

PENGARUH PENGETAHUAN TEKNIS, KOMITMEN MANAJEMEN, DAN SUMBER DAYA TERHADAP KUALITAS PENGUKURAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH

Moch. Lukmanul Hakim¹

Agus Rahayu²

Lili Adi Wibowo³

Moch. Dudih Sugiharto⁴

Lukman.hakim@upi.ac.id¹

Universitas Pendidikan Indonesia^{1, 2, 3, 4}

Jl. Dr. Setiabudi No.229, 40154

Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat

Indonesia

Received Date : 23.12.2020

Revised Date : 21.04.2021

Accepted Date : 26.04.2021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG

ABSTRACT

Performance measurement of local government in Indonesia needs to be improved as demanded by the central government. This study examines the effect of those factors on the quality of local government performance measurements in the province of West Java. Respondents in this study were the head of regional government agency. Using PLS-SEM, result of this research prove that there is a positive and significant influence of those three factors on the quality of local government performance measurement. These findings provide practical contributions as a guide in improving the quality of performance measurement. Future research needs to expand the scope of the observation area, combine subjective and objective scales of the quality performance measurement variables, and develop other variables based on contingency, agency, and dynamic capabilities theory.

Keywords : Local government performance measurement, institutional theory, technical knowledge, management commitment, resources.

ABSTRAK

Pengukuran kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih perlu ditingkatkan sebagai upaya mewujudkan akuntabilitas tinggi yang dituntut oleh pemerintah pusat. Penelitian ini menguji pengaruh ketiga factor tersebut terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah di wilayah provinsi Jawa Barat. Responden dalam penelitian ini adalah kepala bagian dari instansi pemerintah daerah Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM dan berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan sumber daya terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Temuan ini memberikan kontribusi praktis sebagai panduan bagi pemerintah daerah untuk upaya peningkatan kualitas pengukuran kinerjanya. Penelitian mendatang perlu untuk memperluas cakupan wilayah pengamatan, menggabungkan skala subjektif dan objektif dari variable kualitas pengukuran kinerja, serta mengembangkan variable lain berdasarkan teori lain seperti teori kontingensi, teori agensi, dan teori kapabilitas dinamis.

Kata Kunci : Pengukuran kinerja pemerintah daerah, teori kelembagaan, pengetahuan teknis, komitmen manajemen, sumber daya.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah mendapat banyak sorotan dari masyarakat. Karenanya, akuntabilitas menjadi nilai penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah dapat dikatakan akuntabel, ketika menunjukkan kepada warganya: (1) apa yang mereka peroleh dari penggunaan dana publik dalam hal produk dan layanan (2) bagaimana pengeluaran tersebut bermanfaat bagi kehidupan mereka atau kehidupan orang-orang yang mereka sayangi, dan (3) seberapa efisien dan efektif dana tersebut digunakan (Blöndal, 2001). Jenis akuntabilitas ini membuat pemerintah bertanggung jawab tidak hanya untuk keluarannya, tetapi juga untuk hasil yang telah mereka capai. Selain itu, untuk mengetahui tingkat akuntabilitas pemerintahan diperlukan pengukuran, pelaporan, dan evaluasi sistemnya (Triyulianto, 2018).

