

## DAMPAK PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL, TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PENGUKURAN KINERJA ORGANISASIONAL

Suryo Pratolo<sup>1</sup>, Hafiez Sofyani<sup>2</sup>, Arifin Hamsyah Mukti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[suryo@umy.ac.id](mailto:suryo@umy.ac.id)

### **Abstract**

*The study aims to investigate the influence of organizational commitment, information technology, and justice of reward and punishment system on organizational performance measurement system. The population in this study was private universities registered in LLDikti region 6 Central Java. The samples were selected using convenience sampling method. Data collection was carried out by survey method using a questionnaire, and processed using SPSS. This study found that information technology and justice of reward punishment system have a significant positive effect on organizational performance measurement system. Meanwhile, organizational commitment has no significant positive effect on organizational performance measurement system. This study makes a theoretical contribution by confirming goal setting theory in its implementation in higher education. In practical terms, the results of this study can be used as input for higher education management to be able to improve the internal performance of study programs in universities.*

**Keywords:** *Information technology; Justice of rewards & punishment System; Organizational commitment; Organizational performance measurement.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, teknologi informasi, serta sistem penghargaan dan hukuman terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah PTS yang terdaftar di LLDikti wilayah 6 di Jawa Tengah. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode convenience sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey menggunakan kuisioner, serta diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa teknologi informasi serta keadilan sistem penghargaan dan hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional. Sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengkonfirmasi goal setting theory pada implementasinya di perguruan tinggi. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen perguruan tinggi untuk bisa meningkatkan kinerja internal program studi yang ada di perguruan tinggi.

**Kata Kunci:** Keadilan sistem penghargaan & hukuman; Komitmen organisasional; Pengukuran kinerja Organisasional; Teknologi Informasi.

*Cronicle of Article: Received (Feb); Revised (May); and Published (December).*

©2021 Jurnal Kajian Akuntansi Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author:** Suryo Pratolo, Hafiez Sofyani and Arifin Hamsyah Mukti are from Accounting Study Program, Faculty of Economy, University Muhammadiyah Yogyakarta. *Corresponding Author:* [suryo@umy.ac.id](mailto:suryo@umy.ac.id).

**How to cite this article:** Pratolo, S., Sofyani, H., & Mukti, A. H. (2021). Dampak Peran Komite Organisasional, Teknologi Informasi, Sistem Penghargaan dan Hukuman terhadap Pengukuran Kinerja Organisasional. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), 156-175.

## PENDAHULUAN

Sistem pengukuran kinerja sangat penting karena berperan sebagai kunci dalam pelaksanaan rencana strategis, evaluasi pencapaian tujuan organisasi, dan rencana pembangunan kompensasi manajerial (Ittner dan Larcker, 1998). Selain itu, perguruan tinggi berperan sebagai sumber pengetahuan, melaksanakan pengembangan akademik, mendidik mahasiswa, dan mendorong pembangunan nasional (Johnes dan Taylor, 1990). Melalui undang-undang tentang pendidikan tinggi, pemerintah Indonesia mengamanatkan kepada perguruan tinggi untuk melaksanakan sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi dimana ada dua sistem penjaminan mutu yang harus dijalankan oleh suatu lembaga perguruan tinggi, yaitu sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh perguruan tinggi dan sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi. Kedua sistem penjaminan mutu tersebut ditujukan untuk memenuhi standar kualitas (Undang-Undang No 12 Tahun 2012). Selanjutnya melalui undang-undang yang sama pasal 55 ayat 1, pemerintah juga mempersyaratkan bahwasanya perguruan tinggi beserta program-program studinya harus diakreditasi menurut kriteria-kriteria yang didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014, SNPT sendiri terdiri atas berbagai standar berikut, yakni Standar Nasional Pendidikan, Standar Penelitian, dan Standar Pengabdian Kepada Masyarakat (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan No 49 Tahun 2014). Berkaitan dengan hal tersebut keberadaan dan keberlangsungan perguruan tinggi di Indonesia sangat ditentukan oleh seberapa mampu institusi tersebut memenuhi dengan baik standar yang ada. Oleh karena itu dalam pandangan pemerintah, hanya institusi pendidikan tinggi yang mampu memenuhi

standar tersebut yang dianggap layak untuk melaksanakan aktivitasnya dalam memberikan berbagai layanan akademik bagi para stakeholdernya (Girikallo, 2017). Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah perguruan tinggi swasta sebanyak 248 (BANPT, 2020). Namun demikian, jumlah perguruan tinggi tersebut tidak dapat mencerminkan kualitas perguruan tinggi yang berada di provinsi Jawa Tengah. Berikut hasil akreditasi perguruan tinggi di Jawa Tengah yang dilakukan oleh BANPT.

**Tabel 1. Akreditasi Perguruan Tinggi di Jawa Tengah**

Peringkat	Jumlah	Persentase (%)
A (Unggul)	8	3,22
B (Baik Sekali)	113	45,56
C (Baik)	127	51,20
	248	

Sumber: BANPT, 2020 (diolah)

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kinerja perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah masih banyak yang mendapatkan akreditasi B dan C. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perguruan tinggi di Jawa Tengah masih rendah (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Rendahnya kualitas perguruan tinggi ini dapat disebabkan kerana belum optimalnya kinerja internal organisasional perguruan tinggi (Pratolo et al., 2020). Dengan meningkatkan sistem pengukuran kinerja internal organisasi maka kualitas perguruan tinggi akan baik serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Hal tersebut dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa perguruan tinggi mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mendapatkan nilai yang baik dari masyarakat serta akan berdampak terhadap keberlangsungan perguruan tinggi itu sendiri (Sayidah et al., 2019; Tsinidou et al., 2010).

