

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desentralisasi fiskal yang terjadi dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai akibat dari adanya otonomi daerah menimbulkan tuntutan tersendiri bagi pemerintah daerah untuk memperkuat akuntabilitas publik sebagai salah satu bentuk pelayanan kepada masyarakat. Memasuki era sekarang ini, beberapa negara telah mereformasi pemerintahannya terkait pelayanan sektor publik dengan menerapkan *New Public Management* (NPM) atau dapat diartikan sebagai Manajemen Publik Baru, di mana NPM sendiri difokuskan pada desentralisasi dan modernisasi terhadap pelayanan sektor publik yang berkualitas baik (Aswar et al., 2020). Penerapan *good government governance* (tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, adil, efektif, dan efisien) secara nyata merupakan syarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan bangsa dan negara. Akuntabilitas sebagai salah satu penerapan tata kelola yang baik didefinisikan sebagai suatu bentuk keharusan bagi setiap orang atau badan hukum atau manajer untuk memastikan pertanggung jawaban yang berisikan penjelasan tentang keberhasilan atau kegagalan misi lembaga dan perilakunya kepada orang yang berhak dan memiliki wewenang untuk mendapatkan pertanggung jawaban tersebut (LAN, 2004). Dalam sektor publik, pemerintahan daerah memberikan pertanggungjawabannya kepada pemerintah pusat dan masyarakat. Akuntabilitas yang dikatakan andal adalah bentuk tanggung jawab yang dapat menggambarkan kinerja lembaga pemerintah yang baik, serta memberikan perubahan yang positif dalam perilaku karyawannya dari tahun ke tahun. Pada UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antar Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat kita lihat bentuk usaha pemerintah untuk memperbaiki sistem pemerintahan lama dan mewujudkan *good government governance*.

Pemerintahan baik pusat maupun daerah berlomba-lomba untuk memperoleh dukungan dari masyarakat, salah satunya dengan merancang sistem

pengukuran kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat. Pengukuran kinerja dapat dikatakan sebagai perangkat yang krusial bagi pemerintah daerah, di mana bukan hanya sekedar untuk mengevaluasi kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah daerah, melainkan juga dapat memberikan umpan balik dan rekomendasi bagi proses manajemen pemerintah dalam meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Adanya pengelola dan pengukur kinerja dapat mendorong reformasi dan perubahan pada sektor publik. Selain itu, perkembangan dan pemanfaatan standar pengukuran kinerja disebut sebagai kunci penting dari implementasi *new public management* (Lapsley, 2008).

Kloot (1999) menjelaskan bahwa indikator pada pengukuran kinerja tercipta sebagai pengukur: (1) tingkat tujuan yang akan di raih; (2) kepuasan dari masyarakat; (3) kinerja pada layanan; dan (4) pembeda antara lembaga satu dengan yang lain. Pengukuran kinerja adalah cara untuk mengevaluasi kenaikan ritme pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk informasi tentang pemakaian sumber daya yang efektif dalam produksi barang dan jasa, kualitas atas barang dan jasa, dan sebagai pembanding pada hasil kegiatan untuk tujuan serta keefektifan tindakan yang diambil dalam mencapainya (Robertson dalam Mahmudi, 2005). Istilah inilah yang dikatakan bahwa ekonomi (*input*), efisiensi (perbandingan *output* dan *input*), dan efektivitas (perbandingan *output* dan *output*) merupakan kunci utama dalam pengukuran kinerja.

Menindak lanjuti UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Lembaga Pemerintahan sebagai bentuk pengelolaan terhadap pemerintahan. Di dalam Peraturan Presiden juga mensyaratkan bahwa semua lembaga pemerintah baik Eselon II, III, dan IV bertindak secara independen dan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan fungsi utama serta kewenangannya dalam menggunakan sumber daya sesuai dengan perencanaan strategis yang telah dirancang sebelumnya dan juga dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab. Dengan dikeluarkannya keputusan Presiden tersebut, pemerintah mewajibkan semua lembaga pemerintahan untuk

menyiapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP). LAKIP sangat diperlukan bagi keberlangsungan suatu instansi karena menjadi dasar acuan dan ukuran yang tepat dalam evaluasi instansi tersebut. LAKIP juga digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan kepada pihak-pihak terkait, terutama dalam hal sektor publik yaitu mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. LAKIP merupakan produk akhir dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk kinerja dan hasil yang sebelumnya diraih pada aktivitas yang dianggarkan dalam APBN/APBD. Pada keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia No. 25 Tahun 2012, dijelaskan bahwa pemerintah pusat akan menilai perumusan kebijakan kinerja dan indikator kinerja utama, beserta implementasi komponen rencana kinerja yang sudah disusun meliputi rencana kinerja, pengukuran kinerja, laporan kinerja, pencapaian kinerja, dan evaluasi kinerja untuk sasaran organisasi.