Pengukuran kinerja penting dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja sektor publik diperlukan untuk menilai tingkat keberhasilan entitas publik dalam mencapai misi layanan jasa publik mereka (Putri et al., 2020). Pemerintah Indonesia telah menerapkan sistem akuntabilitas kinerja sejak 1999. Sistem ini disebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP). Inisiasi sistem ini dimulai pada tahun 1996, ketika kelompok kerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memprakarsai kajian tentang manajemen kinerja. Perkembangan sistem ini kemudian lebih banyak didorong oleh krisis ekonomi dan moneter yang terjadi pada tahun 1998, pelaksanaan otonomi daerah, dan pergantian rezim pada akhir tahun 1990-an (Triyulianto, 2018). Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, pemerintah menindaklanjuti dengan mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Pertanggungjawaban kinerja Instansi Pemerintah. Inpres tersebut mengharuskan setiap instansi pemerintah khususnya para pejabat tinggi untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, pemerintah mewajibkan seluruh instansi pemerintah untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang merupakan produk akhir dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menggambarkan keberhasilan kinerja pemerintah yang dicapai oleh instansi pemerintah atas pelaksanaan program yang dibiayai oleh Anggaran Pemerintah Pusat / Daerah (Putri et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Jurnal & Siti-Nabiha (2015) menemukan bahwa pada tahun 2009, provinsi di Indonesia yang memperoleh nilai baik dalam penyusunan LAKIP hanya 3,70% dan meningkat menjadi 75,75% pada tahun 2012. Sedangkan pada tingkat kota / kabupaten pada tahun 2009 hanya 1,16% mendapat nilai baik dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 24,20%. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengukuran kinerja di tingkat kota / kabupaten masih sangat rendah. Peningkatan kinerja instansi pemerintah tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya instansi untuk meningkatkan kinerja. Dari penelitian Triyulianto (2018), meskipun SAKIP telah diperkenalkan dan diterapkan di Pemerintah Kabupaten Indonesia selama lebih dari 10 tahun, namun hasil penilaian SAKIP tahun 2010 menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten di Indonesia masih termasuk dalam kategori buruk (rendah). Hasil penelitian ini juga menunjukkan, dari 273 pemerintah kabupaten, hanya dua pemerintah kabupaten (0,73%) yang memperoleh kategori baik dan enam pemerintah kabupaten (2,198%) yang mendapatkan kategori cukup. Dari data Kemenpan RB, Provinsi Jawa Barat termasuk salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (AKIP) yang cukup baik. Data dari KemenPANRB yang tercantum dalam tabel di bawah ini dapat diamati bahwa dari tahun 2015-2019 terdapat peningkatan predikat AKIP Kabupaten/Kota di Jawa Barat dari nilai C menjadi BB.



Gambar 1. Perkembangan Nilai AKIP Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Selanjutnya menurut hasil studi konseptual dari Putri et al. (2020) dari kajian berdasarkan teori kelembagaan, didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengukuran kinerja pemerintah daerah yaitu Pengetahuan Teknis, Komitmen Manajemen, dan Sumber Daya. Sejalan dengan penelitian dari Yang & Hsieh (2007), Akbar et al. (2012) menunjukkan bahwa pengetahuan teknis berpengaruh signifikan positif terhadap pengukuran kinerja pemerintah

daerah. Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja pemerintah daerah adalah komitmen manajemen (Akbar et al., 2012).

Menurut Cavalluzzo & Ittner (2004), Akbar et al. (2012), Tzempelikos (2015), Aswar & Saidin (2018), komitmen manajemen memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengukuran kinerja pemerintah daerah. Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja adalah sumber daya. Penelitian yang dilakukan oleh Patria De Lancer Julnes & Holzer (2014), Wang & Berman (2001), Sihaloho (2005), Akbar et al. (2012) menyimpulkan bahwa sumber daya berpengaruh signifikan positif terhadap pengukuran kinerja. Dari beberapa hasil yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari factor pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan sumber daya, peneliti ingin menyelidiki pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah pada provinsi Jawa Barat.

Pengukuran kinerja memiliki banyak arti, tetapi dapat didefinisikan sebagai pengukuran secara umum pada hasil dan efisiensi dari suatu layanan atau program. Penggunaan inti dari informasi kinerja adalah untuk membangun akuntabilitas sehingga rakyat dan petugas terpilih dapat mengakses program apa yang telah dicapai dengan dana yang telah disediakan (Hatry, 2006). Pengukuran kinerja adalah label yang diberikan untuk pengukuran rutin dari masukan, keluaran, dan / atau hasil program yang dilakukan oleh lembaga di dalam pemerintah dan sektor nirlaba untuk memenuhi permintaan dokumentasi kinerja program.

Belakangan ini upaya untuk reformasi administrasi dan banyak konsep manajerial yang sesuai untuk membuat sebuah inovasi yang berhasil sebagian besar terkait dengan peningkatan kinerja pemerintah (Coggburn & Schneider, 2003). Manajemen kinerja telah diterapkan pada pemerintah di seluruh dunia dan sejumlah besar penelitian dilakukan pada anteseden kinerja yang kuat (Boyne et al., 2006; Donahue et al., 2000). Terlepas dari banyaknya literatur yang berfokus pada manajemen publik dan dampaknya terhadap kinerja pemerintah, konsep kinerja yang tepat tetap belum meyakinkan.

