

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR ISTILAH	ix
ABSTRACT	x
INTISARI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kontribusi Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	11
2.1. Teori Institusional	11
2.2. Kapabilitas Sumber Daya Manusia	14
2.3. Sistem Pengukuran Kinerja	16
2.4. Akuntabilitas	18
2.5. Tekanan Institusional dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja	19
2.6. Tekanan Institusional, Kapabilitas Sumber Daya Manusia, dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja	21
2.7. Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas	22
2.8. Model Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Populasi dan Sampel	24
3.2. Teknik Pengumpulan Data	25

3.3. Variabel Penelitian	25
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.4.1. Tekanan Institusional.....	26
3.4.2. Kapabilitas Sumber Daya Manusia	27
3.4.3. Penggunaan SPK	27
3.4.4. Akuntabilitas.....	28
3.5. Metode Analisis Data	29
3.5.1. Pendekatan Kuantitatif.....	29
3.5.2. Pendekatan Kualitatif.....	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Responden	34
4.2. Pengumpulan Data Kuantitatif	35
4.2.1. Analisis Studi Pendahuluan.....	35
4.2.2. Tingkat Responsi Survei	37
4.2.3. Informasi Demografi Responden.....	39
4.2.4. Statistik Deskriptif	40
4.2.4. Pengujian Bias Tidak Merespon.....	42
4.3. Analisis Data Kuantitatif	45
4.3.1. Merancang Model Struktural.....	46
4.3.2. Merancang Model Pengukuran.....	47
4.3.3. Pengevaluasian Model Struktural	47
4.3.4. Pengevaluasian Model Pengukuran.....	50
4.3.4.1. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Reflektif	51
4.3.4.2. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Formatif	54
4.3.5. Pengujian Hipotesis	55
4.3.5.1. Hipotesis Pengaruh Tekanan Insititusal Isomorfisma terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja	55
4.3.5.2. Hipotesis Pengaruh Tekanan Insititusal Isomorfisma terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja di Moderasi oleh Kapabilitas Sumber Daya Manusia.....	57

4.3.5.3. Hipotesis Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Akuntabilitas	63
4.4. Analisis Data Kualitatif	64
4.4.1. Pemilihan Responden Wawancara	64
4.4.2. Analisis Data Penelitian.....	67
4.4.3. Konfirmasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	67
4.5. Pembahasan dan Diskusi	78
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN	82
5.1. Simpulan.....	82
5.2. Implikasi	84
5.3. Keterbatasan	85
5.4. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	1
Gambar 4.1. Model Struktural Penelitian	46
Gambar 4.2. Model Pengukuran Penelitian	47
Gambar 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis	55
Gambar 4.4. <i>Scatter Plot</i> Sebaran Data Responden.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Komposisi Validitas Konvergen Variabel Reflektif	36
Tabel 4.2. VIF dan P Value Variabel Formatif	37
Tabel 4.3. Tingkat Responsi dan Penggunaan Kuesioner.....	38
Tabel 4.4. Informasi Demografi Responden	39
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif (N=209)	40
Tabel 4.6. Bias Tidak Merespon Berdasarkan Lokasi	43
Tabel 4.7. Bias Tidak Merespon Berdasarkan Waktu.....	45
Tabel 4.8. Ringkasan Variabel dalam Model Penelitian.....	46
Tabel 4.9. Koefisien Variabel Laten	48
Tabel 4.10. Indikator Model Fit	49
Tabel 4.11. Ukuran Efek untuk Koefisien Jalur.....	49
Tabel 4.12. Reliabilitas komposit dan <i>Cronbach's Alpha</i>	51
Tabel 4.13. Nilai AVE	52
Tabel 4.14. Nilai <i>Loading</i> dan P-Value	53
Tabel 4.15. Korelasi Antar Variabel Laten	54
Tabel 4.16. Nilai VIF dan P-Value	54
Tabel 4.17. Koefisien Pengaruh Tekanan Koersif terhadap Penggunaan SPK...	56
Tabel 4.18. Koefisien Pengaruh Tekanan Mimetik terhadap Penggunaan SPK.	56
Tabel 4.19. Koefisien Pengaruh Tekanan Normatif terhadap Penggunaan SPK	57
Tabel 4.20. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Koersif terhadap Penggunaan SPK	59

Tabel 4.21. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Koersif terhadap Penggunaan SPK dalam Model Penelitian	59
Tabel 4.22. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Mimetik terhadap Penggunaan SPK	60
Tabel 4.23. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Mimetik terhadap Penggunaan SPK dalam Model Penelitian	61
Tabel 4.24. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Normatif terhadap Penggunaan SPK	62
Tabel 4.25. Koefisien Efek Moderasi Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Normatif terhadap Penggunaan SPK dalam Model Penelitian	63
Tabel 4.26. Koefisien Pengaruh Penggunaan SPK Terhadap Akuntabilitas	63
Tabel 4.27. Responden Terpilih Berdasarkan Data <i>Outlier</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Instrumen Penelitian.....	1
Lampiran 2. Gambar Koefisien Efek Moderasi dari Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan koersif terhadap Penggunaan SPK	46
Lampiran 3. Gambar Koefisien Efek Moderasi dari Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Mimetik terhadap Penggunaan SPK.....	47
Lampiran 4. Gambar Koefisien Efek Moderasi dari Kapabilitas Sumber Daya Manusia pada Pengaruh Tekanan Normatif terhadap Penggunaan SPK	55
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data Kuantitatif.....	65
Lampiran 6. Hasil Wawancara	65

DAFTAR ISTILAH

GGG = <i>Good Government Governance</i>	1
SPK = Sistem Pengukuran Kinerja	2
LAKIP = Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.....	3
NPM = <i>New Public Management</i>	16
SKPD = Satuan Kerja Perangkat Daerah	23
SEM-PLS = <i>Structural Equation Modelling – Partial Least Square</i>	28



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

**TEKANAN INSTITUSIONAL, PENGGUNAAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA, AKUNTABILITAS, DAN
KAPABILITAS SUMBER
DAYA MANUSIA: STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA DAN JAWA
TENGAH**

PUSPITA DEWI W, Dr. Rusdi Akbar, M.Sc.

Universitas Gadjah Mada, 2016 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>