

## Menavigasi Jalan Menuju Perubahan: Mengkaji Faktor Rasional, Politik, dan Kultural dalam Konteks Instansi Pemerintah

Reskino<sup>1</sup>, Afrizon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

<sup>2</sup>Program Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Tangerang

[reskino@uinjkt.ac.id](mailto:reskino@uinjkt.ac.id), [afrizons@gmail.com](mailto:afrizons@gmail.com)

- Received 07 December 2023, Revised 23 January 2024, Accepted 15 Maret 2024

Keyword	Abstract
Rasional Factors, Political, Cultures, Adoption, Implementation and Performance Information.	<p>This research aims to examine the influence of rational, political and cultural factors on the adoption and implementation of performance information in the context of government organizations. This research involved 85 respondents who participated in a questionnaire survey to collect relevant data. Data analysis was carried out using the multiple regression method. The research results show that in terms of the adoption of performance information, the internal group has a significant influence, while other groups do not have a significant influence. However, when we talk about the implementation of performance information, the role of internal groups and external groups both have a significant influence. This research also reveals that rational, political and cultural factors are able to explain as much as 35% of the variation in the adoption of performance information and as much as 57% of the variation in its implementation. The findings of this research provide valuable insight into the factors that influence the adoption and implementation of performance information in government organizations, as well as the extent to which these factors can explain variation in the adoption and implementation process. The implications of these findings can help government organizations to increase their efforts to adopt and implement performance information more effectively.</p>

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan Revolusi Industri 4.0 telah mengubah paradigma tugas sektor publik dalam melayani berbagai aktivitas. Semakin besarnya peran sektor publik dalam melayani kebutuhan masyarakat menjadi sebuah keniscayaan. Namun, tuntutan akan pelayanan publik yang prima semakin kompleks dan menuntut transformasi dalam tata kelola pemerintahan. Sayangnya, pengalaman menunjukkan bahwa pemerintah sering gagal melaksanakan prinsip-prinsip yang telah diletakkan dalam konstitusi.

Pada tahun 1999, pemerintah Indonesia merespons perubahan ini dengan mengeluarkan UU Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Langkah ini memberikan kekuatan baru bagi pengembangan

otonomi pemerintah daerah, sesuai dengan prakarsa dan aspirasi masyarakatnya. Artinya, daerah diberi kewenangan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan daerah.

Namun, untuk memastikan kelancaran tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, Pemerintah harus mengadopsi suatu ukuran penilaian kinerja (Asdullah et al., 2023; Chong et al., 2023; Mohammed, 2023). Gibson (1998) mengungkapkan bahwa kinerja adalah indikator tingkatan prestasi yang mencerminkan keberhasilan manajer. Ini berarti kinerja instansi pemerintah harus diukur agar individu di dalamnya tetap bersemangat dalam bekerja, dan tujuan organisasi tercapai.

Di Indonesia, audit pemerintahan menghadapi beberapa kendala, termasuk tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai dan

struktur lembaga audit yang overlap antara pemerintah pusat dan daerah. Mardiasmo (2000) menyoroti masalah ini. Pengukuran kinerja instansi pemerintah tidak hanya untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, tetapi juga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Informasi kinerja yang dihasilkan ditujukan untuk kepentingan stakeholder internal dan eksternal, seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002). Kebutuhan dan keinginan pegawai dalam instansi pemerintah juga perlu diperhatikan, termasuk gaji yang baik, pekerjaan yang aman, penghargaan terhadap pekerjaan, dan lainnya (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Tujuan utama dari pengukuran kinerja instansi pemerintah adalah untuk memperbaiki pengambilan keputusan internal serta alokasi sumber daya. Penelitian tentang pengukuran kinerja instansi pemerintah sudah pernah diteliti diantaranya (Abdul et al., 2023; Abdulkareem & Mohd Ramli, 2022; Choi & Park, 2023; Harris, 2023; Jung & Lee, 2013; Khaeruddin & Aditiya, 2020; Zhang et al., 2022). Selanjutnya pengukuran kinerja perusahaan diteliti oleh Prasetyono dan Kompyurini (2007) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat optimal jika didukung oleh komitmen organisasi, pengendalian internal yang baik, dan good corporate governance. Pengukuran kinerja juga menjadi penting ketika pemerintah melakukan reposisi pegawai. Hasil analisis kinerja dapat digunakan untuk program pengembangan SDM yang optimal (Mahendra et al., 2020; Rizal et al., 2013; Yuliyati, 2020), yang pada gilirannya mencerminkan derajat kompetisi suatu instansi dan akan melahirkan komitmen organisasi.

Namun, upaya penyempurnaan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah tidak mudah (Atmaja et al., 2023; Haloho et al., 2023; Julaytenth et al., 2023; Soeari et al., 2023). Diperlukan pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja harus dapat dilakukan secara mudah dan murah, melekat pada proses pembangunan, dan sesuai dengan harapan stakeholders. Wang dan Gianiakis (1999) mencatat bahwa keberhasilan organisasi bisnis dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasi mendorong sektor publik untuk menggunakan sistem pengukuran kinerja, terutama dengan munculnya konsep New Public Management.

Dalam konteks pemanfaatan informasi kinerja, proses adopsi dan implementasi harus mempertimbangkan faktor-faktor rasional, politik, dan kultur organisasi. Faktor-faktor politik dan kultur organisasi memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan informasi kinerja (Mutia, 2007). Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi instansi pemerintah untuk memulihkan kepercayaan masyarakat melalui pengukuran kinerja yang efektif (Barrett, 2022; Bolang & Perdhana, 2023; Liu, 2022; Modise & Modise, 2023). Hal ini juga relevan dengan upaya menghilangkan persepsi negatif terhadap kinerja instansi pemerintah, seperti pemborosan dan kebocoran dana.

Penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Sebelumnya, penelitian telah menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional, seperti sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal, dan ketentuan internal, memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan terkait adopsi ukuran kinerja (Julnes dan Holzer, 2001; Wang, 2002; Sihloho, 2005). Namun, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa politik organisasi dan faktor kultur, termasuk dukungan internal, dukungan eksternal, dan sikap individu, juga dapat memengaruhi proses ini (Morrow dan Hitt, 2000; Mutia, 2007). Meskipun hasil penelitian Julnes dan Holzer (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor rasional berpengaruh, penelitian Sihloho (2005) menemukan hasil yang berbeda, terutama terkait ketentuan internal. Oleh karena itu, masih ada ketidakjelasan tentang sejauh mana faktor rasional, terutama ketentuan internal, berpengaruh dalam konteks instansi pemerintah daerah. Penelitian Mutia (2007) menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional, politik, dan kultur organisasi berpengaruh terhadap adopsi dan implementasi ukuran kinerja. Namun, tidak ada penelitian yang secara eksplisit mengkaji adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah dalam konteks yang sama.

Dengan demikian, penelitian ini mencoba mengisi gap penelitian dengan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah di Banten. Ini mencakup pengukuran kinerja, sikap dan persepsi pejabat instansi pemerintah, serta faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi penggunaan informasi kinerja. Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan

mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah, yang merupakan langkah kunci dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pelayanan publik di era Revolusi Industri 4.0.

