

ARTIKEL

Inovasi Digital dalam Pemerintahan

Pengaruh SICARAM terhadap Kinerja Perangkat Daerah

*Digital Innovation in Government**The Impact of SICARAM on the Performance of Regional Government Apparatus*Nur Anggraini¹, Raniasa Putra², Bachtari Alam Hidayat³¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Tamansiswa Palembang² Dosen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya³ Dosen Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Tamansiswa Palembang✉ alamhidayat79@gmail.com

Abstrak: Salah satu inovasi yang dikembangkan oleh Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir adalah aplikasi Sistem Informasi Capaian Realisasi Pembangunan (SICARAM), yang bertujuan untuk mempermudah proses monitoring dan evaluasi pembangunan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi aplikasi SICARAM terhadap kinerja perangkat daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan variabel independen implementasi SICARAM (X) dan variabel dependen kinerja perangkat daerah (Y). Sampel diambil menggunakan metode total sampling sebanyak 60 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert (1–4) terdiri dari 16 item, dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SICARAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir. Meskipun implementasi SICARAM dinilai cukup baik, masih diperlukan perbaikan dalam aspek komunikasi dan struktur birokrasi. Kinerja perangkat daerah secara umum telah memenuhi standar, namun aspek kuantitas kerja dan ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan dan penyederhanaan birokrasi serta mendorong penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor individual seperti literasi digital dan motivasi kerja dalam pemanfaatan sistem informasi daerah.

Abstract: One of the innovations developed by the Ogan Ilir Regency Government is the Information System for Monitoring Development Achievement (SICARAM), aimed at facilitating the monitoring and evaluation of planned development outcomes. This study aims to analyze the influence of SICARAM implementation on the performance of local government agencies. The research employed a descriptive quantitative approach, with SICARAM implementation as the independent variable (X) and organizational performance as the dependent variable (Y). The sample consisted of 60 respondents selected using the total sampling method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire (1–4) comprising 16 items, which were tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 25. The results showed that SICARAM implementation has a positive and significant effect on the performance of local government agencies in Ogan Ilir Regency. Although the implementation of SICARAM has been relatively effective, improvements in communication and bureaucratic structure are still needed. The performance of local agencies is generally adequate; however, aspects such as work quantity and



OPEN ACCESS

Sitasi: Anggraini, N., Putra, R., & Hidayat, B. A. (2025). Inovasi Digital Dalam Pemerintahan: Pengaruh SICARAM Terhadap Kinerja Perangkat Daerah. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 9(1), 45–59. <https://doi.org/10.21787/mp.9.1.2025.45-59>

Dikirim: 20 Januari 2025

Diterima: 24 Januari 2025

Diterbitkan: 30 Mei 2025

© Penulis



Artikel ini dilisensikan di bawah lisensi
Creative Commons Atribusi-NonKomersial-
BerbagiSerupa 4.0 Internasional

Kata Kunci: Digital, Inovasi, Pemerintahan, SICARAM, Kinerja.

Keywords: Digital, Innovation, Government, SICARAM, Performance.

timeliness require enhancement. This study recommends strengthening training efforts and simplifying bureaucratic procedures, and suggests further research to explore individual factors such as digital literacy and work motivation in the use of local information systems.

1. Pendahuluan

Implementasi teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan telah menjadi kebutuhan mendesak, terutama di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang menuntut efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik. Pemerintah Indonesia, dalam berbagai tingkatan, telah mendorong penerapan inovasi sistem informasi untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan (Duri et al., 2024). Organisasi perangkat daerah menghadapi berbagai tuntutan, baik dalam hal peningkatan kinerja yang optimal maupun dalam menjaga akuntabilitas serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah dirumuskan dalam strategi perencanaan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah dinilai berdasarkan capaian kinerja yang telah diraih. Pengukuran kinerja ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, mendukung pengalokasian sumber daya yang lebih baik, membantu pengambilan keputusan, serta memastikan adanya pertanggungjawaban publik (Hidayat, Apriliana, et al., 2024; Tertiyandini et al., 2022). Pegawai atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi aspek yang sangat dibutuhkan untuk diperhatikan dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi (Pratiwiningtyas & Prasetyo, 2018).

Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kinerja di organisasi perangkat daerah adalah sistem informasi. Sistem ini berperan penting dalam memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi organisasi (Afandi et al., 2021). Salah satu bentuk inovasi yang diimplementasikan oleh Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir adalah pengembangan aplikasi Sistem Informasi Capaian Realisasi Pembangunan (SICARAM), yang bertujuan untuk mempermudah monitoring dan evaluasi terhadap capaian pembangunan yang telah direncanakan. Studi terkini menyoroti dampak positif e-government dan sistem informasi terintegrasi terhadap kinerja sektor publik di Indonesia. Implementasi sistem digital di lembaga pemerintah telah terbukti meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat evaluasi kinerja, dan meningkatkan pemantauan program pembangunan (Savitri & Mt, 2024). Inisiatif e-government seperti sistem penilaian kinerja elektronik (E-Sikap) telah meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam organisasi pemerintah daerah (Nugroho et al., 2024). Manfaat adopsi e-government meliputi aksesibilitas yang lebih baik, efisiensi administratif, peningkatan transparansi, dan partisipasi publik yang lebih besar (Andayani et al., 2024). Namun, tantangan tetap ada, seperti kesenjangan keterampilan digital, risiko keamanan siber, dan keterbatasan sumber daya (Nugroho et al., 2024; Andayani et al., 2024). Maka, mengevaluasi sejauh mana implementasi SICARAM berpengaruh terhadap kinerja perangkat daerah tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya kajian sistem informasi dalam konteks birokrasi daerah di Indonesia.

Kabupaten Ogan Ilir, yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan, merupakan daerah yang sedang berkembang dengan berbagai proyek pembangunan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Ogan Ilir, nilai belanja modal Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir mengalami tren peningkatan dalam lima tahun terakhir, yang mencerminkan komitmen terhadap pembangunan infrastruktur, pelayanan publik, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Selain itu, dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ogan Ilir

2021–2026, ditegaskan bahwa prioritas pembangunan daerah meliputi penguatan infrastruktur dasar, digitalisasi layanan pemerintahan, serta peningkatan tata kelola pembangunan berbasis data. Seiring dengan tuntutan akuntabilitas dan efektivitas penggunaan anggaran, maka kebutuhan akan sistem informasi yang terintegrasi dan transparan seperti SICARAM menjadi sangat relevan untuk memastikan proses monitoring dan evaluasi pembangunan berjalan optimal dan berbasis bukti. Sebagai salah satu daerah yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik, pemerintah daerah diharapkan mampu melaksanakan setiap program pembangunan dengan tepat sasaran, tepat waktu, dan tepat anggaran (Hadi et al., 2024; Hidayat, Supartoyo, et al., 2024). Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sistem yang dapat memantau dan mengevaluasi realisasi pembangunan secara berkala, sehingga potensi keterlambatan atau penyimpangan dapat segera diatasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh implementasi aplikasi SICARAM terhadap kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel independen yaitu implementasi SICARAM (X), dan variabel dependen adalah kinerja perangkat daerah (Y) dengan tujuan untuk menguji pengaruh dua variabel independen (implementasi SICARAM) terhadap variabel dependen (kinerja perangkat daerah). Metode estimasi yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, yang memungkinkan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

dimana:

Y = Kinerja Perangkat Daerah (Dependen Variabel)

X = Implementasi SICARAM (Independen Variabel)

α = koefisien konstanta (Intercept)

β = koefisien regresi variabel implementasi SICARAM

ε = residual (error term)

Implementasi SICARAM (X) adalah tingkat penerapan dan pemanfaatan aplikasi SICARAM oleh perangkat daerah untuk memfasilitasi pelaporan capaian pembangunan daerah. Indikatornya terdiri dari komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Sedangkan Kinerja Perangkat Daerah adalah hasil atau output dari kegiatan yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Indikatornya terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan total sampling. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang menjadi target penelitian relatif kecil dan seluruh anggota populasi memiliki keterlibatan langsung serta relevansi yang tinggi terhadap topik penelitian. Responden penelitian ini berjumlah 60 orang terdiri dari pegawai yang secara aktif terlibat dalam proses pelaporan capaian pembangunan menggunakan aplikasi SICARAM (penginput data dan pelapor sebanyak 50 orang, dan pimpinan atau pejabat yang berwenang memantau dan mengevaluasi kinerja melalui aplikasi SICARAM sebanyak 10 orang). Penelitian dilakukan selama periode November 2024 hingga Januari 2025. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner

kepada responden dengan jawaban berdasarkan sistem penilaian skala Likert (1-4). Kuesioner ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang mewakili 2 variabel penelitian. Kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier dengan bantuan SPSS 25.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Implementasi SICARAM (X)