Pengetahuan teknis sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini memaksa organisasi untuk memberikan pelatihan dan memastikan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat (Putri et al., 2020). Pelaksanaan pelatihan teknis penting untuk penerapan pengukuran kinerja karena sebagian besar eksekutif pemerintahan cukup akrab dengan input tradisional dan indikator proses tetapi kurang akrab dengan ukuran output dan hasil (Bouckaert & van Dooren, 2002; Fountain, 2005; H. Hatry et al., 1999; Liner et al., 2001; Newcomer & Center for Accountability and Performance (American Society for Public Administration), 2002; Yang & Hsieh, 2007). Pengetahuan teknis memungkinkan peningkatan kemampuan pemangku kepentingan internal

untuk memahami dan menggunakan sistem pengukuran kinerja, dan harus secara positif meningkatkan pengembangan dan penggunaan indikator kinerja (De Lancer Julnes & Holzer, 2001; Sihaloho, 2005). Sukarno dalam Akbar et al. (2012) menyatakan bahwa kurangnya pemahaman tentang sistem yang dirancang untuk mendukung implementasi indikator kinerja berdampak pada perkembangannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yang & Hsieh (2007) membuktikan bahwa memberikan pelatihan teknis kepada spesialis dan manajer berpengaruh terhadap pengukuran kinerja (H. P. Hatry, 2006; Newcomer & Center for Accountability and Performance (American Society for Public Administration), 2002). Model ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis jauh lebih penting daripada efektivitas dalam menjelaskan tentang adopsi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Akbar et al. (2012) yang menyatakan bahwa variable technical knowledge dan management commitment memiliki dampak positif terhadap pengukuran kinerja. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada hubungan positif antara pelatihan teknis dengan kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah.

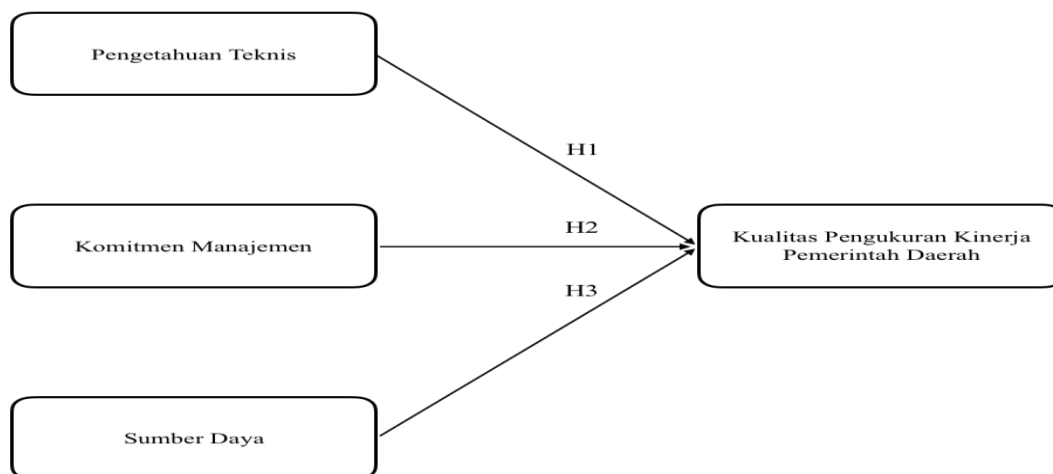
Komitmen manajemen dalam teori kelembagaan mengacu pada adanya tekanan dalam organisasi itu sendiri untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Putri et al., 2020). Setiap perubahan organisasi, seperti pengenalan pengukuran kinerja, hal penting pertama yang harus dilakukan adalah membangun komitmen tingkat tinggi di antara manajemen senior dan kemudian mengumpulkan dukungan dari manajer menengah dan staf (Fernandez & Rainey, 2006; Ingraham & Rosenbloom, 1998). Dukungan organisasi mengacu pada dukungan dari manajemen puncak dan subsistem organisasi. Bukti survei menunjukkan bahwa dukungan organisasi diperlukan untuk adopsi dan keberhasilan implementasi pengukuran kinerja (P. De Lancer Julnes & Holzer, 2001; Ho, 2006; Wang & Berman, 2001). Aswar & Saidin (2018) dan Aswar (2019) menemukan bahwa dukungan manajemen merupakan faktor kunci dalam adopsi sistem. Efektivitas kreativitas dalam pengukuran kinerja tampaknya menjadi faktor yang signifikan dalam komitmen manajemen. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Ada hubungan positif antara komitmen manajemen dengan kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah

Sumber daya adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mendukung proses kerja dalam mencapai tujuan. Implementasi yang efektif dan andal dari setiap pengukuran kinerja bergantung pada sumber daya yang tepat

baik itu teredia maupun tidak (P. De Lancer Julnes & Holzer, 2001; Putri et al., 2020). Organisasi publik yang telah bereksperimen dengan pengukuran kinerja telah menarik perhatian pada pentingnya sumber daya yang berkomitmen, memiliki staf yang mengabdikan diri untuk evaluasi ukuran kinerja, dan mengumpulkan data yang memadai (Patria De Lancer Julnes & Holzer, 2014). Dalam teori sumber daya kelembagaan yang muncul dari tekanan yang ditimbulkan oleh organisasi sehingga harus memiliki sumber daya yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Dari hasil penelitian Berman & Wang (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sumber daya keuangan dan penggunaan pengukuran kinerja, P. De Lancer Julnes & Holzer (2001) juga menyatakan bahwa sumber daya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam adopsi dan implementasi penggunaan sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis selanjutnya adalah:

H3: Ada hubungan positif antara sumber daya dengan kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan penjabaran di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah, penelitian ini ingin membuktikan ketiga hipotesis diatas, apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan teknis, komitmen manajemen dan sumber daya terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS- SEM) untuk mengestimasi model persamaan struktural (Chin, 1998; Hair et al., 2017). PLS- SEM terbukti sangat berguna untuk menganalisis model yang cukup hingga sangat kompleks dengan ukuran sampel relatif kecil (Reinartz et al., 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah kepala dinas dan kepala bidang yang ada di dalam lingkup Pemerintah Daerah Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui survey yang dikirimkan melalui email kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dari bulan Januari hingga Oktober tahun 2020 dan didapatkan 119 hasil survey, namun tidak semua lengkap. Hasil survey yang lengkap dan dapat diolah sebanyak 100 data.

Pengetahuan Teknis merupakan faktor organisasi yang diharapkan dapat mempengaruhi pengembangan dan penggunaan indikator kinerja mengenai sejauh mana pelatihan tentang pengetahuan terkait disediakan untuk mendukung implementasi (Cavalluzzo & Ittner, 2004; Shields, 1995). Pengukuran pengetahuan teknis menggunakan tujuh item yang diadopsi dari Akbar et al. (2012). Seluruh item diukur dengan menggunakan tujuh skala Likert, mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

Komitmen manajemen dalam institutional theory mengacu pada adanya tekanan dalam organisasi itu sendiri untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Putri et al., 2020). Pengukuran komitmen manajemen menggunakan tiga item yang diadopsi dari Akbar et al. (2012). Seluruh item diukur menggunakan tujuh skala mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

Sumber daya adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mendukung proses kerja dalam mencapai tujuan. Implementasi yang efektif dan andal dari setiap pengukuran kinerja bergantung pada sumber daya yang tepat baik itu teredia maupun tidak (P. De Lancer Julnes & Holzer, 2001; Putri et al., 2020). Pengukuran sumber daya menggunakan tiga item yang diadopsi dari De Lancer Julnes & Holzer (2001). Seluruh item diukur menggunakan tujuh skala mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

Pengukuran secara umum pada hasil dan efisiensi dari suatu layanan atau program (Hatry, 2006). Dimensi dari kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan pencapaian kinerja. Seluruh item diukur menggunakan tujuh skala mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah profil deskriptif responden penelitian ini. Dari total 100 responden dapat dilihat di Tabel 1:

Tabel 1. Profil Deskriptif Responden

Category	Description	Percentage
age	<20	0
	21-30	15
	31-40	65
	41-50	8
	>50	2
sex	male	28
	female	72

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa semua pernyataan korelasi total item yang dikoreksi memiliki nilai yang lebih besar sebesar 0,3610. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan itu valid.

Tabel 2. Uji Validitas

	Corrected Item-Total Correlation	Sig. (2-tailed)
Kualitas pengukuran kinerja		
PM1	,714	,000
PM2	,803	,000
PM3	,813	,000
PM4	,651	,000
PM5	,691	,000
Pengetahuan teknis		
TK1	,569	,000
TK2	,445	,000
TK3	,625	,000
TK4	,636	,000
TK5	,595	,000
TK6	,636	,000
TK7	,677	,000
Komitmen manajemen		
MC1	,859	,000
MC2	,703	,000
MC3	,718	,000
Sumber daya		
RC1	,931	,000
RC2	,634	,000
RC3	,931	,000
RC4	,819	,000

Sumber : Data diolah (2020)

Uji reliabilitas sebagaimana ditunjukkan di table 3, digunakan untuk melihat konsistensi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dan variabel harus memiliki nilai alpha crobach > 0.6. Terlihat bahwa semua variabel yang digunakan reliabel dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas pengukuran kinerja	0,787	Reliabel
Pengetahuan teknis	0,687	Reliabel
Komitmen manajemen	0,786	Reliabel
Sumber daya	0.849	Reliabel