Penelitian ini akan mencoba menjawab sejumlah pertanyaan, yakni: Apakah faktor-faktor rasional, faktor-faktor politik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah di Propinsi Banten? Selanjutnya, apakah faktor-faktor rasional, faktor-faktor politik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah di Propinsi Banten? Sedangkan tujuan penelitian yaitu untuk menilai sejauh mana faktor-faktor rasional, faktor-faktor politik dan budaya organisasi memengaruhi adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah di Propinsi Banten. Kedua, untuk menilai sejauh mana faktor-faktor rasional, faktor-faktor politik dan budaya organisasi memengaruhi implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah di Propinsi Banten. Dengan rumusan masalah dan tujuan yang jelas ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi adopsi dan implementasi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah dalam konteks Propinsi Banten. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan mendalam tentang peran dan dampak pemanfaatan informasi kinerja di instansi pemerintah daerah dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Selain itu, penelitian ini akan memberikan panduan praktis dan mungkin memengaruhi perkembangan metodologi penelitian di bidang ini serta memperkaya literatur akademis yang ada.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi menjadi tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Autonomous, 2023; Noniulpa & Widigdo, 2023; Nurhasana & Arifiani, 2023; Persada & Nabella, 2023; Tetteh et al., 2023). Kinerja ini mencakup sejauh mana seseorang atau kelompok individu berhasil dalam melaksanakan tugas mereka selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

(Govindarajan dan Fisher, 1990). Hasen dan Mowen (2000) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok individu dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai dengan moral. Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diberikan. Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Cushway (2002) menjelaskan kinerja sebagai penilaian terhadap bagaimana seseorang bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Ilyas (2002) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan hasil kerja personel dalam organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Sulistiyani (2003) menggambarkan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tercermin dalam hasil kerja. Rivai (2004) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja seseorang atau kelompok individu dalam melaksanakan tugas mereka selama periode tertentu, dengan prestasi sebagai hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu tetapi juga oleh keinginan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik, penting untuk adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu, serta perasaan kepuasan kerja yang positif.

### Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan, sasaran, atau standar yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja melibatkan pengumpulan data, analisis, dan evaluasi hasil kerja untuk memahami pencapaian serta mengidentifikasi potensi perbaikan. Dalam konteks bisnis dan manajemen, pengukuran kinerja digunakan untuk mengukur efisiensi, efektivitas, dan dampak dari aktivitas operasional, strategis, dan manajerial.

Berdasarkan kamus administrasi publik, pengukuran kinerja adalah ... an evaluation of an

employee's progress or lack of progress measured in terms of job effectiveness ... (Chandler & Plano, 1988: 293). Batasan ini lebih menekankan evaluasi kemajuan atau kegagalan dari seorang pegawai. Sedangkan Bernardin dan Russell (1993: 380) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai "... a way of measuring the contributions of individuals to their organization ...". Yang ditekankan dalam batasan ini adalah cara mengukur kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang itu adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu (Mwita, 2003).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Bracci, 2023; Duan et al., 2023; Hariyati et al., 2023; Suryana et al., 2023). Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Herath et al., 2023; Ludvik & Wolff, 2023; Mengistu & Panizzolo, 2023; Zebua & Chakim, 2023). Beberapa syarat bagi ukuran kinerja yang baik, antara lain: berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas kunci manajemen, memberi efek pada tindakan karyawan, mudah dipahami oleh karyawan, dipergunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan balas jasa, rasional, objektif, dan dapat diukur, serta dipergunakan secara konsisten dan teratur.

Ukuran kinerja dapat dilihat sebagai faktor keberhasilan penting masa kini dan masa depan. Jika ukuran kinerja membaik, berarti perusahaan telah mengimplementasikan strateginya dengan baik. Keberhasilan suatu strategi itu bergantung pada kekuatannya dan sistem ukuran kinerja hanyalah merupakan suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil. Penilaian kinerja melibatkan evaluasi judgmental dari karakter, perilaku, atau pencapaian dari pekerja yang selanjutnya menjadi dasar untuk membuat keputusan dan rencana pengembangan personal (Kreitner & Kinicki, 2000).

Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik/atribut pribadi pegawai

yang dinilai. Meskipun kedua pengarang di atas menekankan outcome yang dihasilkan dalam suatu fungsi atau aktivitas dalam waktu tertentu, namun secara umum suatu kinerja sering diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil (degree of accomplishment).

## **Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik dan Organisasi Swasta**

Model pengukuran kinerja di instansi sektor publik berbeda dengan sektor swasta. Hal ini disebabkan perbedaan karakteristik organisasi sektor publik dengan sektor swasta. Organisasi disektor swasta di dorong untuk melakukan inovasi terus-menerus karena perubahan selera konsumen serta untuk memaksimalkan keuntungan dan persaingan antar organisasi dalam industri tertentu (Rainey, 1999; Hyndman dan Anderson, 1997 dalam Sihalo, 2005). Dorongan ini mengharuskan organisasi sektor swasta untuk melakukan perencanaan strategis, pengukuran kinerja dan merencanakan ukuran kinerja yang tepat untuk menilai kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi diukur dari sejauhmana organisasi mampu memaksimalkan laba sehingga meningkatkan kesejahteraan pemegang sahamnya.

Noe et al. (2000) mengidentifikasi beberapa pendekatan penting dalam penilaian kinerja, yaitu Pendekatan komparatif (comparative approach), Pendekatan atribut (attribute approach), Pendekatan perilaku atau (behavioral approach), Pendekatan hasil (results approach) , dan, Pendekatan kualitas (quality approach).

Organisasi sektor publik memiliki keunikan. Disektor publik masyarakat memiliki peranan yang penting karena masyarakat merupakan stakeholder utama organisasi sektor publik. Organisasi sektor publik tidak berorientasi laba sehingga terdapat ukuran moneter dari output (Hyndman dan Anderson, 1997). Dalam organisasi sektor publik tujuan non financial lebih mendominasi sehingga sangat sulit menetapkan target dan mengukur kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses menetapkan indikator-indikator dan target kinerja dan mengumpulkan hasil-hasil kinerja aktual untuk di evaluasi (Alves & Lourenço, 2023; Herath et al., 2023; Muhamad et al., 2023). Kinerja di ukur untuk melihat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran kegiatan atau program yang dirumuskan dalam dokumen perencanaan strategis. Pengukuran kinerja perlu dilakukan

untuk meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas (Audit Commission, 2000). Selain itu, informasi kinerja dapat juga digunakan untuk mengukur kemajuan pencapaian tujuan dan target organisasi, membandingkan kinerja untuk mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan. Pengukuran kinerja merupakan fundasi untuk melakukan manajemen atas kinerja dengan melakukan evaluasi atas kinerja dan perbedaan terhadap target dengan tujuan meningkatkan atau mempertahankan kinerja yang telah dicapai.

## Manfaat Penilaian Kerja

Pengukuran kinerja adalah proses penting dalam manajemen perusahaan. Menurut beberapa ahli seperti Handoko (1994), George & Jones (1996), Siagian (1995), dan Sucipto (2003), ada sejumlah manfaat yang dapat diperoleh dari pengukuran kinerja. Salah satu manfaat utama dari pengukuran kinerja adalah perbaikan prestasi kerja. Dengan mengukur kinerja, kita dapat mengidentifikasi area-area di mana karyawan atau organisasi perlu meningkatkan kinerjanya. Ini membantu dalam mencapai prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Selain itu, hasil pengukuran kinerja juga digunakan dalam penyesuaian kompensasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dihargai dengan insentif yang sesuai dengan kontribusinya. Selanjutnya, pengukuran kinerja juga berperan dalam pengambilan keputusan penempatan. Karyawan dapat ditempatkan di berbagai peran atau proyek berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka. Selain itu, hasil pengukuran kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan. Ini membantu dalam merencanakan program pelatihan yang efektif. Selain manfaat tersebut, pengukuran kinerja juga membantu dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan. Karyawan yang berprestasi dapat diarahkan menuju jalur karier yang lebih tinggi.

Selanjutnya, pengukuran kinerja juga berguna dalam memperbaiki penyimpangan proses staffing dengan mengidentifikasi calon yang sesuai dengan profil kinerja yang diinginkan. Selain manfaat tersebut, pengukuran kinerja juga membantu dalam mengurangi ketidak-akuratan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan manajemen. Pengukuran kinerja juga membantu dalam memperbaiki kesalahan desain pekerjaan dan mendukung penciptaan kesempatan kerja yang adil bagi semua karyawan berdasarkan

prestasi mereka. Terakhir, pengukuran kinerja juga membantu perusahaan menghadapi tantangan eksternal dan bersaing efektif di pasar.

