

**SUB TEMA:**  
**TATA KELOLA ORGANISASI**  
**(*CORPORATE GOVERNANCE*)**



**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KEJELASAN PERAN,  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KINERJA MANAJERIAL  
(STUDI TERHADAP AMAL USAHA MUHAMMADIYAH DI PURWOKERTO)**

**Edi Joko Setyadi**

*Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
Jl. Raya Dukuhwaluh PO BOX 202 Kembaran Purwokerto  
email: [ej\\_setyadi@yahoo.co.id](mailto:ej_setyadi@yahoo.co.id)*

**Abstract**

*This study examines the influence of performance measurement system to role clarity, psychological empowerment and managerial performance as for becoming object from this research is Muhammadiyah unit of action in Purwokerto. The data of the study was collected from the employment on Muhammadiyah unit of action in Purwokerto who completed and returned the questionnaires. 50 questionnaires was distributed and used as the analysis samples. The data analysis used was regression test in SPSS ver. 16. The result showed that performance measurement system have significance influence to psychological empowerment and managerial performance, but yet not influence to role clarity.*

**Keywords:** *performance measurement system, role clarity, psychological empowerment, managerial performance.*

**A. PENDAHULUAN**

Pada umumnya pengukuran kinerja organisasi perusahaan hanya ditekankan pada sudut pandang keuangan, hal ini menghilangkan sudut pandang lain yaitu pengukuran kinerja non keuangan. Pengukuran kinerja non keuangan dipercaya bisa digunakan untuk melengkapi figur pengukuran kinerja keuangan jangka pendek dan sebagai indikator kinerja jangka panjang (Kaplan dan Norton, 1996). Sebagai contoh pengukuran kinerja non keuangan adalah survey kepuasan pelanggan, pengukuran *market share*, tingkat kehilangan persediaan dan survey kepuasan karyawan.

Untuk menciptakan sistem pengukuran kinerja komprehesif yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan, dibutuhkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) yang mampu menyediakan informasi-informasi yang relevan dan berguna untuk meningkatkan posisi bersaing sebuah perusahaan di dunia bisnis (Chenhall, 2003; Ittner *et al*, 2003). Sistem informasi akuntansi manajemen diimplemetasikan untuk memenuhi dua fungsi utamanya, yaitu memberikan fasilitas bagi para manajer dalam pengambilan keputusan

manajerial dan untuk mengontrol perilaku atau tindakan para manajer oleh otoritas yang lebih tinggi (Abernethy dan Bouwens, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Malmi (2001); Chenhall (2003) dan Ittner *et al*, (2003) berusaha untuk mendefinisikan kandungan teoretis dari sistem pengukuran kinerja. Penelitian lain yang mendukung peranan dari sistem pengukuran kinerja dalam menyediakan keseluruhan pengukuran kinerja bisnis, dimana manajer memandang sistem pengukuran kinerja sebagai sesuatu yang sangat penting dan berguna untuk mengelola bisnis perusahaan (Malina dan Selto, 2001). Secara keseluruhan, penelitian sebelumnya memperlihatkan hubungan antara sistem pengukuran kinerja, hasil organisasional dan menelaah cara sistem pengukuran kinerja yang digunakan oleh atasan dalam mengevaluasi kinerja bawahan. Sebagai sebuah organisasi modern, persyarikatan Muhammadiyah di Purwokerto bergerak di bidang dakwah, sosial, kesehatan dan pendidikan. Kegiatan tersebut diwadahi dalam berbagai amal usaha yang dimilikinya. Amal usaha tersebut memerlukan suatu sistem pengukuran kinerja yang mampu untuk mengukur kinerja keuangan maupun non keuangan.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh terhadap kejelasan peran.
2. Apakah sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh terhadap pemberdayaan psikologis.
3. Apakah sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap pemberdayaan psikologis.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Kontinjensi**

Teori kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan (Otley, 1995) dan untuk menghadapi persaingan (Mia dan Clarke, 1999). Menurut Otley (1995) Di dalam menelaah hubungan antara sistem pengendalian dengan hasil kerja (*Work outcomes*), Kenis (1979) menyarankan untuk melibatkan variabel situasional

(seperti personalitas, sasaran yang sesuai, *reward expectancy*, organisasional dan variabel lingkungan) sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara sistem pengendalian manajemen dan *work outcomes*. Sedangkan menurut pertimbangan Otley (1995) bahwa variabel yang berpengaruh dalam menentukan sistem pengendalian manajemen adalah lingkungan, teknologi, ukuran organisasi dan strategi perusahaan.

