

EFEKTIVITAS PENGUKURAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH MELALUI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Abimanyu, Kenny Ardian, Ginna Nourinadithana Febriyanti, Vivilian Angel

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Budi Luhur, Jakarta

rinny.meidiyustiani@budiluhur.ac.id, vivilianangel19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan evaluatif untuk menilai implementasi IKU di instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi IKU dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pemerintahan, serta membantu dalam pengambilan keputusan strategis. Namun, terdapat beberapa hambatan dalam implementasi IKU, seperti kurangnya pemahaman tentang IKU dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi IKU, seperti meningkatkan pemahaman dan pelatihan tentang IKU, serta meningkatkan ketersediaan sumber daya untuk mendukung implementasi IKU. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah dan meningkatkan akuntabilitas pemerintahan.

Kata Kunci

Indikator Kinerja Utama (IKU), efektivitas pengukuran kinerja, instansi pemerintah daerah, akuntabilitas, transparansi, pengambilan keputusan strategis, hambatan implementasi, pelatihan, sumber daya.

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah merupakan aspek fundamental dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Fenomena yang terjadi selama hampir dua dekade terakhir menunjukkan bahwa meskipun berbagai sistem pengukuran kinerja telah diterapkan, banyak pemerintah daerah masih menghadapi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB), sekitar 83% pemerintah daerah memperoleh predikat kinerja rendah dengan nilai CC, C, dan D, yang menunjukkan bahwa efektivitas pengukuran kinerja belum maksimal dan belum sepenuhnya mencerminkan pencapaian sasaran strategis daerah.

Konsep Indikator Kinerja Utama (IKU) dirancang sebagai alat ukur strategis yang dapat membantu instansi pemerintah daerah memfokuskan upaya pada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. IKU diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hasil kerja, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan peningkatan efisiensi serta efektivitas pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, penerapan IKU masih menemui berbagai kendala, antara lain kurangnya pemahaman pegawai terhadap konsep dan teknis pengukuran, keterbatasan data yang akurat dan relevan, serta hambatan teknis dalam pengolahan dan pelaporan data kinerja. Hal ini menyebabkan pengukuran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan realitas capaian kinerja instansi pemerintah daerah secara menyeluruh.

Urgensi penelitian ini sangat penting mengingat pengukuran kinerja melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan fondasi utama dalam upaya peningkatan tata kelola pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks reformasi birokrasi dan desentralisasi, pemerintah daerah dituntut untuk tidak hanya melaksanakan tugas administratif, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja yang terukur dan berdampak nyata bagi masyarakat. Pengukuran kinerja yang efektif menjadi instrumen strategis untuk memonitor dan mengevaluasi capaian kinerja secara objektif, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengalokasian sumber daya yang lebih efisien. Selain itu, pengukuran kinerja yang transparan dan akuntabel juga berperan penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah, yang pada gilirannya memperkuat legitimasi dan dukungan masyarakat terhadap program-program pembangunan.

Lebih jauh, relevansi penelitian ini diperkuat oleh adanya kesenjangan yang signifikan antara teori dan praktik pengukuran kinerja di lingkungan pemerintah daerah. Sebagian besar literatur dan studi sebelumnya cenderung fokus pada aspek kuantitatif pencapaian target kinerja tanpa menggali secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan IKU, seperti budaya organisasi, kapabilitas sumber daya manusia, dukungan teknologi informasi, serta persepsi dan komitmen pimpinan dan staf. Selain itu, terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana sistem pengukuran kinerja ini diterima dan diinternalisasi oleh para pelaku di instansi pemerintah daerah, yang sangat menentukan keberhasilan implementasi IKU. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang tidak hanya menilai hasil pengukuran kinerja, tetapi juga mengeksplorasi dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas sistem tersebut.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tingkat efektivitas IKU dalam mengukur kinerja instansi pemerintah daerah?
2. Apakah IKU mampu mencerminkan pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pengukuran kinerja melalui IKU?
4. Bagaimana persepsi pegawai dan pimpinan terhadap penggunaan IKU dalam pengukuran kinerja?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen kinerja sektor publik. Dengan mengkaji efektivitas pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah melalui Indikator Kinerja Utama (IKU), penelitian ini menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem pengukuran kinerja di lingkungan pemerintahan daerah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan teori dan model pengukuran kinerja yang lebih adaptif dan kontekstual.