Meskipun pengukuran kinerja memiliki manfaat yang besar, perlu diingat bahwa praktik yang tidak tepat dan risiko tertentu juga dapat muncul. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan pengukuran kinerja dengan hati-hati untuk meminimalkan risiko dan memastikan bahwa penilaian mencerminkan kinerja sebenarnya. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## Proses Pemanfaatan Ukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dimaksudkan sebagai suatu cara untuk membuat keputusan-keputusan menjadi lebih baik (Alves & Lourenço, 2023; Sáenz-Royo et al., 2023; Saueremann, 2023). Namun, kesulitan yang diuraikan sebelumnya membuat informasi-informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja sering tidak termanfaatkan dengan baik dalam pembuatan keputusan. Penelitian-penelitian di Amerika tentang pemanfaatan ukuran kinerja menunjukkan hampir 75% informasi ukuran kinerja tidak termanfaatkan (Swindell dan Kelly, 2002).

Proses pemanfaatan ukuran kinerja merupakan suatu proses perubahan. Tahap-tahap dalam proses pemanfaatan ukuran kinerja adalah tahap kesepakatan akan tujuan dan strategi, pengembangan sistem pengukuran kinerja yang memadai dan manajemen berbasis kinerja (Wholey, 1999). Mengikuti literatur pemanfaatan pengetahuan dan literatur kebijakan publik, Julnes dan Holzer (2001) membagi proses pemanfaatan informasi pengukuran kinerja dalam dua tahap yaitu tahap adopsi terhadap ukuran kinerja, yang meliputi tahap untuk pengembangan kapasitas untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu pemanfaatan pengetahuan untuk mengembangkan ukuran-ukuran ekonomi (input), output, outcome dan tahap implementasi yaitu penggunaan ukuran-ukuran kinerja untuk perencanaan strategis, alokasi sumberdaya, manajemen program, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kepada manajemen internal. Tahap pengambilan keputusan untuk mengadopsi dan mengimplementasikan ukuran kinerja di pengaruhi oleh faktor-faktor rasional dan faktor-faktor politik dan kultural.

## Faktor-Faktor Rasional

Proses pengadopsian ukuran kinerja melibatkan faktor-faktor rasional yang penting dalam pengambilan keputusan organisasi. Faktor-faktor ini, baik pada tahap adopsi maupun implementasi, mempengaruhi efektivitas pengukuran kinerja. Faktor-faktor rasional ini mencakup: Sumberdaya: Ketersediaan sumberdaya, termasuk personel yang terlatih, memiliki peran penting dalam proses adopsi dan implementasi pengukuran kinerja. Informasi: Kemampuan teknis staf organisasi dalam mengukur dan menerapkan ukuran kinerja diperlukan, dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan akses informasi yang memadai. Orientasi Tujuan: Kesepakatan terhadap tujuan program atau proyek merupakan faktor penting dalam adopsi dan implementasi ukuran kinerja. Ketentuan Internal dan Eksternal: Ketentuan yang mewajibkan penggunaan ukuran kinerja, baik dari dalam organisasi maupun dari regulasi eksternal, mempengaruhi penerapan ukuran kinerja (Julnes dan Holzer, 2001).

## Faktor-Faktor Politik dan Kultur Organisasi.

Organisasi publik beroperasi dalam lingkungan kompleks dengan banyak stakeholder internal dan eksternal. Selain faktor-faktor rasional, faktor politik dan kerangka politik juga berpengaruh pada pengadopsian dan penggunaan informasi kinerja (Julnes dan Holzer, 2001; Morrow dan Hint, 2000). Faktor politik dan kultur organisasi dapat menciptakan konflik dalam organisasi karena perubahan yang dibawa oleh pengukuran kinerja. Stakeholder internal, seperti karyawan, dapat memiliki persepsi yang berbeda terhadap ukuran kinerja, yang dapat memicu konflik internal. Pengadopsian ukuran kinerja juga dapat memicu politik internal dalam organisasi, di mana pihak-pihak mencoba mempengaruhi pengambilan keputusan. Kelompok eksternal, seperti anggota legislatif dan masyarakat, juga dapat mempengaruhi keberhasilan sistem pengukuran kinerja. Dukungan dari pihak eksternal ini dapat memengaruhi alokasi sumber daya dan pemakaian ukuran kinerja tertentu. Sikap dan kultur organisasi juga berperan dalam pengukuran kinerja. Perubahan dalam kultur organisasi dapat terjadi sebagai akibat dari pengukuran kinerja, dan sikap individu terhadap ukuran kinerja dapat memengaruhi cara informasi kinerja dikelola (De Bruijn, 2002; Gibson, 2003).

## A. Keterkaitan Antar Variabel

### Faktor-Faktor Rasional dengan Adopsi Ukuran Kinerja

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Julnes dan Holzer (2001) serta Wang (2002), menekankan bahwa proses adopsi ukuran kinerja dalam organisasi, terutama di sektor publik, cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor rasional seperti sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, dan ketentuan eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional ini memengaruhi organisasi pemerintah dalam keputusan mereka untuk mengadopsi ukuran kinerja. Namun, penting untuk diingat bahwa organisasi, terutama dalam konteks sektor publik, tidak dapat terlepas dari pengaruh politik organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Morrow dan Hitt (2000) serta Fisher (1986 dalam Julnes dan Holzer, 2001), kerangka rasional harus ditempatkan dalam kerangka politik. Artinya, faktor politik dalam organisasi, baik yang berasal dari internal maupun eksternal, juga dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan terkait adopsi ukuran kinerja. Penelitian Sihaloho (2005) menambahkan nuansa penting dalam konteks ini. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional, khususnya sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, dan ketentuan eksternal, memengaruhi adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah. Namun, faktor ketentuan internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks instansi pemerintah, kebijakan adopsi ukuran kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh ketentuan atau mandat dari luar instansi, seperti peraturan pemerintah, daripada kebijakan internal yang mungkin diterapkan oleh pimpinan instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia

(2007) juga mendukung pentingnya faktor rasional dalam adopsi ukuran kinerja, tetapi menambahkan dimensi politik dan kultur organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional, termasuk sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal, dan ketentuan internal, bersama dengan faktor politik dan kultur organisasi seperti dukungan internal, dukungan eksternal, dan sikap individu, semuanya berpengaruh signifikan terhadap adopsi dan implementasi ukuran kinerja. Berdasarkan pemahaman ini, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1a:** Faktor-faktor politik dan kultur organisasi berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah.

## Faktor-Faktor Politik dan Kultur dengan Adopsi Ukuran Kinerja

Konsep penelitian ini berfokus pada pengaruh faktor-faktor politik dan kultur organisasi terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho (2005) dan Mutia (2007), yang menghasilkan temuan yang berbeda terkait pengaruh faktor-faktor tersebut. Sihaloho (2005) menemukan bahwa faktor-faktor politik dan kultur organisasi, terutama kelompok internal seperti keterlibatan dan kesepakatan personil program terhadap ukuran kinerja yang dikembangkan, serta inisiatif pimpinan dalam mengatasi konflik pengembangan ukuran kinerja, memiliki pengaruh signifikan dalam pengadopsian suatu ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Selain itu, sikap individu terhadap perubahan dan konsekuensi yang disebabkan oleh pengadopsian ukuran kinerja juga

signifikan dalam proses adopsi.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2007) memberikan hasil yang berbeda. Mutia (2007) tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor politik dan kultur organisasi, termasuk kelompok internal, kelompok eksternal, dan sikap individu, terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1b:** Faktor-faktor politik dan kultur organisasi berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah.