### **Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengukuran kinerja memiliki sasaran implementasi strategi, dalam menetapkan sistem pengukuran kinerja manajemen puncak memilih serangkaian ukuran-ukuran yang menunjukkan strategi perusahaan. Halim *et al*, (2003) mendefinisikan secara ringkas sistem pengukuran kinerja sebagai mekanisme perbaikan lingkungan organisasi agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan. Sedangkan menurut Kim dan Larry (1998) sistem pengukuran kinerja adalah frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan.

Sistem pengukuran kinerja memegang peranan penting di dalam mengembangkan rencana-rencana strategis, mengevaluasi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan dalam hal pemberian kompensasi (Anthony dan Govindarajan, 2004). Mereka berpendapat bahwa tujuan dari sistem pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah untuk menetapkan atau mengimplementasikan sebuah strategi. Dalam membentuk sistem pengukuran kinerja, pihak manajemen dapat menyeleksi atau memilih alat ukur yang memberikan penjelasan paling baik atas penerapan strategi perusahaan.

### **Pemberdayaan Psikologis**

Pemberdayaan psikologis didefinisikan secara teoretis dan secara empiris sebagai empat kognisi: nilai suatu pekerjaan, kompetensi, penentuan diri, dan pengaruh (Thomas dan Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995). Nilai (*meaning*) suatu pekerjaan mengacu pada nilai yang terdapat dalam sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan idealisme seorang individu, teori ini menghubungkan antara motivasi intrinsik individu dalam menjaga sebuah pekerjaan (Thomas dan Velthouse, 1990).

Kompetensi (*competence*) seorang individu mengacu pada kepercayaan individu yang bersangkutan akan kapasitasnya untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki; Penentuan diri (*Self-determination*) mengacu pada persepsi seorang individu tentang tingkat pilihan yang mereka miliki dalam memulai dan melakukan sebuah perilaku kerja; Pengaruh (*Impact*) mengacu pada keberadaan dimana seorang individu percaya bahwa mereka bisa mempengaruhi hasil akhir sebuah pekerjaan (Thomas dan Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995).

### **Kejelasan Peran**

King dan King (1990 dalam Hall, 2004) menjelaskan empat bentuk dari kejelasan peran, kebalikannya ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran: (1) ambiguitas atau ketidakjelasan mencakup tentang apa yang dibutuhkan atau ketidakpastian atas skope tanggung jawab, (2) ambiguitas atau ketidakjelasan berkaitan dengan bagaimana sebuah tanggung jawab akan dipenuhi atau ketidakpastian tentang perilaku peran kerja yang penting dan dapat memenuhi tanggung jawab, (3) ambiguitas atau ketidakjelasan berkaitan dengan ketidakpastian akan harapan dari sebuah perilaku yang harus dipenuhi, dan (4) ambiguitas berkaitan dengan konsekuensi peranan perilaku akan dampak dari sebuah tindakan terhadap organisasi dan peranannya.

### **Kinerja Manajerial**

*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 1999). Jhon (1996 dalam Yenti, 2003) berpendapat bahwa kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Kerangka Pemikiran**

Chenhall (2003) menyatakan bahwa bagian penting dari sistem pengukuran kinerja adalah penyatuan antara pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan penyediaan informasi rantai nilai (*Value Chain*) operasional perusahaan. Pendapat ini didukung oleh Nanni *et al*, (1992) yang menyatakan bahwa Sistem pengukuran kinerja yang ideal adalah sistem pengukuran kinerja yang dapat mengintegrasikan tindakan lintas batas fungsional dan memfokuskan pada hasil strategis. Hal ini dimaksud agar perusahaan mampu menghadapi lingkungan yang terus berkembang dan bersaing yang dihadapi oleh perusahaan. Selain itu penyatuan alat ukur dengan strategi dan tujuan organisasi dapat menyediakan informasi tentang kemajuan dari dimensi kinerja (Nanni *et al*, 1992; Nelly *et al*, 1995; Kaplan dan Norton, 1996; Malina dan Selto, 2001; Malmi, 2001).

