilaian sebagai berikut:

1. Pada visi, misi dan motto pelayanan terdapat indikator penilaian yang meliputi: Adanya visi dan misi yang dijabarkan dalam perencanaan (renstra, renja) mengacu UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, penetapan motto pelayanan yang mampu memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik, motto pelayanan diumumkan secara luas kepada pengguna layanan.
2. Standar pelayanan dan maklumat pelayanan. Sebagai upaya memberikan kepastian, meningkatkan kualitas, dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggaraan sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat, maka penyelenggaraan pelayanan perlu menyusun, menetapkan, dan menerapkan standar pelayanan. Indikator yang dinilai dalam standar pelayanan dan maklumat pelayanan adalah: penyusunan, penetapan, dan penerapan standar pelayanan mengacu pada UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, maklumat pelayanan yang dipublikasikan.
3. Sistem, mekanisme, dan prosedur. Untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui pelayanan yang diberikan menggunakan sistem dan mekanisme pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilakukan dengan prosedur dan standar operasional prosedur. Indikator yang dinilai dalam komponen ini adalah: memiliki sertifikat ISO 9001:2008 dalam menyelenggarakan pelayanan publik dengan ruang lingkup semua jenis yang mengacu pada UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, menerapkan Sistem Manajemen Mutu (SMM), namun tidak memiliki sertifikat ISO 9001:2008, penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP), penetapan uraian tugas yang jelas.
4. Sumber Daya Manusia. Pada aspek SDM merupakan bentuk profesionalisme pegawai yang meliputi sikap dan perilaku, keterampilan, kepekaan, dan kedisiplinan. Indikator yang dinilai dalam komponen ini adalah: penetapan dan penerapan pedoman kode etik pegawai, sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan kepada para pengguna layanan, tingkat kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan, tingkat kepekaan/respon pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan, tingkat keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan, penetapan kebijakan pengembangan pegawai dalam rangka peningkatan keterampilan/profesionalisme pegawai dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna pelayanan.
5. Sarana dan prasarana pelayanan. Sarana dan prasarana sebagai media dan instrumen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Indikator penilaiannya meliputi: sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk proses pelayanan telah didayagunakan secara optimal, sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia memberikan kenyamanan kepada pengguna layanan. Dilihat dari kebersihan, kesederhanaan, kelayakan, dan kemanfaatan, sarana pengaduan, misalnya kotak pengaduan, loket pengaduan, email dan lain sebagainya.
6. Penanganan pengaduan. Komponen ini berkaitan dengan aspek penanganan pengaduan dan penyelesaian terhadap pengaduan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator penilaian komponen ini meliputi: sistem atau prosedur pengelolaan pengaduan pengguna layanan, petugas khusus/unit yang menangani pengelolaan pengaduan, presentase jumlah pengaduan yang dapat diselesaikan, pengelolaan pengaduan yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan.
7. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Komponen IKM ini merujuk pada tingkat kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan. Indikator penilaiannya meliputi: pelaksanaan survei IKM dalam periode penilaian, survei IKM yang dilakukan mengacu Kepmen Nomor 25 Tahun 2004 dalam periode penilaian, rata-rata skor IKM

yang diperoleh, tindak lanjut dari hasil survei.

8. Sistem informasi pelayanan publik. Komponen ini tentang pengelolaan sistem informasi publik dalam bentuk penyampaian informasi dan keterbukaan informasi layanan publik. Indikator penilaiannya meliputi: sistem informasi pelayanan secara elektronik, penyampaian informasi pelayanan publik kepada pengguna layanan, tingkat keterbukaan informasi pelayanan kepada pengguna layanan.
9. Produktivitas dalam pencapaian target pelayanan. Pada komponen ini berkaitan dengan penentuan target pelayanan yang ingin dicapai. Indikator penilaianya adalah: penetapan target kinerja pelayanan, tingkat pencapaian target kinerja.