## Faktor-Faktor Rasional dengan Implementasi Informasi Kerja

Kajian dari literatur terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional memainkan peran penting dalam implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho (2005) menyatakan bahwa beberapa faktor rasional, seperti sumberdaya, informasi, dan orientasi tujuan, memiliki prediksi kuat dalam memengaruhi implementasi informasi kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya faktor informasi dan orientasi tujuan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Faktor sumberdaya, meskipun penting, tidak berhasil dibuktikan berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks instansi pemerintah daerah, implementasi informasi kinerja seringkali dilakukan tanpa memperhatikan kesiapan sumberdaya organisasi (Firmansyah & Susanto, 2023; Kairiss et al., 2023; Petersson et al., 2022; Sydelko et al., 2023; Xiao et al., 2022)

Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2007), di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya variabel informasi dan orientasi tujuan yang memiliki pengaruh terhadap implementasi ukuran kinerja. Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2a:** Faktor-faktor rasional berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah.

### **Faktor-Faktor Politik dan Kultur dengan Implementasi Informasi Kerja.**

Kajian dari literatur terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional memainkan peran penting dalam implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho (2005) menyatakan bahwa beberapa faktor rasional, seperti sumberdaya, informasi, dan orientasi tujuan, memiliki prediksi kuat dalam memengaruhi implementasi informasi kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya faktor informasi dan orientasi tujuan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Faktor sumberdaya, meskipun penting, tidak berhasil dibuktikan berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks instansi pemerintah daerah, implementasi informasi kinerja seringkali dilakukan tanpa memperhatikan kesiapan sumberdaya organisasi (Firmansyah & Susanto, 2023; Kairiss et al., 2023; Petersson et al., 2022; Sydelko et al., 2023; Xiao et al., 2022)

Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2007), di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya variabel

informasi dan orientasi tujuan yang memiliki pengaruh terhadap implementasi ukuran kinerja. Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2a:** Faktor-faktor rasional berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah.

### **Faktor-faktor Politik dan Kultur dengan Implementasi Informasi Kinerja.**

Faktor-faktor politik dan kultur organisasi (kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap) berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja (Julnes dan Holzer, 2001; Wang, 2002; Behn, 2002; Rainey, 1999). Namun hasil penelitian (Sihaloho, 2005) dalam implementasi informasi kinerja, penelitian ini berhasil membuktikan kelompok internal dan sikap berpengaruh signifikan terhadap implementasi ukuran kinerja tetapi penelitian tidak berhasil membuktikan pengaruh kelompok eksternal terhadap implementasi informasi kinerja.

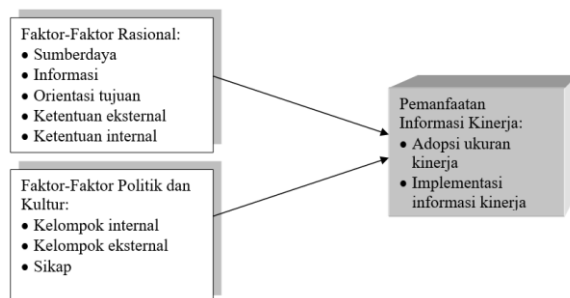
Dalam tahap implementasi ini penelitian Julnes dan Holzer, 2001 (dalam Sihaloho, 2005) menemukan bahwa tidak semua faktor-faktor rasional berpengaruh dalam implementasi informasi kinerja, hanya Faktor sumberdaya, informasi dan orientasi tujuan yang berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Hal ini dikarenakan organisasi masih memerlukan informasi dan sumberdaya untuk mengevaluasi dan menganalisa kinerja agar dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan. Dan menurut Wholey (1999) tujuan yang telah disepakati merupakan prasyarat utama untuk menggunakan informasi kinerja. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian Wang (2002) bahwa orientasi tujuan berdampak pada



proses perencanaan strategik dan proses manajemen dan proses evaluasi kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2007) menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh faktor-faktor politik dan kultur terhadap implementasi informasi kinerja.

**H2b:** Faktor-faktor politik dan kultur organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah.



**Gambar I. Model Penelitian**

### III. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Dalam konteks penelitian ini, populasi mengacu pada seluruh instansi pemerintah daerah yang beroperasi di Provinsi Banten, termasuk dinas dan badan pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam layanan publik dan pembangunan di tingkat lokal. Namun, karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan anggaran, pengumpulan data dari seluruh populasi tidak praktis. Oleh karena itu, digunakan sampel sebagai representasi dari populasi.

Pemilihan populasi instansi pemerintah daerah di Provinsi Banten sebagai subjek penelitian didasarkan pada beberapa alasan kuat. Pertama, Provinsi Banten memiliki relevansi lokal yang tinggi karena fokus penelitian adalah pada instansi pemerintah daerah, sehingga penting untuk memilih lokasi yang sesuai. Provinsi Banten dipilih karena penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana instansi pemerintah daerah di wilayah ini mengadopsi dan mengimplementasikan ukuran kinerja mereka. Kedua, ketersediaan data terkait instansi pemerintah di Provinsi Banten membuat proses pengumpulan data lebih mudah dan efisien

dibandingkan dengan wilayah yang lebih luas. Ketiga, hasil penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan regional dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di Provinsi Banten, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Keempat, setiap wilayah memiliki konteks khususnya sendiri dalam hal politik, budaya, ekonomi, dan sosial. Memilih Provinsi Banten memungkinkan penelitian untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang unik yang mungkin memengaruhi adopsi dan implementasi ukuran kinerja di wilayah tersebut. Secara keseluruhan, pemilihan populasi Provinsi Banten memungkinkan penelitian ini untuk lebih efektif mencapai tujuan-tujuannya dan memberikan manfaat yang signifikan dalam konteks regional tersebut.

Sampel terdiri dari pejabat eselon II, III, dan IV yang bekerja di berbagai instansi pemerintah daerah di Provinsi Banten. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode simple random sampling, yang memastikan setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. Hal ini penting untuk mencerminkan beragamnya tingkat adopsi dan implementasi informasi kinerja di berbagai instansi pemerintah daerah di Provinsi Banten. Dengan mengambil sampel secara acak, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif tentang bagaimana instansi pemerintah daerah di Provinsi Banten mengadopsi dan mengimplementasikan informasi kinerja. Ini memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasi temuan penelitian kepada populasi yang lebih besar dengan tingkat keyakinan yang dapat diandalkan.

#### Metode Analisis Data

##### a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Sekaran & Bougie, 2019). Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median,

modus), disperse (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian.

## b. Hasil Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan sejauh mana kuesioner dapat mengukur dengan seakurat mungkin konsep yang dimaksud. Validitas alat ukur sangat penting karena menentukan keberhasilan pengukuran. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat dalamnya mampu mengungkapkan secara tepat apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas, digunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 dengan metode Pearson Correlation, yang menghitung korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan total skor setiap variabel. Pertanyaan dikatakan valid jika korelasinya memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan pertanyaan yang memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 dianggap tidak valid (Ghozali, 2005).

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah construct validity, yang bertujuan untuk mengukur apakah instrumen tersebut sesuai dengan konstruk yang diharapkan. Pendekatan ini meminimalkan unsur penilaian subjektif dan memastikan konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian. Instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut: (a) Jika nilai korelasi yang dihitung ( $r$  hitung) lebih besar daripada nilai korelasi yang tertera dalam tabel ( $r$  table), maka instrumen tersebut dianggap valid. (b) Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  table, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid. Perhitungan  $r$  hitung dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan SPSS 16, sedangkan nilai  $r$  table diperoleh dari tabel Angka Kritik Nilai  $r$ .