Variabel implementasi SICARAM (X) yang dipakai dalam analisis ini untuk mengetahui jawaban responden atas tingkat penerapan dan pemanfaatan aplikasi SICARAM oleh perangkat daerah untuk memfasilitasi pelaporan capaian pembangunan daerah sesuai dengan pertanyaan. Distribusi jawaban responden disajikan pada Tabel 1.

Table 1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Implementasi SICARAM (X)

No	Pernyataan	Sangat Setuju F	Setuju F	Tidak Setuju F	Sangat Tidak Setuju F
Skala Rata-Rata Komunikasi				3,3	
1	Saluran komunikasi antar pelaksana dalam implementasi SICARAM berjalan lancar.	27	28	3	2
2	Informasi terkait tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan SICARAM mudah dipahami.	24	32	3	1
Skala Rata-Rata Sumber Daya				3,4	
3	Pelatihan atau bimbingan teknis diberikan kepada pelaksana SICARAM.	31	26	3	0
4	Teknologi dan infrastruktur yang tersedia mendukung pelaksanaan SICARAM.	27	28	3	2
Skala Rata-Rata Sikap Pelaksana				3,5	
5	Pelaksana memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan SICARAM.	31	24	5	0
6	Pelaksana menunjukkan tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan SICARAM.	33	23	4	0
Skala Rata-Rata Struktur Organisasi				3,3	
7	Struktur organisasi mendukung kelancaran SICARAM.	28	24	8	0
8	Hierarki dalam pengambilan keputusan tidak menghambat pelaksanaan SICARAM.	24	30	5	1

Sumber: *Data Penelitian Diolah, 20523*

Implementasi SICARAM berdasarkan empat indikator utama, yaitu komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Berdasarkan tabel di atas, skala rata-rata untuk masing-masing indikator sebesar 3,3 hingga 3,5 yang menunjukkan responden umumnya setuju bahwa komunikasi dalam implementasi SICARAM sudah berjalan dengan baik; sumber daya, termasuk infrastruktur, anggaran, dan kompetensi SDM, sudah memadai untuk mendukung implementasi SICARAM; sikap positif pelaksana dalam mendukung implementasi SICARAM; dan struktur birokrasi sudah mendukung implementasi SICARAM. Namun, terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam memastikan bahwa semua pihak terkait mendapatkan informasi yang jelas, lengkap, dan tepat waktu. Meskipun, beberapa hambatan, seperti prosedur yang terlalu panjang atau kurangnya fleksibilitas koordinasi, masih perlu diperbaiki.

Aplikasi SICARAM merupakan sebuah inovasi yang dirancang untuk memantau dan mengelola capaian realisasi pembangunan secara lebih terintegrasi dan akurat. SICARAM memainkan peranan dalam membantu pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Ogan Ilir, untuk melacak progres pembangunan yang telah direncanakan dan membandingkannya dengan target yang telah ditetapkan. Pengembangan aplikasi ini didorong oleh kebutuhan akan transparansi, akurasi data, dan pengambilan

keputusan yang lebih cepat dalam pelaksanaan proyek pembangunan. Teknologi informasi meliputi komputer (mainframe, mini, micro), perangkat lunak (software), database, jaringan (internet, intranet), electronic commerce, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Damanik, 2017). Penggunaan aplikasi memungkinkan perangkat daerah untuk secara terbuka melaporkan perkembangan capaian fisik dan anggaran proyek pembangunan (Diana et al., 2019). Dengan sistem yang terintegrasi ini, peluang terjadinya ketidaksesuaian data atau manipulasi laporan menjadi lebih kecil karena semua informasi dapat dipantau dengan transparan dan terdokumentasi dengan baik (Yuliani, 2014).