Sumber : Data diolah (2020)

Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden dengan masing-masing indikasi hubungan kualitas pengukuran kinerja. Responden menjawab seperti pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Kualitas Pengukuran Kinerja

Variabel	Indicator	Score total	Total	Average
Kualitas pengukuran kinerja	Perencanaan kinerja	387	77%	77%
	Pengukuran kinerja	372	74%	
	Pelaporan kinerja	373	75%	
	Evaluasi internal	393	79%	
	Capaian kinerja	394	79%	

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh rata-rata Kualitas Pengukuran Kinerja sebesar 77% yang berarti pengukuran kinerja pemerintah dalam kategori “baik”.

Tabel 5. Pengetahuan Teknis

Variabel	Indicator	Score total	Total	Average
Pengetahuan teknis	Berapa banyak pelatihan teknis yang telah diberikan kepada staf manajemen kinerja	382	82%	77%
	Berapa banyak pelatihan teknis yang telah diberikan kepada manajer dan supervisor	387	78%	

Variabel	Indicator	Score total	Total	Average
	Saya menerima pelatihan tentang pengembangan dan penggunaan ukuran kinerja	374	76%	
	Staf saya menerima pelatihan tentang pengembangan dan penggunaan ukuran kinerja	379	76%	
	Saya menerima informasi yang dipublikasikan tentang bagaimana mengembangkan ukuran kinerja	395	79%	
	Staf saya menerima informasi yang dipublikasikan tentang bagaimana mengembangkan ukuran kinerja	379	76%	
	Pemerintah daerah saya melibatkan ahli atau konsultan eksternal dalam mengembangkan ukuran kinerja	390	78%	

Sumber : Data diolah (2020)

Variabel Pengetahuan Teknis responden menjawab pengetahuan teknis dapat ditunjukkan pada Tabel 6, rata-rata persentase 77% nya dalam kategori "baik".

Tabel 6. Komitmen Manajemen

Variabel	Indicator	Score total	Total	Average
Komitmen Manajemen	Pimpinan puncak institusi saya menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil	393	79%	76%
	Kurangnya komitmen eksekutif puncak atau dukungan untuk menggunakan informasi kinerja untuk membuat keputusan program / pendanaan menghambat pengukuran kinerja atau penggunaan informasi kinerja	369	74%	
	Kurangnya komitmen atau dukungan kongres yang sedang berlangsung untuk menggunakan informasi kinerja untuk membuat keputusan program / pendanaan menghambat pengukuran kinerja atau penggunaan informasi kinerja	374	75%	

Sumber : Data diolah (2020)

Responden menjawab variabel Komitmen Manajemen dapat ditunjukkan pada Tabel 7, rata-rata 76% dari persentase nilai komitmen manajemen diklasifikasikan dalam kategori "baik".