### 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan indikator akurasi dan konsistensi dalam pengukuran. Ini mengacu pada sejauh mana pengukuran dapat diandalkan dan memberikan hasil yang serupa jika dilakukan berulang kali terhadap subjek yang sama. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika mampu memberikan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah validitas instrumen telah terjamin. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden cenderung konsisten dan stabil dalam berbagai situasi. Uji reliabilitas berguna untuk memastikan bahwa variabel yang diukur bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan data yang konsisten bahkan dalam pengukuran berulang kali. Jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60, maka data dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2005). Penghitungan reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

### 3. Uji Klasik / Uji Normalitas Data.

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Asumsi ini penting karena uji  $t$  dalam regresi mengasumsikan distribusi normal pada nilai residual. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, uji statistik menjadi tidak valid, terutama untuk sampel kecil. Sebuah model regresi yang baik adalah yang memiliki data yang mendekati distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, digunakan aturan praktis dengan melihat koefisien skewness dan kurtosis serta dengan melihat grafik penyebaran data dan histogram residual. Jika data menunjukkan pola yang mendekati normal, maka asumsi normalitas terpenuhi; sebaliknya, jika data jauh dari pola normal, maka asumsi ini tidak terpenuhi (Ghozali, 2009).

### c. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda. Untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t dan uji F. Dalam proses pengambilan keputusan, jika hasil uji signifikansi (signifikansi) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007).

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Metode Regresi Linier Berganda, yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

ADPT=

$$\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + e \dots \dots \dots (1)$$

(1)

Dimana:

ADPT= Tahap adopsi

Variabel Rasional

X1=Sumberdaya

X2=Informasi

X3=Orientasi tujuan

X4=Ketentuan eksternal, variabel dummy: 0=tidak ada ketentuan, 1=ada ketentuan

X5=Ketentuan internal, suatu variabel dummy: 0=tidak ada ketentuan, 1=ada ketentuan

Variabel Politik Dan Kultur

X6=Kelompok internal

X7=Kelompok eksternal

X8=Sikap

IMPL=

$$\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + e \dots \dots \dots (2)$$

(2)

Dimana:

IMPL=Tahap Implementasi

Variabel Rasional

X1=Sumberdaya

X2=Informasi

X3=Orientasi tujuan

X4=Ketentuan eksternal, suatu variabel dummy: 0=tidak ada ketentuan, 1=ada ketentuan

X5=Ketentuan internal, suatu variabel dummy: 0=tidak ada ketentuan, 1=ada ketentuan

Variabel Politik Dan Kultur

X6=Kelompok internal

X7=Kelompok eksternal

X8=Sikap

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

#### 2. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi), Uji t, Uji Statistik F.

Penelitian ini menggunakan Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi), Uji t, dan Uji Statistik F, ketiga uji ini digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur signifikansi, konsistensi, dan kemampuan model regresi dalam menjelaskan dan memprediksi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2009), menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menilai apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan

secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dilihat berdasarkan tingkat signifikansi (sig) dari t-test. Jika nilai sig t-test kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif dapat diterima, yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig t-test lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak

Sedangkan Uji statistik F, digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan biasanya adalah  $\alpha < 0,05$ . Jika nilai probabilitas F lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, yang mengindikasikan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini telah dijelaskan dengan baik. Penelitian ini menggunakan dua variabel utama: variabel dependen dan variabel independen, yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Berikut adalah konsep definisi operasional dan pengukuran variabel-variabel tersebut:

Variabel Dependen: Pemanfaatan Informasi Kinerja

Adopsi Ukuran Kinerja: Tahap adopsi mengukur sejauh mana organisasi mengembangkan ukuran kinerja untuk program-programnya. Ini diukur dengan 4 item pertanyaan yang mencerminkan frekuensi pengembangan ukuran input, output, outcome, dan efisiensi. Skala Likert digunakan dengan kategori "tidak

satupun" (1), "sedikit" (2), "banyak" (3), hingga "seluruhnya" (4).

Implementasi Informasi Kinerja:

Tahap implementasi mengukur sejauh mana organisasi menggunakan ukuran kinerja. Terdiri dari 28 item pertanyaan yang mencakup penggunaan ukuran kinerja dalam perencanaan, alokasi sumberdaya, manajemen program, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan. Skala Likert digunakan dengan kategori yang sama seperti adopsi.

Variabel Independen: Konstruksi Rasional dan Konstruksi Politik dan Kultur

Konstruksi Rasional

Sumber Daya: Pengukuran tingkat sumber daya yang dimiliki organisasi, keterlibatan staf dan instansi lain dalam penggunaan kinerja, pengumpulan data, dan tingkat benchmarking. Skala Likert digunakan dengan kategori "tidak ada" (1), "rendah" (2), "sedang" (3), hingga "tinggi" (4). Informasi:

Pengukuran akses, bantuan, dan pelatihan terkait dengan informasi kinerja. Skala Likert dengan kategori "tidak pernah" (1), "jarang" (2), "sering" (3), hingga "sangat sering" (4). Orientasi Tujuan: Mengukur konsensus terhadap tujuan dan sasaran program. Skala Likert dengan kategori "tidak pernah" (1), "jarang" (2), "sering" (3), hingga "sangat sering" (4). Ketentuan Eksternal: Variabel dummy dengan angka 1 jika ada ketentuan eksternal dan 0 jika tidak. Ketentuan Internal: Variabel dummy dengan angka 1 jika ada ketentuan internal dan 0 jika tidak.

Konstruksi Politik dan Kultur

Kelompok Internal: Mengukur tingkat dukungan pimpinan dan karyawan terhadap kinerja. Skala Likert dengan kategori "tidak ada" (1), "rendah" (2), "sedang" (3), hingga "tinggi" (4). Kelompok Eksternal: Mengukur dukungan anggota legislatif dan masyarakat terhadap kinerja. Skala Likert dengan kategori yang sama. Sikap: Mengukur tingkat persepsi anggota organisasi terhadap kinerja. Skala Likert dengan kategori "sangat tidak setuju" (1), "tidak setuju" (2), "setuju" (3), hingga "sangat setuju" (4). Semua variabel ini telah diukur dengan baik menggunakan skala Likert, yang memungkinkan analisis kuantitatif terhadap data penelitian.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dari 100 kuesioner yang diberikan kepada responden, sebanyak 90 kuesioner, atau sekitar 90%, telah dikembalikan. Namun, tidak semua kuesioner yang kembali dapat digunakan dalam analisis data karena beberapa di antaranya tidak diisi lengkap atau dikembalikan dalam keadaan kosong. Dari 90 kuesioner yang awalnya dikembalikan, setelah pemeriksaan lebih lanjut, hanya 85 kuesioner, atau sekitar 85% dari total yang dapat diolah lebih lanjut dalam proses analisis data. Hal ini menunjukkan tingkat respons yang baik dari responden, meskipun perlu dilakukan penghapusan kuesioner yang tidak lengkap sebelum proses analisis data dilakukan untuk memastikan keakuratan hasil penelitian.

Statistik deskriptif penelitian ini dapat dijelaskan dari tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Std. Deviation
Sumberdaya	85	5-20	8-20	15,43	2,634
Informasi	85	5-20	5-20	14,03	3,529
Orientasi tujuan	85	5-20	9-20	16,61	2,549
Kelompok internal	85	4-16	5-12	9,84	1,696
Kelompok eksternal	85	5-20	5-20	14,78	3,289
Sikap	85	7-28	14-28	23,46	3,107
Adopsi	85	4-16	8-16	12,54	2,438
Implementasi	85	16-64	16-64	32,49	6,862
Valid N (listwise)	85				

Sampel riset berjumlah 85 publikasian. Variabel dependen yaitu implementasi memiliki kisaran teoritis tertinggi dan kisaran aktual yang tertinggi yaitu 16-64 dengan rata-rata 32,49 dan standar deviasi 6,862 menunjukkan tingginya frekuensi penggunaan ukuran kinerja. Sedangkan variabel dependen lainnya yaitu adopsi memiliki kisaran teoritis terendah yaitu 4-16 dengan rata-rata 12,54 dan standar deviasi 2,438 menunjukkan rendahnya pengembangan suatu ukuran kinerja.