Orientasi Insentif

Orientasi insentif digunakan untuk memeriksa dampak dari *New Public Management* dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja. Program *New Public Management* menekankan peran kinerja sistem pengukuran dalam pengaturan sasaran, pemberian insentif. (Newberry dan Pallot, 2004 dalam Speklé dan Verbeeten 2013). Dua karakteristik umum dari pemikiran *New Public Management* adalah pengenalan rasionalitas ekonomi dan efisiensi sebagai prinsip-prinsip yang menyeluruh, dan keyakinan dalam efek menguntungkan dari praktek manajemen seperti bisnis dan instrument termasuk praktek pengukuran kinerja (Bogt et al., 2010 dalam Speklé dan Verbeeten 2013).

Penilaian kinerja seseorang harus disertai *reward* (penghargaan) yang bisa memotivasi dan memicu peningkatan kinerja. *Reward* tidak harus diwujudkan dalam bentuk finansial seperti gaji atau bonus, tetapi *reward* dapat berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai (Mahsun, 2009: 112).

Reward pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial/insentif moneter. Insentif moneter merupakan suatu ekstra di atas kompensasi dan gaji pokok. Praktik pemberian *reward* sebagai upaya peningkatan kinerja perlu mempertimbangkan faktor-faktor penting sebagai berikut (Mahsun, 2009:114): membuat pembayaran atas kinerja sebagai bagian integral dan rencana formal organisasi, penentuan insentif dasar berdasarkan data kinerja yang akurat dan obyektif, pegawai dilibatkan dalam pengembangan, implementasi, dan revisi formula pembayaran kinerja, membangun sistem pembayaran untuk rencana kerja secara konsisten, reward kelompok kerja dan individual berdasarkan kontribusi kerja, sistem pengawasan dan penilaian kinerja harus transparan, pemberian insentif moneter harus disertai penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

Orientasi Eksplorasi

Penggunaan sistem pengukuran kinerja ekplorasi cenderung memperbaiki kinerja. Efek positif ditemukan pada kemandirian dari tingkat *contractibility* yang tidak signifikan. Dapat disimpulkan ketika *contractibility* tinggi cara eksplorasi memberikan kontribusi terhadap kinerja. Pada akhirnya ukuran organisasi dan unit tidak mempengaruhi kinerja dan tidak ada efek cabang (Speklé dan Verbeeten 2013)