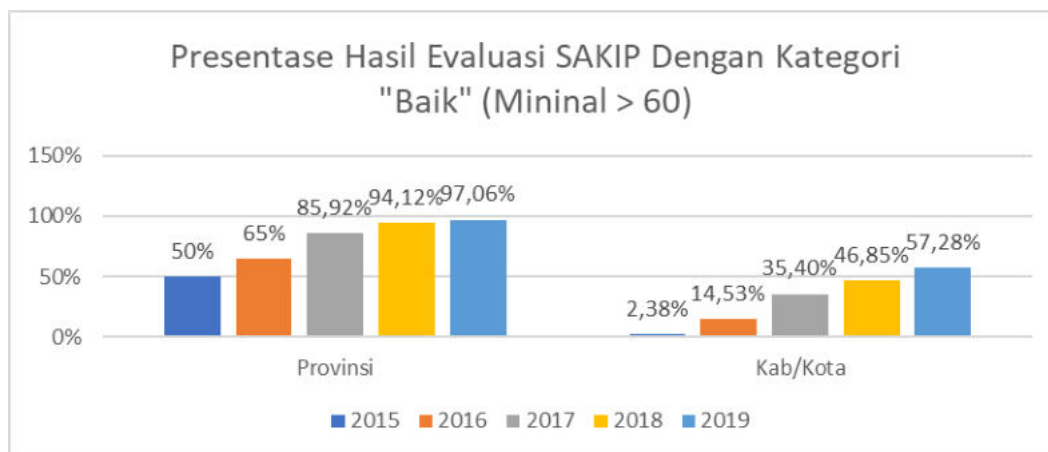
Namun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berubah nama menjadi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) sejak berlakunya Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Juknis Perjanjian Kinerja, Penilaian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian internasional yang dilakukan Sole dan Schiuman (2010) juga membahas mengenai masalah pada pengukuran kinerja yang menemukan bahwasanya pengukuran kinerja hanya berfokus pada *output* (31%), *outcome* (21%) dan *efficiency* (26%). Hasil penelitian tersebut selaras dengan yang dilakukan Primarisanti dan Akbar (2015) bahwa pengukuran kinerja masih berfokus pada apa yang telah dilakukan, bukan kepada perbaikan yang seharusnya diperbaiki. Jurnal dan Nabiha (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya di pemerintahan Indonesia, bahkan setelah bertahun-tahun sistem evaluasi kinerja yang diimplementasikan pada pemerintahan daerah tetap saja menunjukkan hasil yang tidak baik.

Di Indonesia sendiri, pelaksanaan pengukuran kinerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Di lansir dari laman belitungtimurkab.go.id, yaitu *website* pemerintah Kabupaten Belitung Timur, Lembaga Administrasi Negara (LAN) menilai masih banyak kelemahan dan kekurangan Aparatur Sipil Negara (ASN)

dalam menyusun dan membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Hal ini disebabkan karena ASN yang bertugas banyak yang tidak memahami sasaran, bahkan sering salah menetapkan sasaran LAKIP. Laporan yang dibuat ASN juga tidak menginformasikan keberhasilan instansi menggunakan pengukuran kinerja melainkan lebih banyak melaporkan tentang kegiatan yang telah mereka lakukan dan tidak berfokus pada kinerja perbaikan yang mereka lakukan dari tahun sebelumnya (Primarisanti & Akbar, 2015).