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa semua variabel penelitian, baik yang berperan sebagai variabel dependen maupun independen, dapat diukur dengan konsisten dan dapat diandalkan.

Secara khusus, variabel Adopsi, yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, memiliki tingkat reliabilitas  $\alpha$  sebesar 0,887. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur adopsi ukuran kinerja memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur fenomena tersebut. Selanjutnya, variabel Implementasi Informasi Kinerja juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan  $\alpha$  sebesar 0,949. Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur implementasi informasi kinerja memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dalam mengukur variabel tersebut. Demikian pula, variabel-variabel independen seperti Sumberdaya, Informasi, Orientasi Tujuan, Kelompok Internal, Kelompok Eksternal, dan Sikap semuanya menunjukkan tingkat reliabilitas  $\alpha$  di atas 0,6. Ini menegaskan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Hasil analisis reliabilitas yang sangat baik ini memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi dalam analisis

selanjutnya. Hal ini memperkuat validitas hasil penelitian dan mendukung kesimpulan bahwa instrumen penelitian telah terbukti konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.6. Variabel Sikap memiliki  $\alpha$  hitung  $0,892 > 0,6$ . Informasi memiliki  $0,883 > 0,6$ .

## Hasil Uji Asumsi Klasik

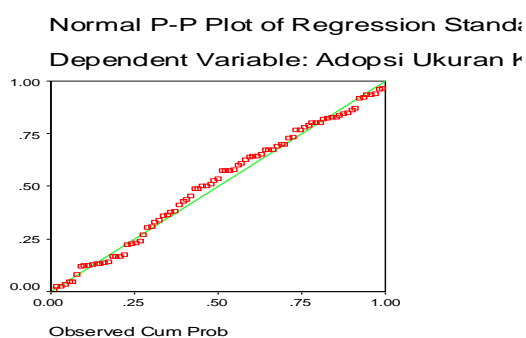
### Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data mengikuti Rule of Thumb dengan melihat statistik deskriptif untuk koefisien Skewness dan Kurtosis dari masing-masing variabel. Menurut Schwab (2004) suatu data telah dianggap normal apabila memenuhi Rule of Thumb nilai Skewness dan Kurtosis antara  $-1$  dan  $1$ .

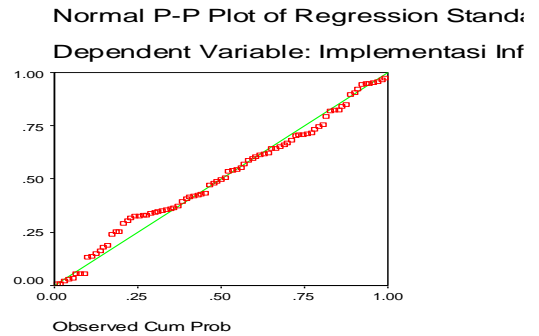
**Tabel 2. Pengujian Normalitas**

Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
Adopsi ukuran kinerja (Y <sub>1</sub> )	-0,432	-0,734	Normal
Implementasi informasi kinerja (Y <sub>2</sub> )	-0,681	-0,299	Normal
Sumberdaya (X <sub>1</sub> )	-0,674	0,059	Normal
Informasi (X <sub>2</sub> )	-0,414	-0,617	Normal
Orientasi tujuan (X <sub>3</sub> )	-0,832	0,731	Normal
Kelompok internal (X <sub>6</sub> )	-0,875	0,371	Normal
Kelompok eksternal (X <sub>7</sub> )	-0,350	-0,256	Normal
Sikap (X <sub>8</sub> )	-0,584	0,503	Normal

Hasil pengujian normalitas untuk variabel dependen adopsi dan implementasi dapat dilihat pada grafik berikut:



**Gambar 2. Observe Curve Adopsi Ukuran Kerja**



**Gambar 3. Observe Curve Implementasi Informasi Kerja**

Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian berarti data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan adanya persebaran data (titik) pada sumbu diagonal yang mendekati garis diagonal. Berdasarkan pedoman uji normalitas mengatakan bahwa jika persebaran data (titik) mengikuti atau mendekati garis normal maka suatu penelitian dapat dikatakan normal. Melihat hal tersebut maka dapat disimpulkan penelitian ini memenuhi uji normalitas.

## Hasil Uji Hipotesis

Melihat keterkaitan antar variabel, selanjutnya dilakukan perhitungan regresi dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil perhitungan regresi yang telah dilakukan yaitu hasil perhitungan tentang model yang menerangkan sumberdaya (X<sub>1</sub>), informasi (X<sub>2</sub>), orientasi tujuan (X<sub>3</sub>), ketentuan eksternal (X<sub>4</sub>), Ketentuan internal (X<sub>5</sub>), kelompok internal (X<sub>6</sub>), kelompok eksternal (X<sub>7</sub>) dan sikap (X<sub>8</sub>) terhadap adopsi ukuran kinerja (Y<sub>1</sub>) dan implementasi informasi kinerja (Y<sub>2</sub>). Model yang digunakan adalah persamaan regresi berganda.

## Uji Hipotesis H1a dan H1b

### a. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Dari hasil uji Regresi, tingkat pengaruh Variabel independen (Sumber daya, Informasi, Orientasi Tujuan, Ketentuan Eksternal, Ketentuan Internal, Kelompok Internal, Kelompok Eksternal, dan Sikap), secara bersama-sama dalam menjelaskannya terhadap Variabel dependen (Adopsi Ukuran Kinerja). Dengan nilai R = 0,592 atau 59,2%, sedangkan R<sup>2</sup> dengan

nilai 0,350 atau 35,0% artinya variabel independen hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu sebesar 35,0% dan masih ada faktor lain yang juga ikut memberikan kontribusi terhadap perubahan Adopsi Ukuran Kinerja, yang tidak diteliti dalam pengujian ini dengan presentase sebesar 65%.

### b. Hasil Uji t

Hasil Uji t dari hasil pengolahan data dapat dilihat dari table dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Regresi dengan Variabel Dependen-Adopsi Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.897	2.663		.712	.478
	Sumber Daya	.082	.127	.088	.641	.524
	Informasi	-.004	.082	-.006	-.048	.962
	Orientasi Tujuan	.084	.129	.088	.656	.514
	Ketentuan Eksternal	-.639	.782	-.089	-.818	.416
	Ketentuan Internal	1.816	1.515	.114	1.198	.235
	Kelompok Internal	.643	.175	.447	3.671	.000
	Kelompok Eksternal	.007	.004	.238	1.829	.071
	Sikap	-.002	.002	-.102	-.762	.448

Dependen Variable: Adopsi Ukuran Kinerja

Dari tabel diatas bentuk persamaan Regresi yang dapat di hasilkan  

$$Y = 1,897 + 0,082X_1 - 0,004X_2 + 0,084X_3 - 0,639X_4 + 1,816X_5 + 0,643X_6 + 0,007X_7 - 0,002X_8 + e$$

Hasil perhitungan regresi diatas memberikan petunjuk bahwa variabel faktor-faktor rasional terdiri dari sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal dan ketentuan internal tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. Variabel faktor-faktor politik dan kultur organisasi terdiri dari kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap.

Kelompok internal berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. Sedangkan Kelompok eksternal dan sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja.

### c. Hasil Uji F

Berikut ini hasil uji F ditunjukkan dalam tabel Anova.

**Tabel 4. Pengujian Anova**

		Sum of		F	Sig	
1	Regression	174.840	8	21.855	5.122	.000 <sup>a</sup>
	Residual	324.266	76	4.267		
	Total	499.106	84			

Predictors: (Constant), Sikap, Ketentuan Internal, Ketentuan Eksternal, Informasi.