Untuk tercapainya hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor yang mampu

meningkatkan sistem pengukuran kinerja internal organisasional perguruan tinggi. Menurut Robbins (2014) komitmen pada organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur kinerja internal organisasional. Melalui komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi dipercaya mampu untuk meningkatkan kinerja yang baik pada suatu organisasi dalam perguruan tinggi. Selanjutnya, Abraham (2012) berpendapat bahwa peran teknologi informasi dinilai sangat penting terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional karena dengan adanya dimensi sistem informasi yang muncul dari interaksi teknologi informasi dengan lingkungan sosial, maka teknologi informasi tersebut dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan oleh manajemen. Selain itu, dengan adanya keadilan sistem penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan kinerja internal organisasional karena ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik maka karyawan tersebut akan memiliki motivasi yang lebih agar dapat bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasional (Koencoro et al., 2013). Namun demikian, kejelasan tujuan organisasi sangat diperlukan agar pengukuran kinerja organisasional dapat berjalan dengan baik yang didukung dengan komitmen organisasional dari pimpinan dan karyawan, teknologi informasi yang memadai serta sistem penghargaan dan hukuman yang adil maka organisasi dan sumber daya manusia akan memiliki keselarasan tujuan sehingga pengukuran kinerja internal organisasi di perguruan tinggi swasta bisa diselesaikan serta tercapainya tujuan organisasi (Locke dan Latham, 1990). Selain itu, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menguji tentang sistem pengukuran kinerja, diantaranya penelitian dari Adcroft dan Willis (2005) yang mendapatkan hasil bahwa sistem pengukuran kinerja saat ini di sektor publik

tidak mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja layanan pendidikan tinggi. Penelitian Pasolo dan Akbar (2017) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja pada bank Papua mengadopsi *balance scorecard* karena lebih akurat dalam menyusun indikator, mengukur dan menilai kinerja karyawan. Noh dan Fitzsimmons (1999) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pemasaran perusahaan di Korea. Selain itu, Sequist dan Bates (2010) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa teknologi informasi memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan pengukuran kinerja di berbagai bidang. Alach (2017) juga mengemukakan bahwa dengan keluasan dan kualitas dari pengukuran kinerja serta penggunaan informasi kinerja yang baik mampu memberikan kemudahan bagi pemimpin perguruan tinggi untuk mengambil keputusan yang tepat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Sofyani dan Akbar (2015) mendapatkan hasil bahwa kesesuaian tugas dengan kompetensi pendidikan belum mampu membuat sistem pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan baik. Negara dan Gayatri (2017) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak mampu meningkatkan kinerja manajerial. Sedangkan Dasrita et al. (2015) mengemukakan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak mampu meningkatkan kinerja manajerial namun komitmen terhadap organisasional dapat membantu manajemen meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut, peran sistem pengukuran kinerja masih belum maksimal dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk memberikan bukti bahwa sistem pengukuran kinerja organisasional dapat ditingkatkan menjadi lebih baik. Hingga saat ini, penelitian mengenai faktor-faktor sistem pengukuran kinerja organisasioanl masih belum banyak

dilakukan dalam konteksnya di perguruan tinggi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini membahas tentang sejauhmana penerapan sistem penilaian kinerja organisasional dan faktor-faktor penentunya untuk mendapatkan gambaran tentang upaya apa yang seharusnya ditempuh untuk mengefektifkan sistem pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta yang bisa mewujudkan *good governance* pada perguruan tinggi swasta di Indonesia.

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam pengembangan ilmu yang berkaitan dengan memberikan bukti empiris mengenai komitmen organisasional, teknologi informasi, dan keadilan sistem penghargaan dan hukuman terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional. Selain itu, riset ini juga memberikan kontribusi teoritis dengan mengkonfirmasi teori komitmen organisasional, teknologi informasi, keadilan sistem penghargaan dan hukuman, dan sistem pengukuran kinerja organisasional yang berkaitan dengan *goal setting theory* pada implementasinya di perguruan tinggi. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen perguruan tinggi untuk bisa meningkatkan kinerja internal perguruan tinggi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sistem Pengukuran Kinerja Organisasional**

Pengukuran kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Forrester, 2011; Mcadam et al., 2010; Sluis et al., 2008); serta meningkatkan akuntabilitas (Poister dan Streib, 2005). Definisi pengukuran kinerja adalah penggunaan indikator-indikator kualitatif dan kuantitatif untuk mengukur aktivitas dan pencapaiannya (Ghobadian dan Ashworth, 1994; Wang, 2002). Pengukuran kinerja tidak hanya fokus pada aspek pengukurannya saja, namun juga penggunaan informasi kinerja tersebut untuk untuk pengendalian dan

pengelolaan (Bisbe dan Malagueño, 2012; Bititci et al., 2012; Broadbent dan Laughlin, 2009; Kloot dan Martin, 2000).

Pengukuran kinerja bisa dibedakan menjadi pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Pengukuran kinerja keuangan cenderung hanya menghasilkan *output* jangka pendek (Crabtree dan DeBusk, 2006). Ukuran kinerja keuangan cenderung menyebabkan manajer untuk membuat keputusan yang dangkal, jangka pendek, memfokuskan pada dampak keputusan saat ini tanpa adanya koneksi yang jelas antara tindakan jangka pendek dengan strategi jangka panjang (Luft dan Shields, 1999; McKenzie dan Schilling, 1998). Kebutuhan akan ukuran kinerja non-keuangan disebabkan oleh perubahan besar dalam lingkungan bisnis seperti pergeseran dari aset berwujud ke aset tak berwujud, tekanan kompetitif (Ittner dan Larcker, 1998); dan gerakan kualitas yang membutuhkan penekanan lebih besar pada kebutuhan pelanggan dan kepuasan pelanggan, yang mengarah ke penekanan yang lebih besar pada tindakan non-keuangan seperti keluhan, kepuasan, dan retensi (Brancato, 1995).

Sistem pengukuran kinerja juga bisa dibedakan berdasarkan dimensi waktu, ada yang berdimensi jangka pendek dan ada yang berdimensi jangka panjang. Sistem pengukuran kinerja yang bersifat jangka pendek pada umumnya berfokus pada aspek *outputs* seperti laba dan ukuran nilai ekonomis (Ittner dan Larcker, 1998); kualitas (Youndt et al., 1996). Selanjutnya pada aspek efisiensi yang meliputi efisiensi keuangan (Rucci et al., 1998); efisiensi produksi (Banker et al., 1996). Aspek terakhir yakni kepuasan yang meliputi kepuasan pegawai (Huang, 1997); dan kepuasan konsumen (Delaney dan Huselid, 1996).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah seberapa jauh tingkat seorang personil organisasi memihak dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya pada

suatu organisasi dan tujuan-tujuannya (Eslami dan Gharakhani, 2012). Komitmen organisasional menunjukkan keyakinan dan dukungannya serta loyalitas seseorang terhadap sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Safitri, 2019). Jika individu memiliki komitmen organisasional yang kuat maka individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan organisasi, selalu berfikiran positif dan berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Namun jika individu atau seseorang memiliki komitmen organisasional yang rendah maka dapat menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya saja sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut menjadi rendah terhadap organisasinya. Menurut Safitri (2019) terdapat tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasional, yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan dengan sekuat tenaga untuk melakukan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk menjaga keunggulan dalam suatu organisasi.