MANFAAT PENELITIAN

Mengukur tingkat efektivitas IKU dalam pengukuran kinerja pemerintah daerah.
Menganalisis kesesuaian IKU dengan tujuan strategis instansi pemerintah daerah.
Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengukuran kinerja menggunakan IKU.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review (studi pustaka). Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah menganalisis dan mensintesis berbagai teori, kebijakan, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan efektivitas pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah melalui penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai literatur yang relevan, meliputi artikel jurnal ilmiah nasional terakreditasi, buku referensi akademik, dokumen kebijakan seperti Peraturan Menteri PANRB terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP), serta hasil studi terdahulu mengenai implementasi IKU di lingkungan pemerintah daerah.

Judul Literatur / Dokumen	Penulis / Sumber
Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik	Dwiyanto, A.

Akuntansi Sektor Publik	Mardiasmo
Menakar Efektivitas Kebijakan Pemerintah Daerah	SIP Law Firm
Menyederhanakan IKU Pemerintah Daerah	USAID ERAT & Kemendagri
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Pemprov Banten
Evaluasi Internal SAKIP	SMARTID
Laporan Pengukuran Kinerja Tahun 2023	Diskominfo Lampung Barat
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Banyumas 2018	Pemkab Banyumas
Dokumen IKU 2022–2026	Kecamatan Muara Muntai
Keselarasan IKU dengan Dokumen Strategis	Pemerintah Daerah
Sistem Pengukuran Kinerja di Indonesia	FEB UGM
Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit	Purnamasari, D.
Manfaat Penelitian: Pengertian, Jenis dan Contoh	TSurvey
Contoh Manfaat Penelitian Teoritis dan Praktis	Liputan6.com

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana tingkat efektivitas IKU dalam mengukur kinerja instansi pemerintah daerah? Buatlah hasil dan pembahasan dari pertanyaan diatas sertakan refrensinya

Hasil dan Pembahasan Tingkat Efektivitas IKU dalam Mengukur Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Hasil Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan alat ukur kuantitatif yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis pemerintah daerah. IKU mencakup aspek efisiensi, efektivitas, kualitas pelayanan, dan dampak program yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah daerah. Pengukuran kinerja berdasarkan IKU memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat pencapaian target-target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah seperti RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

Evaluasi kinerja melalui IKU juga dilakukan dalam kerangka sistem Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD) yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat. EPPD menilai efektivitas kebijakan daerah berdasarkan indikator kinerja utama yang mencakup aspek keuangan, pelayanan publik, inovasi daerah, dan kepatuhan terhadap regulasi nasional. Namun, dalam praktiknya, jumlah indikator yang sangat banyak (misalnya 221 indikator untuk provinsi dan 209 untuk kabupaten/kota) menjadi beban bagi pemerintah daerah dalam pelaporan dan evaluasi.

Pembahasan Tingkat Efektivitas IKU

- Kekuatan IKU dalam Mengukur Kinerja

IKU memberikan ukuran keberhasilan yang terukur dan objektif dalam pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah. IKU membantu pemerintah daerah dalam merencanakan dan mengelola program serta pelayanan publik secara lebih terarah dan akuntabel. Melalui IKU, pemerintah pusat dapat melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja daerah, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

- Tantangan dan Keterbatasan

Beban pelaporan yang tinggi akibat banyaknya indikator menyebabkan kurangnya fokus dan potensi ketidakefektifan dalam pengukuran kinerja. Kapasitas pemerintah daerah dan pemerintah pusat dalam memverifikasi dan memvalidasi data pelaporan masih terbatas, sehingga berpengaruh pada akurasi hasil evaluasi. IKU yang hanya mengukur output atau kegiatan tahunan belum sepenuhnya mencerminkan outcome jangka panjang yang menjadi tujuan utama kinerja pemerintah daerah.