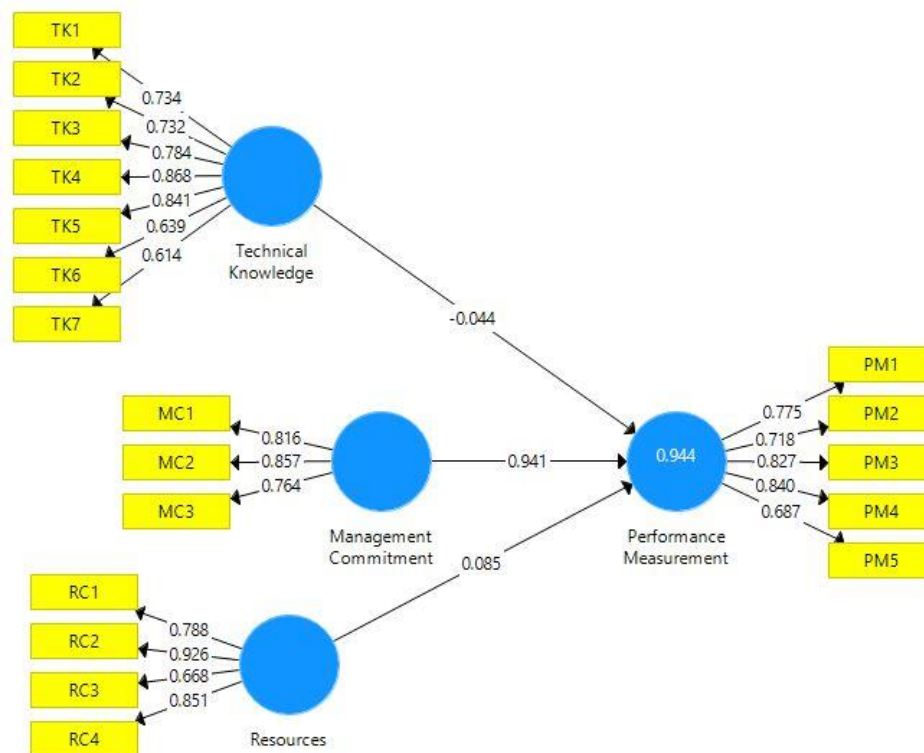
Tabel 7. Sumber Daya

Variabel	Indicator	Score total	Total	Average
Sumber daya	Sejauh mana organisasi memiliki sumber daya (waktu, orang, uang) untuk digunakan dalam program pengukuran kinerja	393	79%	78%
	Sejauh mana organisasi telah menugaskan staf untuk evaluasi program kinerja	374	75%	
	Sejauh mana organisasi memiliki departemen yang ditugaskan untuk mengevaluasi program kinerja	393	79%	
	Sejauh mana organisasi dapat mengumpulkan data yang relevan dan andal	394	79%	

Sumber : Data diolah (2020)

Responden menjawab variabel Sumber Daya dapat ditunjukkan pada Tabel 5.4, rata-rata 78% dari persentase nilai sumber daya diklasifikasikan dalam kategori "baik".

Partial Least Square (SEM)



Gambar 2. Partial Least Square (SEM)

Sumber : Data diolah (2020)

Indicator Reliability

Indicator Reliability digunakan untuk menguji konsistensi indikator yang digunakan dalam penelitian. Memiliki persyaratan minimal 0.4. dapat dilihat semua variabel yang digunakan untuk memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 8. Reliabilitas Indikator

Variable	Indicator	Reliability
Kualitas pengukuran kinerja	PM1	0.775
	PM2	0.718
	PM3	0.827
	PM4	0.840
	PM5	0.687
Pengetahuan teknis	TK1	0.734
	TK2	0.732
	TK3	0.784
	TK4	0.868
	TK5	0.841
	TK6	0.639
	TK7	0.614
Komitmen manajemen	MC1	0.816
	MC2	0.857
	MC3	0.764
Sumber daya	RC1	0.788
	RC2	0.926
	RC3	0.668
	RC4	0.851

Sumber : Data diolah (2020)

Internal Consistency Reliability

Internal Consistency Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi variabel yang digunakan dalam penelitian dan telah memberikan reliabilitas komposit di atas 0,6. Dapat dilihat semua variabel memenuhi syarat, sehingga penelitian bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 9. Reliabilitas Internal

Variable	Composite Reliability	Description
Kualitas pengukuran kinerja	0.880	Reliable
Pengetahuan teknis	0.899	Reliable
Komitmen manajemen	0.854	Reliable
Sumber daya	0.886	Reliable

Sumber : Data diolah (2020)

Convergent Validity

Convergent Validity digunakan untuk mengukur keakuratan variabel yang digunakan dalam penelitian, memiliki nilai yang dipersyaratkan AVE diatas 0,5. Dapat dilihat semua variabel yang digunakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Table 10. Validitas Konvergen

Variable	AVE	Description
Kualitas pengukuran kinerja	0.596	Valid
Pengetahuan teknis	0.562	Valid
Komitmen manajemen	0.661	Valid
Sumber daya	0.662	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Rated R-Square and Q-Square

Dapat dilihat bahwa persentase pengaruh *Technical Knowledge*, *Management Commitment* dan *Resources* terhadap *Performance Measurement* sebesar 94,4%.

Tabel 11. R-square

Variable	R-square
Kualitas pengukuran kinerja	0.944
Pengetahuan teknis	-
Komitmen manajemen	-
Sumber daya	-

Sumber : Data diolah (2020)

$$\begin{aligned}
 \text{Value } Q^2 &= 1 - (1 - 0.944) \\
 &= 1 - 0.056 \\
 &= 0.944
 \end{aligned}$$

Nilai Q-Square digunakan untuk melihat model PLS yang digunakan dalam penelitian. Terlihat *goodness of fit* dari model yang digunakan adalah 94,4%. Dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sangat baik.

Pengujian hipotesis

Rule of thumbs yang mendukung hipotesis penelitian adalah: (1) jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan dengan nilai sampel asli) sesuai dengan yang dihipotesiskan, dan (2) jika statistik *t-value* lebih dari 1,64 (*two-tiled*) atau 1,96 (*one-tiled*) dan nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 atau 5%.