Mowday et al. (1982) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dibangun apabila individu dapat mengembangkan sikap identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang saling berhubungan terhadap organisasi.

### **Keadilan Sistem Penghargaan dan Hukuman**

Keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Sheppard et al. (1992) diartikan sebagai wilayah teoritis yang mengeksplorasi sikap dan persepsi keadilan pada tempat kerja. Penghargaan meliputi berbagai stimulan yang disediakan oleh organisasi untuk personilnya sebagai bagian dari suatu kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead dan Griffin, 1999).

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas personil organisasi guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). Menurut Ivancevich et al. (2000) terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan penghargaan, yaitu penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia, individu yang cenderung membandingkan penghargaan miliknya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain, proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil, serta manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

Ivancevich et al. (2000) membagi tujuan dari program penghargaan menjadi 3 tujuan utama yaitu menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Anwar dan Duniya (2016) menjelaskan jika penghargaan adalah suatu bentuk yang positif maka hukuman adalah suatu bentuk yang negatif. Hukuman diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Menurut Mahmudi (2005) komponen utama dalam sistem penghargaan terdiri dari beberapa elemen diantaranya adalah gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir serta penghargaan psikologis dan sosial.

Hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich et al., 2000). Hukuman merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran

pada pelanggar (Mangkunegara, 2013). Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik personil supaya menaati semua peraturan organisasi. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Menurut Purwanto (2007) hukuman dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu hukuman *preventif* yang merupakan hukuman yang dilakukan dengan maksud, dan hukuman *represif* yang berarti hukuman yang dilakukan karena adanya pelanggaran yang diperbuat.

Menurut Rivai (2015) ada beberapa tingkat dan jenis hukuman yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

### **Teknologi Informasi**

Teknologi informasi menurut Martin et al. (2005) adalah kombinasi dari teknologi komputer yang tersusun dari perangkat keras dan perangkat lunak untuk memproses dan juga menyimpan teknologi komunikasi informasi untuk melakukan distribusi informasi. Teknologi informasi tidak hanya sebatas pada perangkat keras maupun perangkat lunak yang akan digunakan dalam proses penyimpanan informasi namun juga mencakup teknologi komunikasi sebagai media pengirim atau penyebar informasi. Teknologi informasi menjadi aspek penting dalam organisasi dalam mewujudkan sistem informasi untuk mendukung tata kelola dan manajemen organisasi. Tuntutan global menuntut dunia pendidikan agar senantiasa dan selalu menyesuaikan perkembangan teknologi terhadap usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam menyesuaikan penggunaannya bagi dunia pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran (Baharuddin, 2010).

### **Goal Setting Theory**

Menurut Locke (1975) apabila *goal setting* direalisasikan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian yang tinggi jika disertai dengan penyampaian tujuan yang jelas. Locke dan Latham (2013) menjelaskan bahwa tidak adanya tujuan dan sasaran tertentu dapat menjadi sumber ambiguitas, kebingungan, dan kurangnya arahan bagi bawahan. Oleh karena itu, adanya konsep penetapan tujuan yang jelas dalam perumusan sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, terdapat keterkaitan antara teori *goal setting* dan sistem pengukuran kinerja dimana organisasi akan berupaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi apabila terdapat kejelasan dalam tujuan organisasi, dengan dibantu komitmen organisasional yang baik, teknologi informasi yang memadai serta sistem penghargaan dan hukuman diterapkan secara adil maka diharapkan organisasi mampu meningkatkan sistem pengukuran kinerjanya menjadi lebih baik.

### **Pengembangan Hipotesis**

Komitmen organisasional adalah sejauh mana tingkat personil menjadi bagian organisasi dan mendukung tujuan organisasi serta menjaga keanggotaannya di dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2009). Forrester (2011) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Locke (1975) menyatakan bahwa dengan tujuan yang jelas maka organisasi dapat berjalan dengan baik dengan pencapaian tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat terwujud apabila dalam tubuh organisasi tersebut memiliki tujuan yang jelas. Meningkatnya komitmen terhadap organisasional akan membuat tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh

Jamil (2013) menemukan bahwa faktor dari organisasional dapat mendukung diterapkannya sistem pengukuran kinerja dengan baik. Selain itu, Cavalluzzo dan Ittner (2004) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa implementasi sistem pengukuran kinerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan komitmen manajemen terhadap organisasional, otoritas pembuatan keputusan, dan pelatihan. Oleh karena itu, kejelasan tujuan suatu organisasi yang didukung dengan komitmen organisasional dari setiap karyawan dan manajer akan mampu membuat sistem pengukuran kinerja berjalan dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja Organisasional**

Dalam suatu organisasi, teknologi informasi menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif (Darmini dan Putra, 2009). Teknologi Informasi merupakan suatu teknologi yang dapat digunakan untuk mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi, dan mengolah data agar menghasilkan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu sehingga dapat digunakan dalam pengukuran kinerja (Warsita, 2008). Menurut Locke (1975) apabila *goal setting* direalisasikan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian yang tinggi jika disertai dengan penyampaian tujuan yang jelas. Adanya teknologi informasi sangat dibutuhkan organisasi dalam rangka mencapai target kinerjanya, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kinerja organisasi (Ningsih, 2014). Perkembangan penggunaan teknologi informasi untuk melakukan pengukuran kinerja tergantung pada penggunaannya di organisasi. Akurasi informasi yang dihasilkan data

elektronik tergantung pada sumber data potensial yang dihasilkan dari suatu sistem. Penggunaan teknologi informasi pada pengukuran kinerja meningkat dengan adanya *trend* kebutuhan *virtual coporation*. Tidak adanya supervisi dan pengendalian langsung atas pekerjaan personil menjadikan manajer pada *virtual corporation* tersebut membutuhkan pengukuran kinerja dan umpan baliknya. Teknologi informasi menjadi *backbone* dari *virtual organization* dan menjadi penting untuk menilai kinerja organisasional anggotanya. Noh dan Fitzsimmons (1999) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan penilaian dalam kinerja pemasaran perusahaan di Korea. Penelitian Sequist dan Bates (2010) mendapatkan hasil bahwa teknologi informasi memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan pengukuran kinerja di berbagai bidang. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H2: Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja Organisasional**