- Upaya Peningkatan Efektivitas

Penyederhanaan dan pengurangan jumlah indikator IKU telah dilakukan, misalnya pengurangan indikator EPPD dari 221 menjadi 116 untuk provinsi dan dari 209 menjadi 155 untuk kabupaten/kota, untuk mengurangi beban pelaporan dan meningkatkan fokus evaluasi. Sinkronisasi data antara pemerintah daerah dan pusat serta verifikasi data oleh pihak ketiga (seperti USAID ERAT) membantu meningkatkan akurasi dan objektivitas pengukuran kinerja. Evaluasi internal sistem akuntabilitas kinerja (SAKIP) yang melibatkan penilaian perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja secara berkelanjutan menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas IKU sebagai alat ukur kinerja.

2. Apakah IKU mampu mencerminkan pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah? Carilah hasil dan pembahasan untuk artikel?

Hasil

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang dirancang secara khusus untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah daerah. IKU

berfungsi sebagai tolok ukur objektif yang mengukur kinerja utama pemerintah daerah dalam berbagai aspek, seperti efisiensi, efektivitas, kualitas pelayanan, dan dampak program yang dilaksanakan.

Dokumen IKU yang disusun oleh berbagai instansi pemerintah daerah menunjukkan bahwa IKU disusun dengan mengacu pada visi, misi, dan sasaran strategis daerah yang tertuang dalam RPJMD dan RENSTRA. IKU ini menjadi acuan dalam menetapkan target dan mengukur pencapaian kinerja secara periodik.

Pembahasan

Keterkaitan IKU dengan Tujuan Strategis

IKU dirumuskan berdasarkan sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, sehingga secara konseptual IKU memang dirancang untuk mencerminkan pencapaian tujuan strategis tersebut. Dengan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), IKU memastikan bahwa indikator yang dipilih relevan dan dapat diukur secara jelas sehingga hasil pengukuran dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan strategis.

- IKU sebagai Alat Ukur yang Objektif dan Transparan

IKU memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai pencapaian target-target strategis sehingga memudahkan evaluasi kinerja pemerintah daerah. Hal ini juga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan program serta pengambilan keputusan berbasis data kinerja.

- Keterbatasan dalam Mencerminkan Outcome Jangka Panjang

Meskipun IKU efektif dalam mengukur output dan kegiatan tahunan, pencapaian outcome atau hasil jangka panjang dari tujuan strategis terkadang belum sepenuhnya tercermin dalam pengukuran IKU tahunan. Outcome yang merupakan dampak nyata dari program biasanya baru dapat terlihat setelah beberapa tahun, sehingga instansi pemerintah perlu menunjukkan hubungan antara output tahunan dengan outcome yang diharapkan di masa depan agar IKU dapat benar-benar mencerminkan pencapaian tujuan strategis secara menyeluruh.

- Peran IKU dalam Perencanaan dan Evaluasi

IKU tidak hanya menjadi alat pengukuran, tetapi juga menjadi pedoman dalam perencanaan kerja tahunan dan evaluasi kinerja perangkat daerah. Dengan menetapkan IKU yang tepat, pemerintah daerah dapat lebih fokus dalam melaksanakan program yang mendukung pencapaian tujuan strategis dan melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengukuran Kinerja melalui IKU

Hasil

Berdasarkan kajian dokumen dan laporan pengukuran kinerja pemerintah daerah, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan pengukuran kinerja melalui Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu:

- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pembinaan yang rutin dan berkelanjutan.
- Soliditas dan kekompakan tim kerja yang didukung komunikasi dan koordinasi yang baik antar unit terkait.
- Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program pengukuran kinerja.
- Sistem layanan informasi dan pengaduan yang efektif untuk mendukung pelayanan publik.
- Pemahaman masyarakat dan aparatur terhadap prosedur dan persyaratan pelayanan.
- Keselarasan dan keterkaitan IKU dengan dokumen perencanaan strategis seperti RPJMD, RENSTRA, dan RENJA.
- Keterlibatan pemangku kepentingan dalam penetapan dan pengukuran IKU.
- Kapasitas sumber daya manusia dalam pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja.