Penelitian ini mengacu pada teori keberhasilan implementasi kebijakan menurut George C. Edward III yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama: komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap pelaksana, dan struktur birokrasi (Nurany et al., 2023). Kebijakan yang dijalankan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap kebijakan dan peraturan harus berjalan dengan baik. Komunikasi diperlukan bagi para manajemen untuk membuat keputusan dan direalisasikan oleh implementor agar konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan. Selain komunikasi, sumber daya mempunyai peran dalam implementasi kebijakan, kejelasan dan konsistensi ketentuan-ketentuan suatu kebijakan, tergantung pada personil yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan terkait minimnya sumber-sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, bisa mengakibatkan implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

SICARAM memfasilitasi pengambilan keputusan pimpinan daerah dengan memungkinkan evaluasi progres pembangunan secara lebih efisien melalui analisis berbagai indikator capaian dalam satu aplikasi, sehingga keputusan dapat diambil secara cepat dan tepat, terutama jika terjadi penyimpangan atau keterlambatan proyek (Nazu et al., 2021). Aplikasi ini juga mendorong peningkatan kolaborasi antar-perangkat daerah yang sebelumnya bekerja secara terpisah dengan informasi terbatas dan kurang terkoordinasi (Diana et al., 2019). Dengan SICARAM, perangkat daerah dapat saling berbagi data dan bekerja sama mencapai target pembangunan, menciptakan sinergi antarlembaga (Sudjono et al., 2014). Dari sisi monitoring dan evaluasi, SICARAM menyediakan fitur pelacakan proyek secara detail dari perencanaan hingga realisasi akhir, yang memudahkan pimpinan daerah dan pengawas dalam mengevaluasi capaian dan melakukan tindakan korektif apabila ditemukan ketidaksesuaian (Putri & Priyadi, 2019). Keunggulan lainnya adalah kemampuan visualisasi data dalam bentuk grafik, diagram, dan tabel yang mudah dipahami, sehingga mempermudah analisis kinerja pembangunan, penentuan prioritas proyek, serta komunikasi dengan pihak terkait termasuk masyarakat umum (Anggraeni & Saleh, 2020).

Untuk memastikan keberlanjutan penggunaan SICARAM, pemerintah daerah perlu rutin mengevaluasi efektivitas aplikasi melalui survei kepuasan pengguna, analisis capaian, dan identifikasi kendala selama implementasi. Pengembangan aplikasi juga dapat dilakukan dengan menambahkan fitur baru serta mengintegrasikannya dengan sistem lain seperti sistem anggaran dan pengawasan (Aziz et al., 2018). Secara keseluruhan, SICARAM telah memberikan dampak positif terhadap kinerja perangkat daerah melalui peningkatan transparansi, efektivitas pengawasan, dan efisiensi tata kelola pemerintahan (Fahzi & Suroto, 2017).

Manfaat SICARAM tidak hanya dirasakan oleh perangkat daerah dan pimpinan daerah, tetapi juga oleh masyarakat umum. Dengan adanya transparansi yang lebih baik dalam pelaporan capaian pembangunan, masyarakat dapat lebih mudah memantau perkembangan proyek-proyek yang dijalankan oleh pemerintah daerah

dan berpartisipasi dalam pengawasan pelaksanaan pembangunan (Ningsih, 2017; Pebrianti & Trianto, 2021). Keberhasilan implementasi SICARAM di Kabupaten Ogan Ilir dapat dijadikan contoh bagi daerah-daerah lain yang ingin mengadopsi teknologi serupa dalam rangka meningkatkan kinerja pembangunan. Dengan adaptasi yang tepat dan dukungan infrastruktur yang memadai, penggunaan aplikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk mendukung pencapaian target pembangunan daerah (Anggraini, 2018; Hidayat, Faturohim, et al., 2024).