Table 12. Hasil Pengujian Hipotesis

Variable	Path Coefficient	Description
Pengetahuan teknis -> Kualitas pengukuran kinerja	0.317	Accepted
Komitmen manajemen -> Kualitas pengukuran kinerja	0.000	Accepted
Sumber daya -> Kualitas pengukuran kinerja	0.493	Accepted

Sumber : Data diolah (2019)

R^2 (R square) sebesar 0,944 dengan *Adjusted R square* 0,939 atau 93,90%, artinya pengaruh variabel lain selain Pengetahuan Teknis, Komitmen Manajemen, dan Sumber Daya terhadap Kualitas Pengukuran Kinerja adalah 0,61.

Dari hasil penelitian ini mendukung atau mengkonfirmasi hasil penelitian model konseptual dari (Putri et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk memahami factor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengukuran kinerja dari pemerintah daerah yang berangkat dari teori kelembagaan. Dari ketiga factor yang diteliti, terbukti bahwa ketiganya memiliki pengaruh terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Model yang diteliti pun terbukti memiliki tingkat penjelasan yang tinggi, yaitu 94,4%, artinya ketiga factor tersebut substansial dalam menjelaskan kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Temuan ini memiliki kontribusi signifikan dalam upaya peningkatan kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Hasil dari temuan ini dapat dijadikan langkah lanjutan bagi pemerintah daerah lainnya agar dapat meningkatkan akuntabilitas melalui pengukuran kinerjanya.

Salah satu keterbatasan dari penelitian ini yaitu terutama pada variable kualitas pengukuran kinerja, yang mana menggunakan pengukuran yang bersifat kualitatif dan subjektif. Pada penelitian selanjutnya dapat menggabungkan antara pengukuran yang bersifat kualitatif dan subjektif dengan pengukuran yang bersifat kuantitatif dan objektif, yaitu menggunakan skor LAKIP, atau penilaian dari kualitas laporan pengukuran kinerja pemerintah daerah.

Keterbatasan lainnya yaitu terkait populasi, yang mana pada penelitian ini terbatas pada pemerintah daerah di provinsi Jawa Barat. Untuk mendapatkan hasil yang lebih dapat digeneralisir, kami menyarankan untuk memperluas populasi kepada wilayah lain. Di samping itu, secara kontekstual mungkin akan memberikan hasil yang berbeda jika dimasukkan konteks pada saat terjadi pandemic Covid 19 yang terjadi sejak awal 2020. Dalam hal ini, baik hasil maupun variable yang mempengaruhi mungkin akan berbeda, misalkan menambahkan variable berdasarkan teori kontingensi, teori agensi, dan teori kapabilitas dinamis.

Lebih jauh, hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi praktis yaitu sebagai panduan bagi pemerintah daerah di Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pengukuran kinerjanya, yaitu dengan memperhatikan factor

pengetahuan teknis (terutama melalui pelatihan), komitmen manajemen (berupa komitmen nyata dari pimpinan), dan dukungan sumber daya. Tanpa ketiga factor tersebut, secara empiris penelitian ini membuktikan bahwa kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah akan sulit untuk ditingkatkan.

KESIMPULAN

Pengukuran kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Berangkat dari teori kelembagaan, penelitian ini membuktikan bahwa kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah di provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan sumber daya. Ketiga factor tersebut memiliki pengaruh yang substansial terhadap kualitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pengukuran kinerja (melalui LAKIP), pemerintah daerah perlu untuk meningkatkan pengetahuan teknis aparatnya, pimpinan harus memiliki komitmen yang tinggi dan nyata, serta menyediakan dukungan sumber daya baik manusia, finansial, waktu, maupun dukungan sumber daya lainnya.

REKOMENDASI

Penelitian mendatang perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih general, yaitu dengan cara memperluas wilayah yang diteliti. Kedua, penelitian mendatang dapat mengkombinasikan skala pengukuran subjektif dan objektif menggunakan skor LAKIP atau hasil pengukuran kinerja pemerintah daerah. Ketiga, pengembangan variable yang diteliti juga sebaiknya dilakukan, mengingat pada penelitian ini berangkat dari teori kelembagaan, maka penelitian mendatang mungkin dapat mengembangkan variable lain dari teori-teori yang lain seperti teori kontingensi, agensi, maupun kapabilitas dinamis. Hal tersebut perlu dilakukan agar mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif baik secara konten maupun secara konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Pilcher, R., & Perrin, B. (2012). Performance measurement in Indonesia: the case of local government. *Pacific Accounting Review*.
<https://doi.org/10.1108/01140581211283878>
- Aswar, K. (2019). Financial Performance of Local Governments in Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2019.4.6.164>