Dari hasil regresi terlihat bahwa nilai F = 5,122 dengan tingkat signifikan 0,000, jika dibandingkan dengan Alpha 5% maka nilai tersebut kecil dari alpha artinya variabel independen (Sumberdaya, Informasi, Orientasi Tujuan, Ketentuan Eksternal, Ketentuan Internal, Kelompok Internal, Kelompok Eksternal, dan Sikap) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Adopsi Ukuran Kinerja) pada alpha 5%.

### Uji Hipotesis H2a dan H2b

#### a. Hasil Uji t

Berikut ini disajikan dalam table 5 hasil uji regresi sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Regresi dengan Variabel Dependen Implementasi Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.662	11.422		3.644	.000
	Sumber Daya	-.685	.547	-.140	1.254	.214
	Informasi	.576	.351	.158	1.641	.105
	Orientasi Tujuan	-.075	.552	-.015	-.135	.893
	Ketentuan Eksternal	11.520	3.322	.302	3.437	.001
	Ketentuan Internal	-1.122	6.499	-.013	-.173	.863
	Kelompok Internal	.229	.751	.030	.305	.752
	Kelompok Eksternal	.074	.016	.505	4.776	.000
	Sikap	.010	.010	-.103	.949	.346

b. Dependen Variable: Implentasi Informasi Kinerja

Dari tabel diatas bentuk persamaan Regresi yang dapat di hasilkan :

$$Y=41,622-0,685X_1+0,576X_2-0,075X_3+11,520X_4-$$

$$1,122X_5+0,229X_6+0,074X_7+0,01X_8+$$

Hasil perhitungan regresi diatas memberikan petunjuk bahwa Variabel faktor-faktor rasional terdiri dari sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal dan ketentuan internal. Ketentuan eksternal berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Sedangkan sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, dan ketentuan internal tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Variabel faktor-faktor politik dan kultur organisasi terdiri dari kelompok internal, kelompok eksternal dan sikap. Kelompok eksternal berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Sedangkan Kelompok internal dan sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi informasi kinerja.

## b. Hasil Uji t

Hasil uji R2 diperoleh hasil tingkat pengaruh Variabel independen (Sumber daya, Informasi, Orientasi Tujuan, Ketentuan Eksternal, Ketentuan Internal, Kelompok Internal, Kelompok Eksternal, dan Sikap), secara bersama-sama dalam menjelaskan hubungannya terhadap Variabel dependen (Implementasi Informasi Kinerja). Dengan

nilai R = 0,756 atau 75,6%, sedangkan R2 dengan nilai 0,571 atau 57,1% artinya variabel independen mampu sepenuhnya menjelaskan variabel dependen yaitu sebesar 57,1% walaupun masih ada faktor lain yang juga ikut memberikan kontribusi terhadap perubahan Implementasi Informasi Kinerja yang tidak diteliti dalam pengujian ini dengan presentase sebesar 42,9%.

## c. Hasil Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F Anova<sup>b</sup>**

		Sum of			F	Sig
1	Regression	7932.457	8	991.557	12.634	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5964.790	76	78.484		
	Total	13897.247	84			

Predictors: (Constant), Sikap, Ketentuan Internal, Ketentuan Eksternal, Informasu

Dari hasil regresi terlihat bahwa nilai F = 12,634 dengan tingkat signifikan 0,000, jika dibandingkan dengan Alpha 5% maka nilai tersebut kecil dari alpha artinya variabel independen (Sumberdaya, Informasi, Orientasi Tujuan, Ketentuan Eksternal, Ketentuan Internal, Kelompok Internal, Kelompok Eksternal, dan Sikap) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Implementasi Informasi Kinerja) pada alpha 5%.

## V. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan yang relevan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian: Pertama, faktor-faktor rasional, termasuk sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, ketentuan eksternal, dan ketentuan internal, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor rasional tidak menjadi pendorong utama dalam proses adopsi ukuran kinerja di organisasi tersebut. Kedua, faktor-faktor politik dan kultur organisasi, terutama kelompok internal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi ukuran



kinerja di instansi pemerintah daerah. Kelompok eksternal dan sikap, bagaimanapun, tidak berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor politik dan dinamika internal dalam organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam pengambilan keputusan terkait adopsi ukuran kinerja. Ketiga, dalam konteks implementasi informasi kinerja, faktor-faktor rasional, seperti sumberdaya, informasi, orientasi tujuan, dan ketentuan internal, tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, ketentuan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi informasi kinerja di instansi pemerintah daerah. Keempat, faktor-faktor politik dan kultur organisasi, khususnya kelompok eksternal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi informasi kinerja. Kelompok internal dan sikap, meskipun tidak signifikan, tetap berkontribusi dalam pengaruh terhadap implementasi informasi kinerja.

Dalam kaitannya dengan perumusan masalah, kesimpulan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor politik dan kultur organisasi memiliki dampak yang lebih besar daripada faktor-faktor rasional dalam memengaruhi adopsi dan implementasi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan adopsi dan implementasi ukuran kinerja mereka perlu memperhatikan dengan cermat faktor-faktor politik dan dinamika budaya internal dalam pengambilan keputusan dan implementasi praktik-praktik baru terkait kinerja. Tujuan penelitian ini telah tercapai dengan mengidentifikasi pengaruh berbagai faktor terhadap adopsi dan implementasi ukuran kinerja di instansi pemerintah daerah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, organisasi dapat merencanakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dan memenuhi tuntutan akuntabilitas yang semakin meningkat dalam konteks pemerintahan daerah.

### **Saran, Keterbatasan dan Implikasi**

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di berbagai provinsi atau wilayah di Indonesia untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang praktik pengukuran kinerja di seluruh negeri. Ini akan memungkinkan penelitian untuk memeriksa apakah praktik-praktik yang ditemukan di Propinsi Banten berlaku

secara luas atau mungkin berbeda di wilayah lain. Selain kuesioner, penelitian bisa mempertimbangkan metode penelitian lain seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk menggali wawasan yang lebih mendalam tentang praktik penilaian kinerja di Instansi Pemerintah. Pendekatan kombinasi ini dapat memberikan sudut pandang yang lebih lengkap tentang isu tersebut. Untuk mengatasi potensi kebingungan responden, penelitian berikutnya dapat memperhatikan perancangan kuesioner dengan bahasa yang lebih jelas dan memastikan pemahaman responden tentang pertanyaan yang diajukan. Selain itu, uji prapenelitian dengan sejumlah responden dapat membantu mengidentifikasi masalah potensial dalam kuesioner. Mengonfirmasi bahwa kuesioner diisi oleh pejabat eselon II, III, dan IV yang bersangkutan adalah langkah penting untuk memastikan keakuratan dan keandalan data. Langkah ini sebaiknya dilakukan dengan cermat dalam penelitian berikutnya.