Keadilan dibedakan menjadi *distributive justice* dan *procedural justice* (Greenberg, 1987). Keadilan distributif menyangkut penghargaan dan hukuman yang diberikan, sedangkan keadilan prosedural adalah tentang keadilan dalam prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil tersebut. Bagaimana penghargaan atau hukuman diberikan dapat dipertimbangkan dalam konteks ini yaitu seberapa adil perbedaan antara penghargaan terendah dan tertinggi dalam organisasi yang mencerminkan sejauh mana tingkat keadilan distributif dan bagaimana proses untuk mendapatkan penghargaan merupakan aspek keadilan prosedural (Greenberg, 1987). Sistem yang memotivasi harus melibatkan keadilan yang dipersepsikan oleh personil organisasi baik keadilan secara distribusi

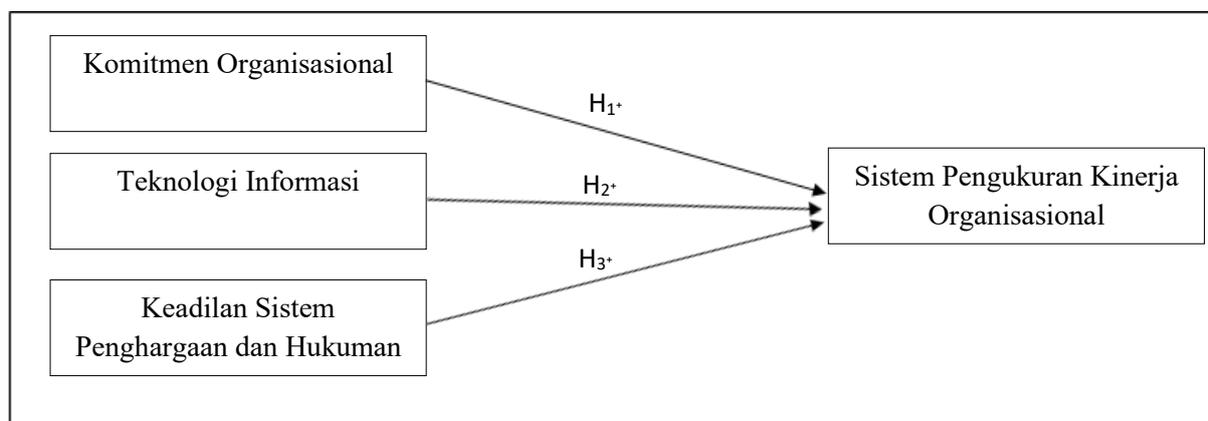
maupun keadilan secara prosedural. Pengaruh keadilan sistem penghargaan dan hukuman terhadap penerapan sistem pengukuran kinerja dijelaskan dengan *goal setting theory*. Teori *goal setting* menyatakan bahwa dengan tidak adanya kejelasan tujuan didalam organisasi maka akan menjadi sumber ambiguitas, kebingungan serta kurangnya arahan bagi bawahan (Locke dan Latham, 2013). Adanya tujuan organisasi yang jelas akan membuat sistem penghargaan dan hukuman dapat diterapkan dengan baik sehingga setiap individu termotivasi untuk meningkatkan sistem penilaian kinerja tercapai dengan maksimal. Penelitian Alkhafaji et al. (2018) menjelaskan bahwa pada umumnya hubungan antara sistem penghargaan dan hukuman yang adil dapat dijadikan acuan penilaian terhadap kinerja organisasional. Nguyen et al. (2017) mengemukakan bahwa sistem penghargaan

dan hukuman yang adil akan mendorong upaya terbaik dari para bawahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Persepsi personil prodi atas keadilan sistem penghargaan dan hukuman merupakan salah satu faktor penentu efektif tidaknya penerapan sistem pengukuran kinerja. Jika sistem pemberian penghargaan dan hukuman dipersepsikan adil baik dari aspek prosedural maupun dari aspek distribusi, maka dapat dijadikan motivasi bagi personil prodi untuk mendukung efektifitas sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H3: Keadilan Sistem Penghargaan dan Hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja Organisasional**

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Unit Analisis, dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PTS se LLDikti wilayah 6 di Jawa Tengah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah program studi pada PTS se LLDikti wilayah 6 di Jawa Tengah. Responden yang mewakili unit analisis untuk mengisi kuesioner adalah pimpinan program studi yaitu kepala prodi dan sekretaris prodi di perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah. Penyampelan dilakukan untuk memilih sampel dari program studi di perguruan

tinggi swasta se Provinsi Jawa Tengah dan metode yang dilakukan adalah *covenience sampling*.

### Jenis, Sumber, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner yang diisi oleh 165 responden dari 82 program studi pada PTS se LLDikti

wilayah 6 di Jawa Tengah. Selanjutnya data diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji signifikansi.

### Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini diadopsi dari beberapa penelitian sebelumnya, namun setiap elemen pertanyaan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen diantaranya komitmen organisasional, teknologi informasi dan keadilan sistem penghargaan dan hukuman serta satu variabel dependen yaitu sistem pengukuran kinerja organisasi. Sistem pengukuran kinerja organisasional dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi pengukuran kinerja *balanced scorecard* meliputi aspek keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran (Chen et al., 2009). Komitmen organisasional diukur dengan dimensi *normative commitment*, *affective commitment*, dan *continuance commitment* (Syaifulah, 2014). Selain itu, pengukuran teknologi informasi meliputi dimensi ketersediaan sarana dan prasarana dan dimensi penggunaan sarana dan prasarana teknologi informasi yang ada (Agung dan Yuniar, 2014). Sedangkan pengukuran keadilan sistem penghargaan dan hukuman yaitu dengan dimensi keadilan distribusi dan keadilan prosedural (Chusminah, 2018). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert berbasis ordinal yang ditunjukkan dengan

angka 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju. Periode penyebaran dilakukan sebelum dan sampai awal pandemi Covid-19 dimana *hard* kuisisioner dikirimkan ke setiap perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah.