Sistem pengukuran kinerja juga selalu memberikan kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis bagi seorang manajer tentang informasi kinerja yang mereka butuhkan. Kejelasan informasi tentang kinerja berasal dari spesifikasi pengukuran kinerja yang menjelaskan bagian-bagian penting dari sebuah operasional perusahaan dan dari penyatuan pengukuran dengan strategi yang melintasi sebuah rantai nilai, ini merupakan

bentuk alamiah dari sistem pengukuran kinerja yang diharapkan dapat mempengaruhi perilaku individu (kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis) dalam sebuah organisasi.

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian explanatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian yaitu variabel independen yang dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja dengan variabel dependen yang meliputi kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan amal usaha Muhammadiyah di Purwokerto. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan (*judgement*) yaitu metode pemilihan sampel dengan tujuan atau target tertentu dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sampel penelitian ini diambil dengan kriteria responden merupakan pimpinan dari berbagai lini yang sudah menjabat lebih dari 2 tahun.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini 50 responden, karena jumlah sampel tersebut sudah mencukupi sebagai wakil dari populasi (Tabacknic dan Fidell, 1996.), Karena populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan amal usaha Muhammadiyah di Purwokerto maka *response rate* yang diharapkan mencapai 99%.

### Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel-variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu:

#### 1. Kejelasan peran

Sawyer (1992) mendefinisikan kejelasan peran menjadi dua pengertian yaitu keberadaan dari tujuan dan sasaran hasil suatu pekerjaan yang telah didefinisikan dengan jelas dan keberadaan dari setiap individu dimana mereka merasa yakin tentang bagaimana harus melakukan pekerjaannya. Instrumen variabel kejelasan peran terdiri dari 10 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika sangat tidak setuju hingga nilai tujuh jika sangat setuju.

#### 2. Pemberdayaan psikologis

Pemberdayaan psikologis didefinisikan secara teoretis dan secara empiris sebagai empat kognisi: nilai suatu pekerjaan, kompetensi, penentuan diri, dan pengaruh. Spreitzer

(1995) mengembangkan sebuah instrumen pengukuran dengan skala likert dengan 12 item pertanyaan pemberdayaan psikologis dari manajer. Instrumen ini meminta pada setiap responden untuk mengindikasikan keberadaan dari tiap faktor yang berkaitan dengan variabel pemberdayaan psikologis. Skala yang digunakan di dalam item survey adalah skala likert satu sampai dengan tujuh berkisar dari nilai satu jika sangat tidak setuju hingga nilai tujuh jika sangat setuju

### 3. Kinerja manajerial

Kinerja manajerial diukur dengan menggunakan skala likert dengan sembilan item yang dikembangkan oleh Mahoney *et.al* (1963). Instrumen variabel kinerja manajerial terdiri dari 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika kinerja jauh dibawah rata-rata hingga nilai tujuh jika kinerja jauh diatas rata-rata.

### 4. Sistem pengukuran kinerja

Neely *et.al* (1995) melihat sistem pengukuran kinerja sebagai suatu proses untuk mengukur tindakan yang dilakukan dan secara spesifik mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai sebagai suatu proses untuk mengukur efisiensi dan efektivitas suatu tindakan. Intrumen sistem pengukuran kinerja terdiri dari sembilan item pertanyaan dengan skala Likert tujuh poin berkisar dari nilai satu (sangat tidak setuju) hingga nilai tujuh (sangat setuju).

Untuk mengukur variabel sistem pengukuran kinerja digunakan intrumen yang diadopsi dari penelitian milik Chenhall (2003) dan telah dimodifikasi oleh Hall (2004) menjadi sembilan item pertanyaan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di amal usaha - amal usaha Muhammadiyah yang berada di wilayah Purwokerto

### **Analisis Data**

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 16. Analisis data menggunakan model analisis regresi sederhana (*Regression Analysis*) untuk menguji pengaruh variabel sistem pengukuran kinerja terhadap variabel kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan variabel kinerja manajerial. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah data dianalisis secara statistik, kemudian dilakukan analisis kualitatif untuk menginterpretasikan penjelasan dari analisa statistik. Untuk menguji keberartian koefisien regresi digunakan uji-t dengan sig. 0,05.



## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Dari kuesioner penelitian yang telah dibagikan, maka didapatkan deskripsi responden sebagai berikut:

--Tabel 1--

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki lebih banyak dari perempuan dengan jumlah mencapai 34 responden dan mencapai prosentase 68% dibanding perempuan yang hanya 16 responden (32%)

--Tabel 2--

Tabel 2 menunjukkan rata rata responden berusia antara 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 19 responden (38%), berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 17 responden (34%) selebihnya adalah masih berusia di bawah 30 tahun sebanyak 8 responden (16%) dan diatas 50 tahun sebanyak 6 responden (12%)

--Tabel 3--

Dari tabel 3 terlihat bahwa pendidikan responden cukup bervariasi dengan sebaran mayoritas pada tingkat S2. Terlihat bahwa pendidikan responden untuk tingkat SMU berjumlah 4 responden (8%). tingkat pendidikan D3 berjumlah 10 responden (20%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 responden (12%), pendidikan S2 berjumlah 27 responden (52%) dan untuk tingkat pendidikan S3 berjumlah 3 responden (6%).

--Tabel 4--

Dari tabel 4 terlihat bahwa lama bekerja responden relatif terdistribusi secara merata pada berbagai tingkat lama bekerja yang ada. Paling banyak pada lama bekerja 10 tahun sampai 15 tahun sebanyak 14 responden (28%), dibawah 5 tahun sebanyak 11 responden (22%), responden dengan lama bekerja 5 tahun sampai 10 tahun sejumlah 8 responden (16%), lama bekerja antara 15 tahun sampai 20 tahun berjumlah 8 responden (16%) dan terakhir yang lama bekerja diatas 20 tahun sebanyak 9 responden (18%).

Uji validitas dan reabilitas data

#### 1. Uji Validitas

--Tabel 5--

Tabel 5 menunjukkan bahwan hasil uji validitas item item pertanyaan empat variabel (Kejelasan peran, Pemberdayaan psikologis, Kinerja manajerial, Sistem pengukuran kinerja) mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 semua sehingga empat variabel tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan standar *cronbach alpha* didapat data sebagai berikut :

--Tabel 6--

Tabel 6 menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kejelasan peran sebesar 0,932, Pemberdayaan psikologis sebesar 0,968, Kinerja manajerial sebesar 0,899 dan Sistem pengukuran kinerja sebesar 0,968, jauh diatas 0,7, sehingga keempat variabel tersebut semuanya reliabel

### Uji Hipotesa

Hasil uji analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial dapat dilihat pada tabel 7, tabel 8 dan tabel 9.

--Tabel 7--

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa signifikansi pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran bernilai 0,070. Karena signifikansi tersebut lebih besar daripada sig 0,050. maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kejelasan peran. Hal ini diduga dikarenakan *jobs desk* dari masing masing jabatan sudah cukup jelas dalam menjelaskan peran dan fungsi dari masing masing jabatan, sehingga pola sistem pengukuran kinerja tidak terkait secara langsung dan signifikan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan.

--Tabel 8--

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa signifikansi pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap pemberdayaan psikologis bernilai 0.01. Karena signifikansi tersebut lebih kecil daripada sig 0,050. maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan psikologis

--Tabel 9--

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa signifikansi pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap Kinerja manajerial bernilai 0,01. Karena signifikansi tersebut lebih kecil daripada sig 0,050. maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

## E. KESIMPULAN

1. Kejelasan peran tidak dipengaruhi oleh sistem pengukuran kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,070, signifikansi ini lebih besar dari sig. 0,05.

2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Hal ini juga dapat terlihat dari nilai signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari sig. 0,05
3. Kinerja manajerial juga dipengaruhi secara signifikan oleh sistem pengukuran kinerja. Terlihat dari nilai signifikansi 0,010 dan lebih kecil dari nilai sig. 0,050.

Penelitian ini hanya mengambil obyek penelitian pada amal usaha Muhammadiyah yang nirlaba dan tidak berorientasi pada profitabilitas, sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk usaha usaha yang bertujuan profitabilitas sehingga memungkinkan hasil yang berbeda untuk obyek yang lain.