Contractibility

Menurut Speklé dan Verbeeten (2013), cara di mana sistem pengukuran kinerja di sektor publik digunakan mempengaruhi kinerja organisasi, dan bahwa efek kinerja ini tergantung pada *contractibility*. *Contractibility* meliputi kejelasan tujuan, kemampuan untuk memilih ukuran kinerja yang tidak mengalami distorsi, dan sejauh mana manajer tahu dan mengontrol proses perubahan. Berdasarkan penelitian Speklé dan Verbeeten (2013) menunjukkan bahwa *contractibility* memoderasi hubungan antara penggunaan insentif berorientasi sistem pengukuran kinerja. Penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk tujuan insentif negatif mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi efek ini menjadi ringan ketika *contractibility* tinggi.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakterisktik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS (pegawai negeri sipil) yang bekerja pada satuan perangkat daerah Kota Bandung. Oleh karena objek penelitian pada penelitian ini adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan; dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang berkantor di Jalan Wastukencana No. 2 Bandung, maka populasi akan mencakup seluruh PNS yang bekerja pada bagian tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* dimana setiap unit dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Definisi Operasional Variabel (DOV)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
X1 Orientasi Insentif	Membuat pembayaran atas kinerja	Organisasi membuat pembayaran atas kinerja sebagai bagian integral dan rencana formal organisasi.	
	Penentuan insentif dasar	Pemberian insentif kepada pegawai dilakukan berdasarkan data kinerja yang akurat dan obyektif.	
	Pegawai dilibatkan dalam pengembangan, implementasi, dan revisi formula pembayaran kinerja	Pegawai dilibatkan dalam pengembangan, implementasi, dan revisi formula pembayaran kinerja.	
	Membangun sistem pembayaran	Organisasi membangun sistem pembayaran untuk rencana kerja secara konsisten.	
	Reward kelompok kerja dan individual berdasarkan kontribusi kerja	Pemberian insentif kelompok kerja dan individual dilakukan berdasarkan kontribusi kerja.	
	Sistem pengawasan dan penilaian kinerja harus transparan	Dalam organisasi, terdapat sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang transparan.	
	Pemberian insentif moneter harus disertai penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai	Pemberian insentif disertai dengan penghargaan (*reward*) yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai.	
X2 Orientasi Eksplorasi	Tujuan eksplorasi melibatkan eksperimen, pembelajaran, adaptasi terhadap pandangan-pandangan yang sedang berkembang, dan kesediaan untuk terlibat dalam suatu debat organisasi menyangkut skala prioritas dan pembangunan di masa mendatang.	Organisasi membuka kesempatan bagi pegawai untuk berdiskusi dan memberikan masukan berupa ide. -Organisasi melakukan eksperimen, pembelajaran dan adaptasi terhadap pandangan-pandangan yang baru berkembang. -Pegawai bersedia terlibat dalam perdebatan organisasi untuk tujuan perkembangan organisasi di masa depan dan menyangkut skala prioritas. -Terdapat interaksi yang tinggi antar pegawai (anggota organisasi) di berbagai jenjang hirarkis sehingga menuntut adanya komunikasi dan konsultasi yang luas.	
Z *Contractibility*	Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun Rencana	-Organisasi menyusun rencana kerja dan anggaran dalam bentuk dokumen.	
		menyelenggarakan pelayanan publik - Organisasi menerapkan Sistem Manajemen Mutu (SMM). - Organisasi menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). - Organisasi menetapkan uraian tugas secara jelas.	
	Sumber Daya Manusia	- Organisasi menetapkan dan menerapkan pedoman kode etik pegawai bagi seluruh pegawai - Pegawai bersikap dan berperilaku ramah/baik dalam memberikan pelayanan kepada para pengguna layanan. - Pegawai memiliki tingkat kedisplinan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan. - Pegawai memiliki tingkat kepekaan/respon dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan - Pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan kepada pengguna layanan - Terdapat kebijakan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan/profesionalisme pegawai	
	Sarana dan Prasarana Pelayanan	- Sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk proses pelayanan telah didayagunakan secara optimal. - Sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia ada dalam kondisi bersih dan sederhana. - Sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia ada dalam kondisi layak dan bermanfaat. - Tersedia sarana pengaduan, seperti: kotak pengaduaan, loket pengaduan, telepon, email dan lain sebagainya	
	Penanganan Pengaduan	- Organisasi memiliki sistem atau prosedur untuk mengelola pengaduan dari pengguna layanan. - Dalam organisasi, terdapat petugas khusus/unit yang dapat menangani pengelolaan pengaduan.	

	Indeks Kepuasan Masyarakat	- Setiap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan dapat diselesaikan oleh organisasi. -Organisasi mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan dengan Partisipasi Masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan untuk mengelola pengaduan dari pengguna layanan. -Organisasi melaksanakan survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) setiap periode. -Survei IKM yang dilakukan oleh organisasi mengacu pada Kepmenpan Nomor 25 Tahun 2004. -Rata-rata skor IKM yang diperoleh menunjukkan kinerja organisasi baik (diatas nilai 2,5 atau 62,50). -Organisasi melakukan tindak lanjut atas hasil survei IKM.	
	Sistem Informasi Pelayanan Publik	-Organisasi menggunakan sistem informasi pelayanan berbasis elektronik. -Penyampaian informasi pelayanan publik kepada pengguna layanan dapat diakses secara online. -Terdapat keterbukaan informasi pelayanan kepada pengguna layanan karena setiap informasi dapat diakses secara online.	
	Produktivitas dalam pencapaian target	-Organisasi menetapkan target kinerja pelayanan. -Organisasi berusaha mencapai target kinerja dalam menjalankan pelayanannya.	

Teknik Pengujian Data

Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Informasi validitas menunjukkan tingkat dari kemampuan tes untuk mencapai sasarannya (Isaac dan Michael dalam Hartono, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya (Hartono, 2011).

Keputusan bahwa butir-butir pertanyaan dianggap valid dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar dalam Sugiyono dalam Sunjoyo dkk. , 2013).

Jika koefisien korelasi *product moment* > r table (α; n-2) n = jumlah sampel

Nilai sig $\leq \alpha$

(Suliyanto dalam Sunjoyo dkk. , 2013).