## HASIL PENELITIAN

### Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 3 menunjukkan bahwa komitmen organisasional para personil program studi menunjukkan tingkatan yang tinggi yang ditunjukkan dengan nilai rata-ratanya 3,97. Hal ini menunjukkan karyawan prodi perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah sebagian besar memiliki komitmen terhadap perguruan tinggi tempat mereka bekerja. Teknologi informasi menunjukkan tingkatan yang tinggi dimana nilai rata-ratanya 3,85 yang menunjukkan prodi telah menerapkan dan memanfaatkan teknologi informasi yang ada di perguruan tinggi. Untuk keadilan sistem penghargaan dan hukuman berada pada level yang rendah dengan rata-ratanya 3,61 yang berarti bahwa prodi setiap perguruan tinggi di Jawa Tengah masih belum adil dalam yang memberikan penghargaan dan hukuman. Sedangkan untuk sistem pengukuran kinerja organisasional menunjukkan kondisi rendah dimana rata-ratanya 3,63 yang menunjukkan bahwa masih banyak indikator sistem pengukuran kinerja prodi pada perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah belum dilaksanakan dengan baik

**Tabel 2. Data Responden**

Perguruan Tinggi	Prodi	Data Responden			
		KAPRODI	SEKPRODI	KA. LAB	Total
PTS di Surakarta	25	23	23	4	50
PTS di Purwokerto	20	18	18	3	39
PTS di Magelang	15	13	13	2	28
PTS di Purworejo	6	6	7	1	14
PTS di Semarang	10	10	11	1	22
PTS di Pekalongan	2	2	1	1	4

<b>PTS di Kudus</b>	2	2	1	1	4
<b>PTS di Surakarta</b>	2	2	1	1	4
<b>Total</b>	82				165

Sumber : Excel 2021 (diolah)

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

	<b>KO</b>	<b>TI</b>	<b>P&amp;H</b>	<b>SPK</b>
<b>Mean</b>	3,97	3,85	3,61	3,63
<b>Median</b>	3,90	3,80	3,66	3,80
<b>Standard Deviasi</b>	0,51	0,35	0,71	0,62
<b>Minimum</b>	2,90	3,00	1,50	2,00
<b>Maksimum</b>	5,00	4,70	5,00	4,90

Sumber : SPSS 26 (diolah)

**Tabel 4. Uji Validitas**

<b>Item</b>	<b>Indikator</b>	<b>r tabel</b>	<b>r hitung KO</b>	<b>r hitung TI</b>	<b>r hitung P&amp;H</b>	<b>r hitung SPK</b>	<b>Keterangan</b>
<b>KO1</b>	Bekerja karena senang untuk mengabdikan	0,14	0,72				Valid
<b>KO2</b>	Bekerja keras untuk memajukan organisasi	0,14	0,68				Valid
<b>KO3</b>	Yakin terhadap masa depan karir	0,14	0,71				Valid
<b>KO4</b>	Bangga menjadi bagian organisasi	0,14	0,60				Valid
<b>KO5</b>	Tidak akan meninggalkan organisasi	0,14	0,73				Valid
<b>KO6</b>	Menandatangani komitmen tertulis	0,14	0,65				Valid
<b>KO7</b>	Masalah organisasi menjadi masalah pribadi	0,14	0,74				Valid
<b>KO8</b>	Sulit mendapatkan pekerjaan lain apabila meninggalkan organisasi	0,14	0,55				Valid
<b>KO9</b>	Belum memberikan banyak kontribusi	0,14	0,49				Valid
<b>KO10</b>	Tidak nyaman bekerja di organisasi	0,14	0,48				Valid
<b>TI1</b>	Prosentase rasio pegawai terhadap jumlah komputer	0,14		0,29			Valid
<b>TI2</b>	Pengelolaan administrasi menggunakan sistem TI berbasis computer	0,14		0,61			Valid
<b>TI3</b>	Kegiatan layanan dilakukan secara online	0,14		0,64			Valid
<b>TI4</b>	Fasilitas disediakan jaringan internet	0,14		0,44			Valid
<b>TI5</b>	Mewajibkan pembelajaran online	0,14		0,66			Valid
<b>TI6</b>	Pengecekan fasilitas secara rutin dan perbaikan secara cepat	0,14		0,66			Valid
<b>TI7</b>	Penyimpanan data	0,14		0,71			Valid

	dilakukan secara merata			
<b>TI8</b>	Seluruh lingkungan organisasi disediakan software yang sesuai	0,14	0,56	Valid
<b>TI9</b>	Aktivitas menggunakan komputer dilakukan setiap hari	0,14	0,61	Valid
<b>TI10</b>	Seluruh pencarian dan pengolahan data dilakukan secara merata	0,14	0,68	Valid
<b>PH1</b>	Memberikan secara adil penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan dalam akreditasi	0,14	0,75	Valid
<b>PH2</b>	Memberikan secara adil penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan dalam memberikan layanan pada dosen	0,14	0,65	Valid
<b>PH3</b>	Memberikan secara adil penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan dalam memberikan layanan pada mahasiswa	0,14	0,75	Valid
<b>PH4</b>	Prosedur penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan atas capaian akreditasi dilaksanakan secara adil	0,14	0,81	Valid
<b>PH5</b>	Prosedur penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan atas layanan pada dosen dilaksanakan secara adil	0,14	0,81	Valid
<b>PH6</b>	Prosedur penghargaan/hukuman atas keberhasilan/kegagalan atas layanan pada mahasiswa dilaksanakan secara adil	0,14	0,84	Valid
<b>SPK1</b>	Penilaian penggunaan dana dengan anggaran	0,14	0,76	Valid
<b>SPK2</b>	Penilaian kinerja berdasar kinerja program	0,14	0,76	Valid
<b>SPK3</b>	Pengukuran kinerja atas kualitas kecepatan layanan	0,14	0,54	Valid
<b>SPK4</b>	Pengukuran kinerja atas keramahan layanan	0,14	0,59	Valid
<b>SPK5</b>	Pengukuran kinerja berdasarkan peningkatan kualitas personil	0,14	0,80	Valid

SPK6	Pengukuran kinerja berdasarkan peningkatan kualitas sarana dan prasarana	0,14	0,74	Valid
SPK7	Pengukuran kinerja berdasarkan tingkat kepuasan mahasiswa	0,14	0,78	Valid
SPK8	Pengukuran kinerja berdasarkan tingkat kepuasan dosen	0,14	0,85	Valid
SPK9	Pengukuran kinerja berdasarkan karya dosen dibidang penelitian	0,14	0,83	Valid
SPK10	Evaluasi atas kenaikan pangkat dilakukan secara efektif	0,14	0,77	Valid