Menurut Laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia (Kemenpan), evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2010 yang dilakukan terhadap 29 pemerintah provinsi dan 57 pemerintah kabupaten/kota, hanya 9 provinsi dan 5 kabupaten/kota yang mendapatkan predikat CC (Cukup Baik). Hal ini mencerminkan bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah daerah tahun 2010 baru mencapai 16,27% dari target 20% pemerintahan daerah dengan predikat di atas CC (Cukup Baik). Aswar et al (2020) juga menemukan bahwa evaluasi kinerja tahun 2012 pada pemerintahan provinsi mendapatkan 75,75% dengan predikat CC atau bernilai baik. Sedangkan ditahun yang sama, pemerintahan kabupaten/kota hanya mendapatkan 24,20% yang bernilai baik. Pemerintahan provinsi mengalami peningkatan pesat terkait kinerja yang di mana sebelumnya pada tahun 2009 hanya mendapatkan 3,7% yang dinilai baik. Sebaliknya, pemerintahan kabupaten/kota menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, hanya mengalami kenaikan 1,16% dalam kurun waktu 2009-2012. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pada pemerintah kabupaten/kota perlu mendapatkan lebih banyak perhatian dari pemerintah pusat dengan memberikan fasilitas dan bimbingan instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya, dan pemerintah kabupaten/kota pun harus bersedia mengevaluasi setiap kinerjanya dari tahun ke tahun, agar peningkatan kinerjanya tetap terus berjalan karena dukungan dari kedua pihak (Aswar et al., 2020).



Sumber : Laporan Kinerja Kemenpan 2019

Gambar 1. Grafik Evaluasi Kinerja

Apabila dilihat dari grafik di atas, implementasi SAKIP tahun 2015-2019 menunjukkan kemajuan, baik pada provinsi maupun kabupaten/kota. Laporan Kemenpan menyatakan bahwa hasil evaluasi SAKIP pada tahun 2019 pada tingkat provinsi dengan kategori “baik” meningkat dari yang hanya 50% di tahun 2015, menjadi 97,06% di tahun 2019. Sedangkan rata-rata nilai hasil evaluasi pada kabupaten/kota dengan kategori “baik” meningkat dari yang hanya 2,38% di tahun 2015, menjadi 57,28 di tahun 2019. Walaupun mengalami peningkatan pada evaluasi SAKIP tiap tahunnya, namun sebanyak 222 atau 42,72% dari kabupaten/kota di Indonesia yang masih mendapat nilai rata-rata SAKIP di bawah kategori “baik”. Kemenpan masih menjumpai pencapaian yang berada di bawah target terutama pada pemerintahan kabupaten/kota disebabkan oleh beberapa hal, antara lain : 1) Faktor komitmen pemimpin yang masih kurang dalam menyusun dan mengimplementasikan SAKIP; 2) SDM yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya dibekali pemahaman tentang akuntabilitas kinerja yang baik, sehingga apabila terjadi perubahan pada lembaga baik dikarenakan pergantian pimpinan, mutasi ataupun promosi menyebabkan terganggunya kinerja yang sedang berjalan; 3) Pola pikir yang belum berorientasi pada hasil dan resistensi terhadap perubahan.

Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu kota yang ada di provinsi Banten, memperoleh nilai ‘Baik’ berdasarkan predikat APIP yang dihasilkan dari evaluasi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

yang dilakukan Kemenpan tahun 2019. Predikat ‘Baik’ yang didapat pemerintah kota Tangerang Selatan tahun 2019 dicapai dengan nilai 66,51, meningkat sebesar 0,84 dari tahun 2018 senilai 65,67. Walaupun terjadi peningkatan dari tahun 2018-2019, namun belum terlihat signifikan.

Performance Measurement atau pengukuran kinerja terbentuk dari sudut pandang rasional/teknokratis, pengadopsian dan implementasi dari ukuran kinerja adalah murni masalah teknis (Julnes & Holzer, 2001). Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, penulis ingin menganalisis faktor-faktor rasional yang memiliki implikasi pada pengukuran kinerja. Salah satunya adalah faktor organisasi dengan adanya sumber daya dan komitmen manajemen yang mampu mempengaruhi pengukuran kinerja. Organisasi yang sudah menerapkan pengukuran kinerja telah mempercayai bahwa sumber daya yang dimiliki sangat penting untuk menghadirkan staf yang ditunjuk dalam evaluasi ukuran kinerja, dengan begitu orang akan berharap menemukan faktor sumber daya yang berdampak kuat untuk pengadopsian dan implementasi pada pemanfaatan dari sumber daya yang ada (Julnes & Holzer, 2001). Di Indonesia, sumber daya memiliki dampak yang signifikan secara statistik bagi pengembangan indikator kinerja (Sihaloho & Halim, 2005). Semakin tinggi sumber daya yang disediakan, maka semakin tinggi pula peningkatan pada tingkat kemudahan untuk pengukuran kinerja (Aswar et al., 2020). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *input* yang sangat berperan dalam menjalankan roda aktivitas organisasi. Namun Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dalam menerapkan sistem pengukuran kinerja mengalami beberapa permasalahan terkait SDM yang dimiliki, antara lain pelaksanaan yang lemah karena kurangnya kemampuan atau kompetensi pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Khaeruddin & Aditiya, 2020).