Dalam penelitian ini, uji validitasnya menggunakan metode Pearson yang dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabelnya. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2006). Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dari pengukuran. Suatu pengukur dikatakan reliabel jika dapat dipercaya (Hartono, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *Ordinary Least Square* (Priyanto, 2008). Asumsi ini dikembangkan oleh Carl Fredrich pada tahun 1821 dan dikatakan bahwa model regresi disebut baik jika memenuhi 3 asumsi, yaitu: Multikolinieritas,

Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Sebelum dilaksanakan uji asumsi klasik, diperlukan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi normal (Sunjoyo dkk., 2013).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Sunjoyo dkk., 2013).

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah:

Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, VIF = 1/*Tolerance*, jika VIF = 10, maka *Tolerance* 1/10 = 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, VIF = 1/*Tolerance*, jika VIF = 10, maka *Tolerance* 1/10 = 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Jika

nilai korelasi lebih dari 0,70, berarti terjadi korealsi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
Jika nilai koefisien determinan, baik R^2 ataupun *Adjusted* R^2 di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas. (Nugroho dalam Sunjoyo dkk., 2013).

Uji Heteroskedastisitas
Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Uji MRA
Variabel moderating adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ada beberapa cara untuk menguji regresi dengan variabel moderating dan salah satunya adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Liana Lie, 2009).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian
Objek penelitian pada penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang terdiri dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Badan Bagian Umum dan Perlengkapan; serta Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang berkantor di Jalan Wastukencana No.2 Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja pada bagian tersebut. Populasi ada 218 orang sedangkan sampel berjumlah 127.

Hasil Penelitian
Uji Instrumen Penelitian, Uji Validitas
Dalam penelitian ini, uji validitasnya menggunakan metode Pearson yang dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabelnya. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Pearson Correlation (X1)	**.847****	**.921****	**.825****	**.917****	**.899****	**.931****	**.911****	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	127	127	127	127	127	127	127	127

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel X2

X2	Pearson Correlation	**.930****	**.957****	**.945****	**.950****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Z

Z	Pearson Correlation	**.929****	**.837****	**.932****	**.941****	**.928****	**.939****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127

Hasil Uji Validitas Variabel Y tercantum dalam Lampiran II (tidak dapat ditampilkan karena jumlah data cukup banyak).
Berdasarkan tabel 1 sampai dengan 3 lampiran II (untuk uji validitas variable Y) menunjukkan bahwa nilai korelasi *Product Moment* melebihi 0.3 sehingga data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas
Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien cronbach alpha (α) dengan menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,7. (Ghozali dalam Nunnaly dalam Agustina dan Yoestini, 2012).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabiltas Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	7

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	4

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Z
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	6

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	33

Berdasarkan pada tabel 4 sampai dengan 7 menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.7 sehingga data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka distribusi data tidak normal, jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka distribusi data normal.

Berdasarkan tabel 8 di bawah ini, data tidak berdistribusi normal, karena nilainya kurang dari sig (0.05) menurut perhitungan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan SPSS

Tabel 8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	0.36579032
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.077
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Oleh karena itu, apabila data tidak berdistribusi normal maka perlu dilakukan uji *outlier* menggunakan *casewise* diagnostics dan dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 9
Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
61	-3.311	3.70	4.8495	-1.15253
91	4.773	4.61	2.9447	1.66135

a. Dependent Variable: Y

Maka berdasarkan data di atas responden no 61 dan 91 dikeluarkan dari perhitungan.

Uji Multikolinearitas

Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, VIF = 1/*Tolerance*, jika VIF = 10, maka *Tolerance* 1/10 = 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah
Tolerance.