Sumber: SPSS 26 (diolah)

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Konstruk	r tabel	r hitung	Keterangan
KO	0,14	0,66	Reliabel
TI	0,14	0,62	Reliabel
P&H	0,14	0,41	Reliabel
SPK	0,14	0,87	Reliabel

Sumber: SPSS 26 (diolah)

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel Independen	Simbol	Koef.	t	Sig.	Terdukung
Komitmen Organisasional	H1	.158	1.592	.114	Tidak
Teknologi Informasi	H2	.539	3.723	.000	Ya
Keadilan Sistem Penghargaan dan Hukuman	H3	.264	2.269	.025	Ya

Dependent Variable: Sistem Pengukuran Kinerja Organisasional

Sumber: SPSS 26 (diolah)

### Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji Validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dimana setiap item pertanyaan dapat dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat

terhadap skor total dengan kata lain, sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat skor kesejajaran atau korelasi yang tinggi terhadap skor total item. Pengujian terhadap validitas item ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor untuk masing-masing variabel menggunakan korelasi *product momen pearson* (Alhusni, 2003). Apabila angka korelasi signifikan dimana r hitung lebih besar dari r tabel, berarti alat ukur tersebut valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya

bila tidak signifikan maka tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pada Tabel 4 dapat diamati nilai  $r$  hitung setiap variabel lebih besar daripada  $r$  tabel yaitu 0,14, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas terpenuhi.

#### **Hasil Uji Reabilitas**

Pengujian reliabilitas atau keandalan adalah berkaitan dengan tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Penerapan uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen berupa kuesioner pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi yang baik dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017). Dapat disimpulkan, reliabilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada kelompok pertanyaan nomor ganjil dengan skor pada kelompok pertanyaan nomor genap, yang langkah kerjanya adalah membagi pertanyaan-pertanyaan menjadi dua belah yaitu kelompok genap dan kelompok ganji, lalu skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden, selanjutnya korelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan korelasi *product moment*, dan yang terakhir menentukan tingkat reliabilitas berdasarkan signifikansi korelasi dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dilihat pada Tabel 5, nilai  $r$  hitung setiap variabel lebih besar daripada  $r$  tabel yaitu 0,14, hal ini menjelaskan bahwa uji

reliabilitas dalam penelitian juga telah terpenuhi.

#### **Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil pengujian regresi menggunakan SPSS pada Tabel 6 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional pimpinan prodi tidak terbukti memengaruhi penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional program studi yang ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,114 yang lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05. Penggunaan teknologi informasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional program studi yang ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sedangkan keadilan sistem penghargaan dan hukuman berpengaruh positif signifikan kepada penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional program studi dengan nilai sig sebesar 0,025 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05.

#### **PEMBAHASAN**

Kondisi penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional program studi pada perguruan tinggi di Indonesia khususnya di Jawa Tengah belum optimal. Hal ini menjadi suatu perhatian karena sistem pengukuran kinerja menjadi faktor pencapaian kinerja organisasional. Sesuai dengan *goal setting theory*, pencapaian kinerja terkait dengan *goal congruency* antara tujuan organisasi dengan tujuan individual di dalam organisasi tersebut yang diarahkan oleh adanya tujuan yang jelas (Locke dan Latham, 1990). Kinerja PTS di Jawa Tengah yang belum optimal dapat diakibatkan karena PTS belum mampu melakukan sinkronisasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasinya yang ditunjukkan penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional yang efektif.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dihipotesiskan berpengaruh positif pada sistem pengukuran kinerja organisasional

tidak terbukti pada penelitian ini. Senada dengan Mustafsiroh (2018); Pratolo et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu menjadi faktor untuk menilai suatu kinerja. Melalui statistik deskriptif dapat diketahui bahwa komitmen organisasioanal pengelola program studi menunjukkan tingkatan yang tinggi namun tidak memiliki pengaruh positif pada sistem pengukuran kinerja organisasional. Kondisi ini diduga karena pengelola program studi memiliki peran ganda sebagai personil manajerial dan sebagai profesional dosen. Semakin tingginya komitmen organisasional tidak terkait dengan sistem pengukuran kinerja organisasional yang dilaksanakan oleh internal perguruan tinggi, karena pengelola program studi sebagai dosen juga melekat komitmen pada profesinya untuk melaksanakan kewajiban tridharma perguruan tinggi yaitu tugas pendidikan dan pengajaran; penelitian dan publikasi; serta pengabdian kepada masyarakat dan komitmen profesi ini terkait dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak eksternal baik penilaian kinerja personal berupa Laporan Evaluasi Beban Kerja Dosen (LEBKD) maupun Akreditasi Program Studi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

Temuan selanjutnya dari penelitian ini ialah teknologi informasi mampu mempengaruhi sistem pengukuran kinerja organisasional secara positif signifikan. Penelitian ini mendukung pernyataan Ningsih (2014); Sequist dan Bates (2010); Talakua (2015) dengan hasil bahwa teknologi informasi memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan pengukuran kinerja di berbagai bidang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya teknologi informasi akan membuat setiap pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien serta pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik. Selanjutnya apabila organisasi mampu memaksimalkan pekerjaan dengan adanya teknologi informasi, maka organisasi

dipercaya mampu meningkatkan sistem pengukuran kinerja organisasionalnya menjadi lebih baik. Selain itu, sistem pengukuran organisasi yang didukung dengan adanya kejelasan dalam tujuan organisasi serta mulai memaksimalkan sumber daya teknologi informasi yang memadai maka setiap prodi akan mampu meningkatkan pengukuran kinerja organisasional. Teknologi Informasi merupakan suatu instrumen baik perangkat keras maupun perangkat lunak yang pada saat ini sudah masuk era *internet of thing* menjadikan sistem pengukuran kinerja organisasional sebagai suatu sistem informasi menjadi semakin *user friendly*, transparan, dan akuntabel sehingga pengukuran kinerja organisasional menjadi semakin efektif.