-
- Aswar, K., & Saidin, S. Z. (2018). Accrual Accounting Adoption In Java Municipalities: An Empirical Investigation. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, 11(3), 24–30. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.113.03>
- Berman, E., & Wang, X. H. (2000). Performance measurement in U.S. counties: Capacity for reform. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00104>
- Blöndal, J. R. (2001). Budgeting in Sweden. *OECD Journal on Budgeting*. <https://doi.org/10.1787/budget-v1-art4-en>
- Bouckaert, G., & van Dooren, W. (2002). Performance Measurement: Getting Results. *Public Performance & Management Review*. <https://doi.org/10.1080/15309576.2002.11643667>
- Boyne, G. A., Meier, K. J., O'Toole, L. J., & Walker, R. M. (2006). Public service performance: Perspectives on measurement and management. In *Public Service Performance: Perspectives on Measurement and Management*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511488511>
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing performance measurement innovations: Evidence from government. *Accounting, Organizations and Society*. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00013-8](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00013-8)
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In *Modern methods for business research*.
- Cogburn, J. D., & Schneider, S. K. (2003). The relationship between state government performance and state quality of life. *International Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1081/PAD-120024400>
- De Lancer Julnes, P., & Holzer, M. (2001). Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factors affecting adoption and implementation. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00140>
- De Lancer Julnes, Patria, & Holzer, M. (2014). Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factors affecting adoption and implementation. *Performance Measurement: Building Theory, Improving Practice: Building Theory, Improving Practice*, 166–189.
- Donahue, A. K., Selden, S. C., & Ingraham, P. W. (2000). Measuring Government Management Capacity: A Comparative Analysis of City Human Resources Management Systems. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024274>
- Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in the public sector. *Public Administration Review*, 66(2), 168–176. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00570.x>
-

- Fountain, J. (2005). Information, Institutions and Governance: Advancing a Basic Social Science Research Program for Digital Government. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.430521>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In California: Sage.
- Hatry, H., Ammons, D., Coe, C., Kopczynski, M., & Lombardo, M. (1999). Mini-symposium on intergovernmental comparative performance data. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.2307/977629>
- Hatry, H. P. (2006). Performance Measurement: Getting Results. Urban Institute Press. <https://books.google.co.id/books?id=PQNUNlwdbDQC>
- Ho, A. T. K. (2006). Accounting for the value of performance measurement from the perspective of midwestern mayors. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui046>
- Ingraham, P. W., & Rosenbloom, D. H. (1998). The new public personnel and the new public service. *International Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1080/01900699808525330>
- Jurnali, T., & Siti-Nabiha, A. K. (2015). Performance Management System for Local Government: The Indonesian Experience. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150915569923>
- Liner, B., Hatry, H., Vinson, E., Allen, R., Dusenbury, P., Bryant, S., & Snell, R. (2001). Results- Based State Government Results- Based State Government.
- Newcomer, K. E., & Center for Accountability and Performance (American Society for Public Administration). (2002). Meeting the Challenges of Performance-oriented Government. American Society for Public Administration. <https://books.google.co.id/books?id=sVquNwAACAAJ>
- Putri, L. E., Aswar, K., & Ermawati. (2020). Performance Measurement of Local Government in Indonesia: A Conceptual Study. *Information Management and Business Review*, 12(1), 41–44.
- Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of Research in Marketing*. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2009.08.001>
- Shields, M. (1995). An Empirical Analysis of Firms' Implementation Experiences with Activity-based Costing. *Journal of Management Accounting Research*.
- SIHALOHO, F. L. (2005). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR RASIONAL, POLITIK DAN KULTUR ORGANISASI TERHADAP PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH. *Symposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Triyulianto, T. (2018). AN EVALUATION OF A GOVERNMENT PERFORMANCE ACCOUNTABILITY SYSTEM IN Indonesian DISTRICT GOVERNMENTS 2010.
-

- Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi.
<https://doi.org/10.31334/trans.v1i1.141>
- Tzempelikos, N. (2015). Top management commitment and involvement and their link to key account management effectiveness. *Journal of Business and Industrial Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2012-0238>
- Wang, X., & Berman, E. (2001). Hypotheses about Performance Measurement in Counties: Findings from a Survey. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(3), 403–428. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a003508>
- Yang, K., & Hsieh, J. Y. (2007). Managerial effectiveness of government performance measurement: Testing a middle-range model. *Public Administration Review*, 67(5), 861–879. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00774.x>