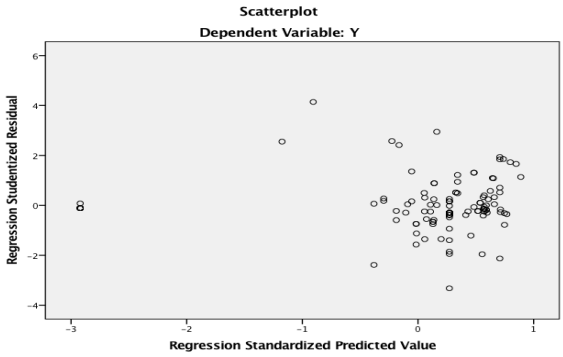
Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.380	.135		10.221	.000		
	X1	-.040	.063	-.076	-.642	.522	.252	3.969
	X2	.208	.068	.388	3.042	.003	.214	4.662
	Z	-.444	.038	-.924	-11.814	.000	.571	1.752

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka data data yang dipakai dalam penelitian ini sudah terbebas dari multikolinearitas atau tidak terdapat masalah multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1
Scatter Plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *variable dependent* dengan *independent*, maka dapat disimpulkan bawah data terbebas atau tidak mengandung unsur heterokedastisitas

Uji Hipotesis

Moderated Regression Analysis merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau
lebih variabel independen)

Tabel 11
Hasil Uji ANOVA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909[a]	.827	.820	.30739

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.662	5	10.932	115.702	.000[b]
	Residual	11.433	121	.094		
	Total	66.095	126			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Moderat_2, X1, X2, Z, Moderat_1

Tabel 12
Hasil Uji Moderated Regression Analysis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.753	.414		-4.237	.000
	X1	.420	.269	.459	1.563	.121
	X2	.916	.273	.989	3.355	.001
	Z	.997	.157	1.203	6.363	.000
	Moderat_1	-.061	.071	-.436	-.855	.394
	Moderat_2	-.158	.071	-1.145	-2.221	.028

Berdasarkan hasil MRA yang ditunjukkan pada tabel 12 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y= -1.753 + 0.420X1 + 0.916X2 + 0.997Z - 0.061X1Z – 0.158X2Z + Ɛ$$

Pengujian hipotesis pengaruh SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Spekle dan Verbeeten (2013). Kesimpulannya adalah SAKIP berorientasi insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa SAKIP yang berorientasi insentif bagi karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini disebabkan karena ketentuan yang berlaku, khususnya dalam kantor pemerintahan, dimana sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi (Siagian, 2002).

Pengujian hipotesis pengaruh SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa SAKIP yang berorientasi eksplorasi berpengaruh pada kinerja PNS. Konfirmasi terhadap pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel SAKIP berorientasi eksplorasi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dengan koefisien 0.916. Arah koefisien searah dengan kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, dengan kesimpulan SAKIP berorientasi eksplorasi mempengaruhi kinerja PNS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Spekle dan Verbeeten (2013). Penggunaan sistem pengukuran kinerja eksplorasi yang melibatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) seperti pembelajaran, pelatihan-pelatihan dan eksperimen-eksperimen cenderung dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan pengukuran kinerja insentif.

Pengujian hipotesis pengaruh SAKIP yang berorientasi insentif terhadap kinerja PNS dimoderasi oleh variabel *contractibility*.

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa SAKIP berorientasi insentif
berpengaruh terhadap kinerja PNS dimoderasi oleh variabel *contractibility*. Hasil pengolahan data menunjukkan tingkat probalilitas interaksi *contractibility* terhadap SAKIP berorientasi insentif sebesar 0.394 lebih besar dari 0.05. Koefisien menunjukkan arah yang berlawanan yaitu sebesar -0.061 terhadap kinerja PNS. Berdasarkan uraian diatas maka H_3 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Spekle dan Verbeeten (2013). Kesimpulannya adalah moderasi *contractibility* terhadap hubungan SAKIP berorientasi insentif dan kinerja PNS tidak berpengaruh signifikan. Proses kesepakatan kinerja *(contratibility*) yang seharusnya menjadi mudah jika kedua pihak menyiapkan pertemuan dengan mengkaji ulang progres terhadap sasaran yang disetujui dalam penelitian ini tidak menjadi faktor yang menguatkan hubungan insentif dengan kinerja karyawan. Kontrak kinerja tidak menjadi dasar untuk mempertimbangkan rencana yang harus dibuat untuk memperbaiki kinerja.

Pengujian hipotesis pengaruh SAKIP yang berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS dimoderasi oleh variabel *contractibility*.