Terakhir, penelitian ini menemukan bahwa keadilan sistem penghargaan dan hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil di organisasi kepada para karyawan, maka dipercaya mampu membuat karyawan perguruan tinggi lebih termotivasi dalam bekerja dan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sehingga meningkatnya kinerja dari karyawan dengan adanya keadilan sistem penghargaan dan hukuman akan berdampak terhadap pengukuran sistem kinerja organisasional yang akan membaik juga. Begitu juga perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah yang rata-rata belum menerapkan sistem penghargaan dan hukuman ini dengan adil dan menyeluruh. Sejalan dengan Alkhafaji et al. (2018); Nguyen et al. (2017) yang menyatakan bahwa dengan sistem penghargaan dan hukuman yang adil akan mendorong upaya terbaik dari para bawahan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya keadilan prosedural maupun keadilan distribusi dalam upaya pengendalian manajemen organisasi dalam hal ini sistem

penghargaan dan hukuman, menjadikan personil organisasi termotivasi untuk mendukung strategi pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi melalui sistem pengukuran kinerja organisasional. Berkaitan dengan temuan penelitian ini, PTS di Jawa Tengah perlu untuk terus mendorong penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang berkeadilan dan berinvestasi pada teknologi informasi untuk mendukung penerapan sistem pengukuran kinerja organisasional yang efektif. Dengan efektifitas sistem pengukuran kinerja organisasional maka diharapkan kualitas perguruan tinggi swasta akan meningkat pula.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, teknologi informasi, dan keadilan sistem penghargaan dan hukuman terhadap sistem pengukuran kinerja organisasional. Penelitian ini dilakukan di seluruh PTS se LLDikti wilayah 6 di Jawa Tengah. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan sistem penghargaan dan hukuman dan teknologi informasi menjadi dua hal utama dalam mewujudkan efektivitas sistem pengukuran kinerja organisasional, sedangkan komitmen organisasional tidak mampu menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya sistem pengukuran kinerja organisasional. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengujian empiris mengenai sistem pengukuran kinerja organisasional. Secara teoritis penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* bahwa dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran perguruan tinggi swasta, aspek pengendalian manajemen perlu terus dioptimalkan baik melalui keadilan sistem penghargaan dan hukuman maupun teknologi informasi. Selain itu, secara

praktis penelitian ini memberikan kontribusi kepada para manajemen perguruan tinggi swasta agar mampu meningkatkan kinerjanya melalui penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil serta teknologi informasi yang memadai.

### Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini tidak memiliki generalisasi yang kuat mengingat hanya dilakukan di perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah, sehingga kedepannya perlu adanya penelitian yang lebih luas dengan melibatkan beberapa kota ataupun dapat melibatkan perguruan tinggi negeri. Kedua, pengkajian pada perguruan tinggi dianjurkan untuk mengetahui lebih detail fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan, sehingga disarankan penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan lain agar penyelidikan dilakukan secara detail dan lebih bermakna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. E. (2012). Information Technology, an Enabler in Corporate Governance. *Corporate Governance*, 12(03), 281–291. <https://doi.org/10.1108/14720701211234555>
- Adcroft, A., & Willis, R. (2005). The (un)intended outcome of public sector performance measurement. *International Journal of Public Sector Management*, 18(5), 386–400. <https://doi.org/10.1108/09513550510608859>
- Agung, A., & Yuniar, I. (2014). Desain Indikator dan Implementasi Penilaian Kinerja Dosen pada Sistem Informasi. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*.
- Alach, Z. (2017). Performance Measurement Maturity in a National set of Universities. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(02),

- 216–230.  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2015-0158>
- Alhusni, S. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis Dengan Menggunakan SPSS 10 For Windows*. Graha Ilmu.
- Alkhafaji, A., Talab, H., Flayyih, H., & Hussein, N. (2018). The Impact of Management Control Systems ( MCS ) on Organizations Performance a Literature Review. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 105(24), 1–16.  
<https://doi.org/10.33095/jeas.v24i105.67>
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 4(1), 28–36.
- Baharuddin. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Banker, R. D., Field, J. M., Schroeder, R. G., & Sinha, K. K. (1996). Impact of Work Teams on Manufacturing Performance: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 39(04), 867–890.  
<https://doi.org/10.2307/256715>
- BANPT. (2020). *Akreditasi Perguruan Tinggi di Jawa Tengah*. <http://banpt.or.id>
- Bisbe, J., & Malagueño, R. (2012). Using Strategic Performance Measurement Systems for STRATEGY Formulation: Does it Work in Dynamic Environments? *Management Accounting Research*, 23(04), 296–311.
- Bititci, U., Garengo, P., Dorfler, V., & Nudurupati, S. (2012). Performance Measurement: Challenges for Tomorrow. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 305–327. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00318.x>
- Brancato, C. K. (1995). *New Performance Measures – a Research Report. Report Number 1118-95-RR*.
- Broadbent, J. & Laughlin, R. (2009). Performance Management Systems: a Conceptual Model. *Management Accounting Research*, 20(04), 283–295.  
<https://doi.org/10.1016/j.mar.2009.07.004>
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3–4), 243–267.  
[https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00013-8](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00013-8)
- Chen, S., Wang, H., & Yang, K. (2009). Establishment And Application Of Performance Measure Indicators For Universities. *The TQM Magazine*, 21(3), 220–235.  
<https://doi.org/10.1108/17542730910953004>
- Chusminah. (2018). Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Penilaian Kinerja: Studi Kasus Pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(Special Issue Manajemen Strategi Bisnis), 273 – 286.
- Crabtree, A. D., & DeBusk, G. (2006). The Effects of Adopting the Balanced Scorecard on Shareholder Returns. *SSRN Electronic Journal*, 24(1), 8–15.  
<https://doi.org/10.1016/j.adiac.2008.05.016>
- Darmini, A., & Putra, I. (2009). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 04(01), 64–72.
- Dasrita, T., Tanjung, A. R., & Basri, Y. M. (2015). Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Manajerial: Peran Keadilan