3.2. Kinerja Perangkat Daerah (Y)

Variabel Kinerja Perangkat Daerah (Y) yang dipakai dalam analisis ini untuk mengetahui jawaban responden atas hasil atau output dari kegiatan yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan pertanyaan. Distribusi jawaban responden disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perangkat Daerah (Y)

No	Pernyataan	Sangat Setuju F	Setuju F	Tidak Setuju F	Sangat Tidak Setuju F
Skala Rata-Rata Kualitas Kerja				3,3	
1	Aplikasi SICARAM mempermudah penyusunan laporan yang sesuai dengan standar kualitas.	24	32	3	1
2	Hasil pekerjaan yang menggunakan aplikasi SICARAM lebih akurat dibandingkan metode sebelumnya.	22	34	4	0
Skala Rata-Rata Kuantitas Kerja				3,1	
3	Aplikasi SICARAM membantu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu.	21	33	4	2
4	Dengan SICARAM, jumlah dokumen atau laporan yang dihasilkan meningkat.	26	26	6	2
Skala Rata-Rata Ketepatan Waktu				3,2	
5	Penggunaan aplikasi SICARAM membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	22	28	9	1
6	Aplikasi SICARAM meminimalkan keterlambatan dalam proses pelaporan capaian pembangunan.	25	27	6	2
Skala Rata-Rata Kehadiran				3,3	
7	Penggunaan aplikasi SICARAM membantu meningkatkan ketelitian dalam pelaporan capaian pembangunan.	25	31	3	1
8	Implementasi aplikasi SICARAM mendorong peningkatan kedisiplinan pelaksana	25	28	6	1

Sumber: Data Penelitian Diolah, 20523

Kinerja perangkat daerah berdasarkan empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran. Berdasarkan tabel di atas, skala rata-rata untuk masing-masing indikator sebesar 3,1 hingga 3,3 yang menunjukkan responden umumnya setuju bahwa aplikasi SICARAM mempermudah penyusunan laporan yang sesuai dengan standar kualitas dan hasil pekerjaannya lebih akurat. Namun, ada peluang untuk meningkatkan efisiensi dan kepatuhan terhadap tenggat waktu, terutama untuk pekerjaan yang memiliki batas waktu yang ketat.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang memadai akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu (Sivanissa & Azizah, 2022). Pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan diperlukan dalam meningkatkan kinerja (Makawi et al., 2015). Selain itu, motivasi juga berperan besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Indayanti & Malik, 2023). Motivasi dapat dipicu oleh faktor internal, seperti ambisi pribadi, dan

faktor eksternal, seperti penghargaan atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif diperlukan dalam mendukung kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang mendukung, memberikan umpan balik, dan memotivasi pegawainya secara efektif cenderung dapat meningkatkan kinerja individu dan tim (Indayanti & Malik, 2023). Kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif bisa mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Melalui pengelolaan kinerja yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya, meningkatkan efisiensi, dan membangun budaya kerja yang positif (Irawan, 2023). Organisasi harus terus memantau, mengembangkan, dan mengoptimalkan kinerja pegawai agar dapat bersaing dan bertahan di lingkungan yang dinamis.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dalam kerangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja (Ramadani et al., 2024). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai pencapaian target yang ditentukan oleh organisasi atau individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari beberapa dimensi, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran (Ramadhan & Sembiring, 2014). Kualitas pekerjaan mencerminkan seberapa baik tugas diselesaikan, sementara kuantitas mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ketepatan waktu dan kehadiran juga berperan dalam menentukan kinerja karena menunjukkan komitmen dan disiplin seorang pegawai. Integritas pegawai juga diperlukan dalam upaya mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugas (Sukmajadi, 2019). Integritas yang kuat memastikan bahwa pegawai tidak hanya fokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada cara pencapaian yang sesuai dengan nilai-nilai etika. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka (Munir, 2023).

Pengukuran kinerja pegawai merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia. Pengukuran ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugasnya dan mencapai target yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja memiliki banyak manfaat, baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi organisasi, pengukuran kinerja membantu dalam identifikasi pegawai yang berprestasi dan mereka yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Bagi pegawai, pengukuran kinerja memberikan kesempatan untuk menerima umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan (Satria & Achiruddin, 2015).

Di era digital, teknologi memainkan peran besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Hidayat et al., 2022). Sistem e-Kinerja, misalnya, memudahkan pengelolaan kinerja melalui pelaporan yang lebih akurat, transparansi, dan otomatisasi tugas. Teknologi ini membantu mengoptimalkan produktivitas pegawai dengan mempercepat proses dan meningkatkan akurasi pekerjaan (Navarani & Farida, 2024). Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Organisasi yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk pengembangan pegawai cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan bekerja dalam tim. Kolaborasi yang baik dalam tim dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pegawai yang mampu bekerja dengan efektif dalam tim sering kali memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka bisa berbagi tanggung jawab dan belajar dari rekan kerja (Yuditio et al., 2024). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres atau kelelahan karena kurangnya keseimbangan tersebut cenderung memiliki kinerja yang buruk (Sipayung et al., 2023).