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa SAKIP berorientasi eksplorasi berpengaruh terhadap kinerja PNS dimoderasi oleh variabel *contractibility*. Hasil pengolahan data menunjukkan tingkat probalilitas interaksi *contractibility* terhadap SAKIP berorientasi *contractibility* sebesar 0.028 lebih kecil dari 0.05. Koefisien menunjukkan arah yang berlawanan yaitu sebesar -0.158 terhadap kinerja PNS. Berdasarkan uraian di atas maka H_4 diterima. Kesimpulannya adalah moderasi *contractibility* terhadap hubungan SAKIP berorientasi eksplorasi dan kinerja PNS berpengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat SAKIP berorientasi eksplorasi semakin tinggi dalam perusahaan, begitu perusahaan menggunakan perjanjian kerja, maka kinerja perusahaan menjadi rendah.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SAKIP berorientasi insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Simpulan yang berikutnya adalah SAKIP berorientasi eksplorasi mempengaruhi kinerja PNS. Penggunaan sistem pengukuran kinerja eksplorasi yang melibatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) seperti pembelajaran, pelatihan-pelatihan dan eksperimen-eksperimen cenderung dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan pengukuran kinerja insentif.

Simpulan yang ketiga adalah *contractibility* sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan SAKIP berorientasi insentif terhadap kinerja PNS. Hal ini berlawanan dengan simpulan terakhir (keempat) dari penelitian ini adalah moderasi *contractibility* terhadap hubungan

SAKIP berorientasi eksplorasi dan kinerja PNS berpengaruh negatif yang mengindikasikan bahwa dengan adanya kehadiran dari faktor *contractibility* dapat memperkuat dan memperlemah hubungan SAKIP berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS dengan arah yang berlawanan.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Sampel yang layak untuk dianalisis sangat terbatas, yaitu kurang lebih 127 sampel dari 218 sampel yang direncanakan. Keterbatasan sampel ini akan mempengaruhi *goodness of fit* model penelitian yang diajukan dan hasil pengujian hipotesis tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, peneliti hanya memfokuskan pada satu kantor Daerah Kota Bandung sebagai objek penelitian. Sehingga hasil penelitian ini memiliki tingkat generalisasi yang rendah.

Penelitian yang akan datang sebaiknya tidak memfokuskan pada satu kantor dan menguji variabel-variabel pada penelitian ini pada setting yang berbeda, diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Agustina, Vina dan Yoestini. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan, dan Nilai Pelanggan dalam Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Joglosemar Bus. *Diponegoro Journal of Management*, Vol 1, No.1, hal. 1-11.

Asmoko, Hindri, 2014 Evaluasi Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Pusat Di Indonesia.

Lie Liana. 2009. Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* Vol.2. Juli 2009. pp.90-97.

Hartono. 2011. *Metodologi Penelitian.* Zanafa Publishing. Pekanbaru.

Mahsun, M. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* BPFE Yogyakarta.

Notoatmojo, Soekidjo.1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Rineka Cipta.

Pasinringi, M. 2010. Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementrian Perdagangan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2012: Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik.

Primastiwi Anita. 2017. Pengaruh Informasi dan Sasaran yang Jelas dan Terukur terhadap Penggunaan Sistem

Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS. Mediakom.* Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Spekle, Roland F. and Frank H.M. Verbeeten. 2014. The Use of Performance Measurement Systems in The Public Sector: Effects on Performance. *Management Accounting Research.* Volume 12, Issue 2, June 2014, Pages 131-146.

Speklé dan Verbeeten. 2013. The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance, *Management Accounting Research*, 507, 1-16.

Speklé dan Verbeeten. 2009. The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance, Nyenrole Research & Innovation Institute (NRI) *Research Paper* no.09-08. April.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPP Untuk Smart Riset.* Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Prihatin. 2007. Sistem Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Menjalankan Tugas dan Kewajibannya. Bandung.

Tatikonda, Laksmi. U and Tatikonda, Rao. 1998. "We Need Dynamic Performance Measure Measures" *Majalah Manajemen.*

Undang Undang No. 17 tahun 2003: Keuangan Negara.

Undang Undang No 1 Tahun 2004: Pembendaharaan Negara.

Undang-Undang No 15 Tahun 2004: Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

Yunus, Dalifah. 2012. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran IPA SMP di Kabupaten Belitung Timur. Jakarta.