Penerapan *Performance Measurement System* (PMS) pada pemerintahan, memerlukan transisi pada sistem operasi, personel, struktur, hingga budaya organisasi. Penentuan komitmen dari tingkat tinggi diawali oleh manajemen senior, kemudian dilanjutkan dengan *support* dari manajemen menengah dan karyawan (Fernandez & Rainey, 2006). Julnes dan Holzer (2001) mengatakan bahwa *support* dari pemangku kepentingan internal akan sebanding dengan keberhasilan penerapan PMS. Dukungan *top management* berhubungan dengan

tingkat adopsi akuntansi akrual (Aswar & Saidin, 2018). Bukan hanya sumber daya waktu, keuangan dan personel, tetapi komitmen internal juga diperlukan, khususnya komitmen internal personel manajemen menengah dan senior organisasi, agar berhasil dalam mengimplementasikan pelaporan kinerja di Indonesia (Sukarno, 2006 dalam Akbar et al., 2012). Pernyataan ini juga didukung oleh Akbar et al (2012), Gowon et al (2018), Cavalluzo dan Ittner (2004), dan Nurkholis et al (2010) yang mana berpendapat bahwa komitmen manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap pengukuran kinerja, karena perubahan yang sukses pada suatu organisasi tergantung pada partisipasi karyawan bersama dengan arahan dan komitmen dari manajemen. Namun penelitian yang dilakukan oleh Aswar et al (2020) mengungkapkan bahwa komitmen manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap pengukuran kinerja, karena mengingat Aparatur Sipil Negara hanya menjalankan pekerjaannya karena tuntutan dari pekerjaan sehingga komitmen untuk mencapai tujuan dari organisasi dilihat kurang penting. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Primarisanti dan Akbar (2015) yang menyatakan bahwa komitmen pimpinan puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap perkembangan sistem pengukuran kinerja.

Teori institusional atau kelembagaan menjelaskan bahwa otorisasi legislatif adalah penentu organisasi terkait dengan berhasil atau tidaknya implementasi dari reformasi organisasi pemerintah (Brignall & Modell, 2000). Dengan adanya Inpres No.7 Tahun 1999 tentang proses akuntabilitas di Indonesia yang mewajibkan semua entitas pemerintah, termasuk pemerintah daerah untuk melaporkan kinerjanya kepada pemerintah pusat, membuat pemerintahan daerah di Indonesia rata-rata masih bergantung pada pemerintah pusat dalam hal keuangan atau pengakuan melalui beberapa sistem penghargaan (Akbar et al., 2012). Peraturan tentang *performance measurement* (PM) telah berhasil memaksakan pemerintah daerah untuk mengadopsi indikator PM, tetapi tidak untuk implementasi PM yang sebenarnya (Nurkholis, N., Mohamad, M.H.S., Islamil, 2010). Namun Gowon et al (2018) menyatakan bahwa mandat legislatif berpengaruh signifikan positif pada pengukuran kinerja, karena dengan adanya peraturan yang diberikan oleh pemerintah pusat, menyebabkan pemerintah daerah memiliki akuntabilitas yang baik dan berdampak pada pengukuran kinerja,

penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Julnes dan Holzer (2001), Ahyaruddin dan Akbar (2016) dan Sihalohe dan Halim (2005). Lebih lanjut lagi dalam studi di pemerintahan AS dalam upaya untuk menerapkan pengukuran kinerja multidimensi untuk tujuan akuntabilitas, Cavalluzo dan Ittner (2004) menyatakan implementasi PMS (*Performance Measurement System*) yang diamanatkan secara eksternal digunakan untuk memenuhi persyaratan hukum.