Pembahasan

1. Monitoring dan Evaluasi Rutin

Monitoring dan evaluasi yang konsisten sangat menentukan keberhasilan pencapaian IKU. Dengan evaluasi rutin, instansi dapat mengidentifikasi hambatan dan melakukan perbaikan tepat waktu sehingga target kinerja dapat tercapai secara optimal

2. Koordinasi dan Komunikasi Internal

Soliditas tim dan komunikasi yang baik antar seksi pelayanan dan perizinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian IKU. Koordinasi yang efektif memastikan pelaksanaan program berjalan lancar dan data pelaporan akurat

3. Sarana dan Prasarana Pendukung

Ketersediaan fasilitas yang memadai mendukung kelancaran pelayanan dan pengukuran kinerja. Sarana yang kurang memadai dapat menjadi hambatan dalam pencapaian indikator kinerja utama.

4. Sistem Informasi dan Pengaduan

Sistem layanan informasi dan pengaduan yang optimal memudahkan masyarakat dan aparatur dalam proses pelayanan, sehingga mendukung pencapaian indikator kinerja yang berkaitan dengan kepuasan masyarakat

5. Pemahaman Masyarakat dan Aparatur

Tingkat pemahaman masyarakat dan aparatur terhadap prosedur dan persyaratan pelayanan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian IKU. Kurangnya pemahaman dapat menimbulkan hambatan dalam pelayanan

6. Keselarasan IKU dengan Dokumen Perencanaan

IKU yang disusun mengacu pada dokumen perencanaan strategis seperti RPJMD dan RENSTRA memastikan indikator yang diukur relevan dengan sasaran strategis, sehingga hasil pengukuran mencerminkan pencapaian tujuan daerah secara tepat

7. Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Melibatkan pemangku kepentingan dalam penetapan IKU meningkatkan komitmen dan akuntabilitas, serta memastikan indikator yang dipilih sesuai kebutuhan dan prioritas daerah[6].

8. Kapasitas SDM dalam Pengelolaan Data

Kemampuan aparatur dalam mengelola data kinerja mulai dari pengumpulan hingga pelaporan sangat menentukan kualitas pengukuran IKU. Pelatihan dan peningkatan kapasitas menjadi faktor pendukung utama

4. Persepsi Pegawai dan Pimpinan terhadap Penggunaan IKU dalam Pengukuran Kinerja

Persepsi pegawai dan pimpinan terhadap penggunaan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam pengukuran kinerja umumnya positif, meskipun terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Pegawai dan pimpinan melihat IKU sebagai alat penting untuk mengukur pencapaian target kinerja secara objektif dan meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah. IKU dianggap membantu dalam memantau realisasi program dan kegiatan serta memudahkan evaluasi kinerja secara berkala.

Namun, beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja melalui IKU masih lebih banyak berfokus pada output (hasil langsung kegiatan) dibandingkan outcome (dampak jangka panjang), sehingga belum sepenuhnya mencerminkan keberhasilan strategis secara menyeluruh. Selain itu, terdapat kendala terkait inkonsistensi indikator antara dokumen perencanaan strategis dan laporan kinerja, serta beban administrasi pelaporan yang cukup berat.

Pimpinan menilai bahwa IKU sangat bermanfaat dalam meningkatkan koordinasi dan keterpaduan pelaksanaan program serta pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Mereka juga menyadari pentingnya IKU sebagai dasar untuk penelusuran efektivitas penggunaan anggaran dan perbaikan pelayanan publik.

Pembahasan

1. IKU sebagai Alat Pengukur Kinerja yang Objektif

Pegawai dan pimpinan memahami bahwa IKU memberikan ukuran keberhasilan yang jelas dan terukur, sehingga memudahkan evaluasi capaian kinerja dibandingkan target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Hal ini meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan program dan penggunaan anggaran perangkat daerah

2. Fokus pada Output dibanding Outcome

Persepsi umum menunjukkan bahwa pengukuran kinerja melalui IKU saat ini lebih banyak mengukur output kegiatan tahunan, sementara outcome yang merupakan dampak jangka panjang masih sulit diukur secara langsung. Hal ini menjadi tantangan dalam menilai pencapaian tujuan strategis secara menyeluruh

3. Tantangan Inkonsistensi dan Beban Administrasi

Pegawai mengeluhkan adanya ketidaksesuaian antara indikator yang tercantum dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKPD) dengan laporan kinerja, yang menyebabkan kesulitan dalam pelaporan dan evaluasi. Selain itu, proses pelaporan yang kompleks dan seringkali berulang menambah beban administrasi bagi aparatur