3.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran umum mengenai latar belakang demografis dan profesional para partisipan yang terlibat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, kategori umur, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tabel 3 berikut menyajikan distribusi karakteristik responden berdasarkan empat kategori utama tersebut.

Table 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Usia	Frekuensi	Pendidikan	Frekuensi	Masa Kerja	Frekuensi
Laki - Laki	29	< 30	9	SMA	0	< 1	4
		31 - 40	36	D3	4	1-5	19
Perempuan	31	41 - 50	16	S1	27	6-10	14
		>50	4	S2/S3	29	>10	28
Total	60	Total	60	Total	60	Total	60

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas merupakan perempuan, berada pada rentang usia 31–40 tahun, berpendidikan tinggi (S2/S3), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Komposisi ini mencerminkan bahwa responden berada pada fase usia produktif yang matang, dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi. Karakteristik tersebut memengaruhi sikap mereka terhadap aplikasi SICARAM. Responden pada usia 31–40 tahun umumnya adaptif terhadap perubahan, termasuk dalam penggunaan teknologi informasi, namun juga menuntut efisiensi dan kemudahan dalam penggunaannya. Latar belakang pendidikan tinggi mendukung kemampuan analitis dan pemahaman terhadap pentingnya sistem informasi dalam mendukung tata kelola pembangunan, namun juga menjadikan mereka lebih kritis dalam menilai keandalan dan manfaat aplikasi. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan mereka untuk membandingkan aplikasi SICARAM dengan sistem pelaporan sebelumnya, sehingga sikap mereka sangat tergantung pada persepsi akan efektivitas dan kepraktisan sistem ini. Sementara itu, dominasi responden perempuan berpotensi menghadirkan sikap yang lebih cermat dan patuh terhadap prosedur administratif, termasuk dalam penginputan dan pelaporan data. Secara keseluruhan, karakteristik responden yang matang, berpendidikan tinggi, dan berpengalaman ini mendukung sikap yang relatif positif dan adaptif terhadap aplikasi SICARAM, meskipun tetap disertai ekspektasi tinggi terhadap kualitas dan kemudahan penggunaan sistem tersebut.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak $n = 60$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai r tabel = $0,252$ ($df = n - 2 = 58$).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 16 butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi (p) < $0,05$ dan nilai r hitung > $0,252$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner adalah valid. Berikut nilai r hitung dari masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.

Table 4. Uji Validitas

No	Implementasi SICARAM (X)			Kinerja perangkat daerah (Y)		
	r hitung	sig	Ket	r hitung	sig	Ket
1	0,888	0,001	0,888	0,911	0,001	Valid
2	0,863	0,001	Valid	0,865	0,001	Valid
3	0,697	0,001	Valid	0,905	0,001	Valid
4	0,836	0,001	Valid	0,919	0,001	Valid
5	0,896	0,001	Valid	0,933	0,001	Valid
6	0,864	0,001	Valid	0,934	0,001	Valid
7	0,897	0,001	Valid	0,909	0,001	Valid
8	0,839	0,001	Valid	0,940	0,001	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam setiap variabel menggunakan Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel adalah sebagai berikut disajikan pada Tabel 5.

Table 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Keterangan
1	Implementasi SICARAM (X)	0,957	Reliabel
2	Kinerja perangkat daerah (Y)	0,978	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Kedua nilai tersebut > $0,60$, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas dan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliable dan dapat diandalkan. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan dalam tahap analisis lebih lanjut karena memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

3.5. Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak ada heterokedastisitas, dan tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil uji regresi linier disajikan pada Tabel 6.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0,303	0,193		-1,566	0,123
	Implementasi SICARAM	1,057	0,057	0,926	18,699	0,001

a. Variabel dependen: Kinerja perangkat daerah

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Membaca hasil Tabel 6 berdasarkan nilai koefisien maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0,303 + 1,057 X + e$$

Hasil analisis ini dapat diartikan sebagai berikut:

$a = - 0,303$ Apabila variabel implementasi SICARAM bernilai nol maka nilai kinerja perangkat daerah akan bernilai $-0,303$.