Ukuran kinerja juga dipengaruhi oleh sikap para atasan atau pegawai dalam pelaksanaan program kegiatan pengukuran kinerja. Pemanfaatan informasi kinerja akan baik dijalankan apabila pelaksanaan program kegiatan pengukuran kinerja dan personil yang melaksanakan pengukuran kinerja merasa bahwa informasi kinerja tersebut dapat memperbaiki kinerja organisasi. Sikap sebagai pengukur inovasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, dibuat atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk tujuan pembelajaran organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada (Julnes & Holzer, 2001). Pengukuran kinerja akan menghasilkan perubahan pada organisasi. Perubahan tersebut akan dipersepsikan secara berbeda oleh setiap individu di dalamnya (Sihalohe & Halim, 2005). Primarisanti dan Akbar (2015) menyatakan bahwa pandangan dan kesiapan para anggota terhadap perubahan yang diakibatkan oleh inovasi yang diciptakan dan akibat yang disebabkan oleh pengadopsian suatu ukuran kinerja. Penelitian yang dilakukan Walker et al., (2010) menyatakan bahwa pengaruh *management innovation* terhadap kinerja organisasi sepenuhnya dipengaruhi oleh pengukuran kinerja. Namun penelitian Julnes dan Holzer (2001) menyatakan bahwa keinginan untuk mendorong inovasi dari personil atau *top management* tentu ada, namun organisasi tersebut belum yakin bahwa inovasi yang dilakukan akan membawa pengaruh dan perubahan bagi sistem pengukuran kinerja pada Asosiasi Pejabat Keuangan Pemerintah, Asosiasi Manajemen Kota/Kabupaten Internasional, dan Asosiasi Nasional Pejabat Bisnis Perguruan Tinggi dan Universitas di Amerika Serikat.

Indikator pengukuran kinerja yang baik untuk organisasi dan individu dapat terlaksana atas dasar penghargaan dan hukuman (Kloot, 1999). Pada hakikatnya setiap individu berkepentingan untuk meningkatkan kesejahteraannya, maka dari itu insentif merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan dan

mengendalikan kinerjanya (Indudewi & Nafasita, 2012 dalam Primarisanti & Akbar, 2015). Khaeruddin dan Aditya (2020) juga menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* merupakan faktor yang berperan dalam sistem pengukuran kinerja, dengan adanya faktor tersebut diharapkan para pegawai dapat termotivasi dan senantiasa meningkatkan kinerjanya, namun pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten belum menerapkan sistem *reward* dan hal ini dapat kita simpulkan bahwa tidak semua organisasi pemerintahan daerah menerapkan sistem *reward*. Penelitian Spekle dan Verbeeten (2013) menyatakan bahwa penggunaan PMS (*performance measurement system*) yang berorientasi pada insentif akan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi pengukuran kinerja dalam perspektif faktor-faktor institusional, terutama pada lembaga pemerintah daerah di Indonesia. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Aswar et al (2020) di mana pada penelitian tersebut menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan faktor organisasi lain yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja seperti *legislative mandate*, *management innovation*, dan *reward/Incentive*, yang mana digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini. Mengingat tidak semua pemerintahan daerah melaksanakan sistem pengukuran kinerja yang sama, maka penelitian ini mengambil sampel pada pemerintahan daerah kota Tangerang Selatan dengan menambah objek dan responden pada penelitian yaitu kepala subbagian perencanaan beserta stafnya di organisasi perangkat daerah kota Tangerang Selatan sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, menarik untuk peneliti melakukan riset yang berjudul “pengukuran kinerja pada pemerintahan daerah di Indonesia: telaah faktor institusional”.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini untuk menguji pengaruh dalam pertanyaan tentang pengukuran kinerja Pemerintah Daerah dan hubungannya terhadap *management commitment*, *resources*, *legislative mandate*, *management innovation*, dan *reward/Incentive*. Disimpulkan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *management commitment* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia?
- b. Apakah *resources* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia?
- c. Apakah *legislative mandate* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia?
- d. Apakah *management innovation* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia?
- e. Apakah *reward/incentive* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat permasalahan yang ditemukan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menguji apakah *management commitment* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia.
- b. Untuk menguji apakah *resources* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia.
- c. Untuk menguji apakah *legislative mandate* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia.
- d. Untuk menguji apakah *management innovation* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia.
- e. Untuk menguji apakah *reward/Incentive* berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pemerintahan daerah di Indonesia.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah disajikan, maka penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada berbagai pihak, antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh *management commitment*, *resources*, *legislative mandate*, *management innovation*, dan *reward/*

incentive terhadap pengukuran kinerja pada pemerintah daerah di Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan teori institusional.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini, antara lain:

1) Bagi Pemerintahan Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah di Indonesia, khususnya di kota Tangerang Selatan tentang faktor organisasi yang mempengaruhi sistem pengukuran kinerja yang dapat dijadikan rekomendasi untuk peningkatan pengukuran kinerja agar menjadi lebih andal, efektif dan efisien di periode yang akan datang.

2) Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan serta menjadi masukan dalam penelitian terkait pengaruh faktor institusional yaitu *management commitment*, *resources*, *legislative mandate*, *management innovation*, dan *reward/incentive* terhadap pengukuran kinerja.