4. Peran IKU dalam Meningkatkan Koordinasi dan Akuntabilitas

Pimpinan menilai bahwa IKU membantu memperkuat koordinasi antar unit kerja dan keterpaduan pelaksanaan program, serta memudahkan penelusuran realisasi anggaran terhadap capaian kinerja. Dengan demikian, IKU menjadi instrumen penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan

5. Persepsi Motivasi dan Kepatuhan Pegawai

Studi juga menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap pengukuran kinerja dipengaruhi oleh komitmen pimpinan dan tekanan kebijakan dari pemerintah pusat. Motivasi pegawai dalam melaksanakan pengukuran kinerja masih perlu ditingkatkan agar sistem IKU dapat berjalan efektif

Kesimpulan

Pegawai dan pimpinan pemerintah daerah secara umum memandang penggunaan IKU dalam pengukuran kinerja sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan evaluasi capaian kinerja. Namun, implementasi IKU masih menghadapi tantangan terkait fokus pengukuran yang lebih pada output, inkonsistensi indikator, serta beban administrasi pelaporan. Penguatan kapasitas aparatur, penyelarasan dokumen perencanaan dan pelaporan, serta peningkatan motivasi pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas penggunaan IKU.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat meningkatkan efektivitas pengukuran kinerja instansi pemerintah daerah. IKU membantu

meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pemerintahan, serta membantu dalam pengambilan keputusan strategis. Namun, terdapat beberapa hambatan dalam implementasi IKU, seperti kurangnya pemahaman tentang IKU dan keterbatasan sumber daya.

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi IKU, perlu dilakukan peningkatan pemahaman dan pelatihan tentang IKU, serta peningkatan ketersediaan sumber daya untuk mendukung implementasi IKU. Dengan demikian, instansi pemerintah daerah dapat meningkatkan kualitas pengukuran kinerja dan meningkatkan akuntabilitas pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2006). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardiasmo. (2009). Akuntansi sektor publik. Yogyakarta: Andi.
- SIP Law Firm. (2025). Menakar efektivitas kebijakan pemerintah daerah. <https://www.siplawfirm.id> (jika sumber berasal dari situs web, tambahkan URL sebenarnya).
- USAID ERAT & Kementerian Dalam Negeri. (2024). Menyederhanakan indikator kinerja utama pemerintah daerah. USAID ERAT.
- Pemerintah Provinsi Banten. (n.d.). Indikator Kinerja Utama (IKU). Biro Organisasi Setda Provinsi Banten.
- SMARTID. (2024). Evaluasi internal SAKIP sebagai upaya menilai e fektivitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. SMARTID Insight.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. (2023). Laporan pengukuran kinerja tahun 2023. Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
- Pemerintah Kabupaten Banyumas. (2018). Bab III: Akuntabilitas kinerja. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas Tahun 2018.
- Kecamatan Muara Muntai, Kabupaten Kutai Kartanegara. (2022). Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) 2022–2026. Kecamatan Muara Muntai.
- Pemerintah Daerah. (n.d.). Keselarasan dan keterkaitan IKU dengan dokumen perencanaan strategis seperti RPJMD, RENSTRA, dan RENJA. Dokumen internal pemerintah daerah.

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. (2023, 25 Agustus). Sudah hampir 20 tahun sistem pengukuran kinerja diimplementasikan di Indonesia, tapi kenapa kinerjanya masih rendah? <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2664-sudah-hampir-20-tahun-sistem-pengukuran-kinerja-diimplementasikan-di-indonesia-tapi-kenapa-kinerjanya-masih-rendah>

Purnamasari, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(5), 1–17. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2690/2699>

TSurvey. (n.d.). Manfaat Penelitian: Pengertian, Jenis dan Contoh. <https://tsurvey.id/portal/manfaat-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh>

Liputan6.com. (2022, 25 Maret). Contoh Manfaat Penelitian Teoritis dan Praktis, Simak Penjelasannya. <https://www.liputan6.com/hot/read/4919147/contoh-manfaat-penelitian-teoritis-dan-praktis-simak-penjelasannya>