## REFERENSI

- Brownell, P. 1985. "Budgetary Systems and The Control Of Functionally Differentiated Organizational Activities." *Journal of Accounting Research* (Autumn): pp. 502-512.
- Chenhall, R. H. and Kim Langfield-smith 2003. "Performance Measurement and Reward Systems, Trust and Strategic Change." *Journal of Management Accounting Research* 15.
- Chong, V.K. 1996. "Management Accounting Systems, Task Uncertainty and Managerial Performance: A Research Note." *Accounting, Organizations and Society* 21(5): pp. 415-421.
- Collins, F. 1982. "Managerial Accounting Systems and Organizational Control: A Role Perspective." *Accounting, Organizations and Society* 7(2).
- Ghozali, I. 2006. "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson, S.E. and Schuler, R.S. 1985. "A Meta-Analysis and Conceptual Critique Of Research On Role Ambiguity and Role Conflict In Work Settings." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 36.
- Koberg, C.S., Boss, R.W., Senjem, J.C. and Goodman, E.A. 1999. "Antecedents and Outcomes of Empowerment." *Group & Organization Management* 24 (1): pp. 71-91.
- Lillis, A.M. 2002. "Managing Multiple Dimensions of Manufacturing Performance – An Exploratory Study." *Accounting, Organizations and Society* 27.
- Mardiah, A.A and Listianingsih. 2005."Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Manajement Dengan Kinerja Manajerial". *Seminar Nasional Akuntansi* 8 : pp. 565-585.
- Mulyadi. and Johny. 1999. "Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan". Edisi I. Yogyakarta: Aditya Media.

Sekaran, U. 1992. *“Research Methods For Business A Skill Building Approach”*, 2<sup>nd</sup>. Toronto: Jhon Willey and Son inc.

Suyadi, P. 1999. *”Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.

Syaiful Rahman. 2007. *“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Penelitian terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah)”*, Tesis, Universitas Diponegoro.

TABEL 1 JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentasi
Laki laki	34	68%
Perempuan	16	32%
Jumlah	50	100,00%

Sumber: Data Diolah, 2013

TABEL 2 UMUR RESPONDEN

Umur Responden	Jumlah	Prosentasi
< 30 Tahun	8	16%
31 Th - 40 Tahun	17	34%
41 Th - 50 Tahun	19	38%
> 50 Tahun	6	12%
Jumlah	50	100,00%

Sumber: Data Diolah, 2013

TABEL 3 PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan Responden	Jumlah	Prosentasi
SMU	4	8%
D3	10	20%
S1	6	12%
S2	27	52%
S3	3	6%
Jumlah	50	100,00%

Sumber: Data Diolah, 2013

TABEL 4 LAMA BEKERJA RESPONDEN

Lama Bekerja Responden	Jumlah	Prosentasi
< 5 th	11	22%
5 th – 10 th	8	16%
10 th – 15 th	14	28%
15 th – 20 th	8	16%
>20 th	9	18%
Jumlah	50	100,00%

Sumber: Data Diolah, 2013

TABEL 5 HASIL UJI VALIDITAS

Item Variabel	Signifikansi	Status	Item Variabel	Signifikansi	Status
SPK1	0,000	valid	PP1	0,000	valid
SPK2	0,000	valid	PP2	0,000	valid
SPK3	0,000	valid	PP3	0,000	valid
SPK4	0,000	valid	PP4	0,000	valid
SPK5	0,000	valid	PP5	0,000	valid
SPK6	0,000	valid	PP6	0,000	valid
SPK7	0,000	valid	PP7	0,000	valid
SPK8	0,000	valid	PP8	0,000	valid
SPK9	0,000	valid	PP9	0,000	valid
KP1	0,000	valid	PP10	0,000	valid
KP2	0,000	valid	KM1	0,000	valid
KP3	0,000	valid	KM2	0,000	valid
KP4	0,000	valid	KM3	0,000	valid
KP5	0,000	valid	KM4	0,000	valid
KP6	0,000	valid	KM5	0,000	valid
KP7	0,000	valid	KM6	0,000	valid
KP8	0,000	valid	KM7	0,000	valid
KP9	0,000	valid	KM8	0,000	valid
KP10	0,000	valid			
KP11	0,000	valid			
KP12	0,000	valid			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2013

TABEL 6 HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Sistem Pengukuran Kinerja	0.968	Reliabel
2	Kejelasan Peran	0.932	Reliabel
3	Pemberdayaan Psikologis	0.968	Reliabel
4	Kinerja Manajerial	0.899	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2013

TABEL 7 UJI REGRESI PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KEJELASAN PERAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.599	5.881		8.604	.000
T_SPK	.281	.151	.259	1.856	.070

a. Dependent Variable: T\_KP

Sumber: Data Diolah SPSS, 2013

TABEL 8 UJI REGRESI PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.529	5.055		6.830	.000
T_SPK	.459	.130	.454	3.533	.001

a. Dependent Variable: T\_PP

Sumber: Data Diolah SPSS, 2013

TABEL 9 UJI REGRESI PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.243	3.110		8.116	.000
T_SPK	.294	.080	.469	3.676	.001

a. Dependent Variable: T\_KM

Sumber: Data Diolah SPSS, 2013