Penelitian berikutnya harus mempertimbangkan inklusi berbagai wilayah di Indonesia untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif tentang pengukuran kinerja di tingkat nasional. Hal ini akan meningkatkan relevansi hasil penelitian bagi berbagai pemangku kepentingan di seluruh negeri. Perancangan kuesioner perlu diperhatikan lebih cermat dalam penelitian mendatang. Pemahaman yang lebih baik antara peneliti dan responden tentang bahasa dan pertanyaan kuesioner dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan berguna. Untuk memastikan keakuratan data, langkah-langkah verifikasi yang lebih teliti harus diterapkan dalam penelitian berikutnya. Ini akan membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari responden yang tepat. Ketika menggunakan hasil penelitian ini di luar wilayah penelitian, penting untuk mempertimbangkan perbedaan yang mungkin terjadi dalam praktik pengukuran kinerja di wilayah lain di Indonesia. Penelitian berikutnya dapat mencoba metode komunikasi yang lebih efektif untuk memastikan pemahaman yang lebih baik di antara responden, terutama terkait dengan bahasa dan instruksi kuesioner. Memasukkan pertimbangan masa jabatan responden dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengalaman dan posisi mereka memengaruhi persepsi tentang pemanfaatan informasi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K., Chairil, F. A., & Tenripada, T. (2023). the Effect of Budget, Audit and Government Performance: Empirical Evidence From Indonesian Regional Governments. *Экономика Региона*, 19(1), 289–298.
- Abdulkareem, A. K., & Mohd Ramli, R. (2022). Does trust in e-government influence the performance of e-government? An integration of information system success model and public value theory. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 16(1), 1–17.
- Alves, I., & Lourenço, S. M. (2023). Subjective performance evaluation and managerial work outcomes. *Accounting and Business Research*, 53(2), 127–157.
- Asdullah, M. A., Yazdifar, H., Khatoon, O., & Subhani, I. U. H. (2023). Systematic Literature Review of Performance Measurement Systems in Health Sector of Pakistan. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(2).
- Atmaja, D. S., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2023). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education. *Multicultural Education*, 9(01), 1–15.
- Autonomous, M. (2023). Organizational Responsibility Management Based on A Framework. *Journal of International Business, Management and Finance Studies*, 1(1), 30–38.
- Barrett, P. (2022). Managing risk for better performance—not taking a risk can actually be a risk. *Public Money & Management*, 42(6), 408–413.
- Bolang, J. S., & Perdhana, M. S. (2023). The Effectiveness of Human Resources Performance from the Indonesian National Police Organization in Maintaining Regional Security and Public Order in Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 211–221.
- Bracci, E. (2023). The loopholes of algorithmic public services: an “intelligent” accountability research agenda. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(2), 739–763.
- Choi, S., & Park, S. (2023). Exploring performance paradox in public organizations: Analyzing the predictors of distortive behaviors in performance measurement. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 501–518.
- Chong, V. K., Monroe, G. S., Wang, I. Z., & Zhang, F. F. (2023). Performance Measurement Systems Design Choice: The Roles of Political Connections and Social Networking on Firm Performance—Evidence From China. In *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 26, pp. 43–77). Emerald Publishing Limited.
- Duan, H. K., Vasarhelyi, M. A., Codesso, M., & Alzamil, Z. (2023). Enhancing the government accounting information systems using social media information: An application of text mining and machine learning. *International Journal of Accounting Information Systems*, 48, 100600.
- Firmansyah, A. D., & Susanto, T. D. (2023). The unsuccessful of Satu Data Indonesia (SDI) implementation: a lesson learned from local government. *Jurnal Mantik*, 7(1), 311–320.
- Haloho, S. P., Lengkong, F. D. J., & Pombengi, J. D. (2023). IMPLEMENTASI PROGRAM ELEKTRONIK KINERJA (e-kin) DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 9(2), 84–94.
- Hariyati, H., Nuswantara, D. A., Hidayat, R. A., & Putikadea, I. (2023). Management accounting information system and intellectual capital: a way to increase SME’s business performance. *Jurnal*

- Siasat Bisnis*, 61–75.
- Harris, J. (2023). Performance is political. *Critical and Radical Social Work*, 11(1), 149–160.
- Herath, T. C., Herath, H. S. B., & Cullum, D. (2023). An information security performance measurement tool for senior managers: Balanced scorecard integration for security governance and control frameworks. *Information Systems Frontiers*, 25(2), 681–721.
- Julaytenth, M. A. M., Nareswari, K. P., & Dewiyanti, S. (2023). Penerapan AI pada penyempurnaan sistem informasi pemerintah daerah di DPMPTSP Kabupaten Nganjuk. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 36–44.
- Jung, C. S., & Lee, G. (2013). Goals, strategic planning, and performance in government agencies. *Public Management Review*, 15(6), 787–815.
- Kairiss, A., Geipele, I., & Olevska-Kairisa, I. (2023). Sustainability of Cultural Heritage-Related Projects: Use of Socio-Economic Indicators in Latvia. *Sustainability*, 15(13), 10109.
- Khaeruddin, F., & Aditiya, R. (2020). Evaluasi implementasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–209.
- Liu, Y. (2022). Public trust and collaborative governance: an instrumental variable approach. *Public Management Review*, 1–22.
- Ludvik, M. J. B., & Wolff, R. (2023). OUTCOMES-BASED PROGRAM REVIEW: Closing Achievement Gaps In- and Outside the Classroom With Alignment to Predictive Analytics and Performance Metrics: Second Edition of Outcomes-Based Academic and Co-Curricular Program Review. In *Outcomes-Based Program Review: Closing Achievement Gaps In- and Outside the Classroom With Alignment to Predictive Analytics and Performance Metrics: Second Edition of Outcomes-Based Academic and Co-Curricular Program Review*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003446231>
- Mahendra, D., Santosa, J., & Haryanto, A. T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Intern dan Laporan Keuangan yang Handal. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(1), 2020.
- Mengistu, A. T., & Panizzolo, R. (2023). Analysis of indicators used for measuring industrial sustainability: a systematic review. *Environment, Development and Sustainability*, 25(3), 1979–2005.
- Modise, J. M., & Modise, P. S. (2023). Improved Public Trust, Integrity and Good Governance with Respect to Corruption. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(3), 2573–2583.
- Mohammed, F. H. (2023). Roles of Performance Review on Improving Public Services : a Case of Office of Public Services Commission , Zanzibar. *International Journal of Science Academic Research*, 04(02), 5051–5058.
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). DO INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT CREATE BUSINESS PERFORMANCE: A LITERATURE REVIEW. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717.
- Noniulpa, N., & Widigdo, A. M. N. (2023). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance at Public Appraisal Service Office Andi Tiffani and Partners Through Motivation as a Mediation Variable. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(4), 596–610.
- Nurhasana, S., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Organizational Climate. *Jamanika (Jurnal*

- Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(01), 70–79.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Leadership, Motivation and Incentives On The Performance of Personnel of The Operations Section of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 403–416.
- Petersson, L., Larsson, I., Nygren, J. M., Nilsen, P., Neher, M., Reed, J. E., Tyskbo, D., & Svedberg, P. (2022). Challenges to implementing artificial intelligence in healthcare: a qualitative interview study with healthcare leaders in Sweden. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–16.
- Rizal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. (2013). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja jurnalis media online di detikawanua.com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Sáenz-Royo, C., Chiclana, F., & Herrera-Viedma, E. (2023). Intentional bounded rationality methodology to assess the quality of decision-making approaches with latent alternative performances. *Information Fusion*, 89, 254–266.
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). Research Methods for Business. In Wiley (Vol. 7, Issue 9).
- Soeari, E. K., Ilhami, R., & Achmad, W. (2023). The Role of Leadership in the Development of Public Organizations. *Journal of Governance*, 7(4), 877–884.
- Suryana, A., Rifa'i, A. A., & Firmansyah, D. (2023). Factors Affecting the Application of Management Accounting to MSMEs. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 47–62.
- Sydelko, P., Espinosa, A., & Midgley, G. (2023). Designing interagency responses to wicked problems: A viable system model board game. *European Journal of Operational Research*.
- Tetteh, M. O., Chan, A. P. C., Darko, A., Özorhon, B., & Adinyira, E. (2023). Developing a multidimensional performance measurement framework for international construction joint ventures (ICJVs): the perspective of Ghana-hosted ICJVs' practitioners. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Xiao, J., Han, L., & Zhang, H. (2022). Exploring driving factors of digital transformation among local governments: Foundations for smart city construction in China. *Sustainability*, 14(22), 14980.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24–35.
- Zebua, S., & Chakim, M. H. R. (2023). Effect of Human Resources Quality, Performance Evaluation, and Incentives on Employee Productivity at Raharja High School. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(1), 1–7.
- Zhang, J., Li, H., & Yang, K. (2022). A Meta-Analysis of the Government Performance—Trust Link: Taking Cultural and Methodological Factors into Account. *Public Administration Review*, 82(1), 39–58.