- Prosedural, Kejelasan Peran, dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Sorot*, 10(2), 195–210.  
<https://doi.org/10.31258/sorot.10.2.3215>
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. Author (s): John T. Delaney and Mark A. Huselid. Published by: Academy of Management. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/256718>.  
REFERENCES Linked refer. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.  
<https://doi.org/10.2307/256718>
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPJN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85–91.
- Forrester, G. (2011). Performance management in education: Milestone or millstone? *Management in Education*, 25(01), 5–9.  
<https://doi.org/10.1177/0892020610383902>
- Ghobadian, A., & Ashworth, J. (1994). Performance Measurement in Local Government – Concept and Practice. *International Journal of Operations & Production Management*, 14(05), 35–51.  
<https://doi.org/10.1108/01443579410056786>
- Girikallo, A. S. (2017). Management System Performance In Private Colleges In Indonesia (Test Of National Standard Of Higher Education 'SNPT'). *Journal of Management & Business*, 01(01), 65–79.  
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v1i1.76>
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(01), 9–22.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Huang, Z. X. (1997). *Clustering Large Data Sets with Mixed Numeric and Categorical Values. Proceedings of the First Pacific Asia Knowledge Discovery and Data Mining Conference, Singapore.*
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (1998). Are Nonfinancial Measures Leading Indicators of Financial Performance? An Analysis of Customer Satisfaction. *Journal of Accounting Research*, 36, 1–35.  
<https://doi.org/10.2307/2491304>
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. The McGraw-Hill, Inc.
- Jamil, B. (2013). *Pengaruh Faktor Teknis Dan Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja*. Universitas Negeri Padang.
- Johnes, J. and Taylor, J. (1990). *Performance Indicators in Higher Education: UK Universities*. Open University Press and the Society for Research into Higher Education.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Renstra LLDIKTI Wilayah VI 2020-2024*.
- Kloot, L., & Martin, J. (2000). Strategic Performance Management: A Balanced Approach to Performance Management Issues in Local Government. *Management Accounting Research*, 11(02), 231–251.  
<https://doi.org/10.1006/mare.2000.0130>
- Koencoro, G. D., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 05(02), 1–8.
- Locke, E., & Latham, G. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs.

- Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Locke, E. A. (1975). Personnel Attitudes and Motivation. *Annual Review of Psychology*, 26(01), 457–480.
- Luft, J., & Shields, M.D. (1999). *Accounting Classification of Expenditures on Intangibles: Cognitive Causes of Managerial Myopia*.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martin, E. W., Brown, C. W., Dehayes, D. W., Hoffer, J. A., & Perkins, W. C. (2005). *Managing Information Technology*. Prentice-Hall, Inc.
- Mcadam, D. Tarrow, S. & Tilly, C. (2010). *Dynamics of Contention*. Cambridge University Press.
- McKenzie, F.C., & Schilling, M.D. (1998). Avoiding Performance Measurement Traps: Ensuring Effective Incentive Designs and Implementation. *Compensation and Benefits Review*, 30(04), 57–65.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1999). *Organizational Behavior: Managing People And Organizations* (5 th editi). A.I.T.B.S.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Mustafsiroh. (2018). *Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Negara, I., & Gayatri. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Self-Efficacy, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Reward pada Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(3), 2479–2508.
- Nguyen, T.T., Mia, L., Winata, L. & Chong, V.K. (2017). Effect of Transformational-Leadership Style and Management Control System on Managerial Performance. *Journal of Business Research*, 70(23), 202–213. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>
- Ningsih, C. (2014). Pengaruh Keterlibatan Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Knowledge Transfer. *JURNAL BISNIS STRATEGI*, 23(1), 21–42.
- Noh, J., & Fitzsimmons, J. (1999). Effect of Information Technology on Marketing Performance of Korean Service Firms. *International Journal of Service Industry Management*, 10(03), 307–319.
- Pasolo, M. R., & Akbar, R. (2017). Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan. *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 04(02), 184–197.
- Poister, T. H., & Streib, G. (2005). Elements of Strategic Planning and Management in Municipal Government: Status after Two Decades. *Public Administration Review*, 65(01), 45–56.
- Pratolo, S., Mukti, A. H., & Anwar, M. (2020). Result-based Management and Public Organizational Performance: Determinant and It Impact to University. *Journal of Accounting and Investment*, 21(3), 580–601. <https://doi.org/10.18196/jai.2103166>.
- Pratolo, S., Sofyani, H., & Anwar, M. (2020). Performance-based budgeting implementation in higher education institutions: Determinants and impact on quality. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1786315>

- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan Remaja*. Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 49 Tahun 2014.
- Undang-Undang No 12 Tahun 2012.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7). PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior* (13 ThreeEd). Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Salemba empat.
- Rucci, A. J., Kirn, S. P., & Quinn, R. T. (1998). The Employee-Customer-Profit Chain at Sears. *Harvard Business Review*.
- Safitri, K. (2019). *Analisis Pengaruh Goal Orientation dan Organizational Learning Culture Terhadap Career Satisfaction dan Organizational Commitment Berdasarkan Perspektif Gender*. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
- Sayidah, N., Ady, S., Supriyati, J., Sutarmin, S., Winedar, M., Mulyaningtyas, A., & Assegaf, A. (2019). Quality and University Governance in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 8(4), 10–17. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n4p10>
- Sequist, T. D., & Bates, D. W. (2010). Developing Information Technology Capacity for Performance Measurement. In *Performance Measurement for Health System Improvement: Experiences, Challenges and Prospects (Health Economics, Policy and Management)*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511711800.020>
- Sheppard, B., Lewicki, R. & Minton, J. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*. Lexington Books.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). STIE YKPN.
- Sluis, J., Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Education and Entrepreneurship Selection and Performance: a Review of the Empirical Literature. *Journal of Economic Surveys*, 22(05). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2008.00550.x>
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2015). Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah Dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja: Perspektif Ismorfisma Institusional. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 19(02), 153–173.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syaifullah, M. (2014). Influence Organizational Commitment On The Quality Of Accounting Information System. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 3(9).
- Talakua, A. (2015). *Analisis IT Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Capaian Kinerja IT*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tsinidou, M., Gerogiannis, V., & Fitsilis, P. (2010). Evaluation of the factors that determine quality in higher education: An empirical study. *Quality Assurance in Education*, 18(3), 226–244. <https://doi.org/10.1108/09684881011058669>
- Wang, X. (2002). Performance Measurement Impact: a Study of US Local Governments. *Public Performance and Management Review*, 26(01), 26–43.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*. Rineka.
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., Jr., & Lepak, D. P. (1996). Human Resource Management,

**Suryo Pratolo, Hafiez Sofyani, Arifin Hamsyah Mukti**

Dampak Peran Komitmen Organisasional, Teknologi Informasi, Sistem Penghargaan dan Hukuman terhadap Pengukuran Kinerja Organisasional

Manufacturing Strategy, and Firm  
Performance. *Academy of  
Management Journal*, 39(04), 836–

866. <https://doi.org/10.2307/256714>