$\beta_1 = 1,057$ Setiap peningkatan satu satuan pada variabel implementasi SICARAM maka kinerja perangkat daerah akan meningkat sebesar $1,057$.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi pada tabel 4, disimpulkan implementasi SICARAM (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien $0,001$, maka hipotesis diterima dan diperoleh kesimpulan bahwa implementasi SICARAM berpengaruh terhadap kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir dengan arah pengaruh positif.

Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa implementasi SICARAM berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) sebesar $0,858$, yang berarti sebesar $85,8\%$ variasi dalam kinerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel implementasi SICARAM. Sisanya, yaitu sebesar $14,2\%$, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti tingkat pendidikan, keterampilan pegawai, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah pendidikan dan keterampilan (Limariana et al., 2024). Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Table 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,926 ^a	0,858	0,855	0,246

a. Predictors: (Constant), implementasi SICARAM

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar $0,855$ menunjukkan bahwa model tetap stabil meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang baik dan tidak mengalami overfitting.

Table 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Mean Square	Mean Square
1	Regression	21.124	1	21.124	349.666	.000 ^b
	Residual	3.504	58	.060		
	Total	24.628	59			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), sicaram

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2025

Untuk menguji signifikansi keseluruhan model, dilakukan uji F (F-test) melalui ANOVA pada Tabel 8. Hasil menunjukkan bahwa nilai F sebesar $349,295$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti model regresi secara statistik signifikan dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja perangkat daerah berdasarkan implementasi SICARAM.

3.6. Pengaruh Implementasi SICARAM terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Implementasi SICARAM di Kabupaten Ogan Ilir menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam mendukung proses pelaporan capaian pembangunan. Aplikasi ini telah dimanfaatkan oleh perangkat daerah sebagai alat bantu dalam menginput data, memantau, dan mengevaluasi capaian kinerja secara lebih sistematis dan terstruktur. Hasil ini menguatkan teori bahwa implementasi, yang mencakup komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran. Pada penelitian ini dapat disimpulkan implementasi SICARAM memengaruhi kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Implementasi SICARAM mencakup empat faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir. Pertama, komunikasi yang efektif dalam organisasi pemerintah merupakan elemen untuk memastikan kebijakan atau program dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang jelas dan terarah mempermudah koordinasi antar perangkat daerah, mengurangi kesalahpahaman, dan mempercepat pengambilan keputusan. Dalam implementasi kebijakan, keberhasilan komunikasi dapat dilihat dari penyampaian informasi yang tepat waktu dan tepat sasaran. Kedua, sumber daya mencakup ketersediaan sumber daya manusia, finansial, dan material yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja perangkat daerah sangat bergantung pada kecukupan sumber daya yang tersedia. Misalnya, tanpa sumber daya manusia yang kompeten atau anggaran yang cukup, pelaksanaan program atau kebijakan dapat terhambat.

Ketiga, sikap individu yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan, seperti pegawai atau pejabat perangkat daerah, sangat memengaruhi hasil yang dicapai. Sikap positif seperti dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Sebaliknya, sikap negatif dapat menyebabkan penundaan atau kegagalan implementasi kebijakan. Keempat, struktur birokrasi yang efisien dan fleksibel memudahkan perangkat daerah untuk menjalankan tugasnya. Struktur yang terlalu hierarkis atau rigid dapat memperlambat pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Sebaliknya, struktur yang adaptif, dengan prosedur yang sederhana, dapat meningkatkan responsivitas perangkat daerah terhadap kebutuhan masyarakat. Keempat faktor ini saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain. Misalnya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan sikap pelaksana menjadi kurang antusias, atau struktur birokrasi yang rumit dapat menghambat penggunaan sumber daya secara optimal. Penguatan setiap aspek SICARAM diperlukan untuk memastikan kinerja perangkat daerah yang optimal dalam melayani masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi memengaruhi kinerja. Penelitian (Anggraini, 2018) menyatakan bahwa pemanfaatan, kualitas, keamanan, serta sarana pendukung sistem informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian (Damanik, 2017) menunjukkan bahwa secara implementasi sistem akuntansi keuangan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sejalan dengan penelitian (Lintong et al., 2017) bahwa implementasi sistem akuntansi, dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Sama halnya dengan (Tertiyandini et al., 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh

signifikan, terhadap kinerja perangkat daerah. Penelitian (Pebrianti & Trianto, 2021) juga menunjukkan bahwa implementasi SIMDA yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun SICARAM dirancang untuk memfasilitasi monitoring dan evaluasi capaian pembangunan, penerapan monitoring secara sistematis oleh pimpinan daerah masih terbatas. Hal ini dikarenakan adanya kesibukan dalam berbagai urusan pemerintahan lainnya, sehingga pengawasan terhadap penggunaan aplikasi belum dilakukan secara optimal. Padahal, monitoring yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa aplikasi berjalan sesuai harapan dan perangkat daerah memanfaatkannya secara efektif (Pebrianti & Trianto, 2021).

4. Kesimpulan

Implementasi SICARAM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir namun masih diperlukan peningkatan dalam komunikasi dan struktur birokrasi untuk mengoptimalkan kinerja perangkat daerah. Kinerja perangkat daerah pun telah memenuhi standar yang cukup baik meskipun masih terdapat kekurangan pada aspek kuantitas kerja dan ketepatan waktu yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Sebagai rekomendasi, pemerintah daerah perlu melakukan pelatihan rutin dan penyederhanaan alur birokrasi guna meningkatkan efektivitas pemanfaatan SICARAM. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor individual seperti motivasi kerja dan literasi digital yang dapat memengaruhi pemanfaatan sistem informasi secara lebih mendalam.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Bapak Dr. Bachtari Alam Hidayat, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Referensi

- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 399–405. <https://ojs.ekuitas.ac.id/index.php/jrap/article/view/373>
- Andayani, W., Dahlia, D., Putrianti, E., Wisdaningrum, O., Putranto, P., & Yanuarisa, Y. (2024). Penguatan good governance: Pengalaman penerapan electronic government pemerintah daerah di Indonesia. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6(2), 116–131. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v6i2.240>
- Anggraeni, F., & Saleh, S. A. (2020). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung) The Influence of Performance Based Budget Implementation on Performance Accountability of Government. *Indonesian Accounting Research Journal*, 1(1), 36–44. <https://jurnal.polban.ac.id/iarj/article/view/2358>
- Anggraini, O. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(9), 1–23. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/1112/1131>
- Aziz, N. J. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4), 1–12. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3487979&val=30494&title=>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir. (2024). Kabupaten Ogan Ilir dalam angka 2024. BPS Kabupaten Ogan Ilir. <https://oganilirkab.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/426e6235d4ebc44cd2363377>

- Damanik, E. S. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 223. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.23>
- Diana, P., Eforis, C., & Ososoga, M. S. (2019). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan. *ULTIMA Accounting*, 10(2), 96–109. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v10i2.928>
- Duri, R., Hidayat, B. A., & Sinaga, R. D. (2024). Effectiveness of the Online Single Submission Risk- Based Approach (OSS RBA). *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 8(2), 103–116. <https://jurnal.kemendagri.go.id/index.php/mp/article/view/2205>
- Fahzi, M. R., & Suroto. (2017). Sistem Informasi Pengendalian Kegiatan Pembangunan Pada Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Komputer*, 7(3), 17–35. <https://ejournal.univbatam.ac.id/index.php/komputer/article/view/99>
- Hadi, S., Hidayat, B. A., & Agus, A. (2024). Analysis of Urban Community Perceptions and Expectations of the Quality of Population Administration Services in Prabumulih City. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 23(1), 107–120. <https://nakhoda.ejournal.unri.ac.id/index.php/njip/article/view/697>
- Hidayat, B. A., Apriliana, T., Faturohim, A., Nurul, R., & Wahyuni, T. (2024). Local government development policy : Natural resource revenue sharing and economic growth in Indonesia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(15), 1–19. <https://systems.enpress-publisher.com/index.php/jjpd/article/view/10375>
- Hidayat, B. A., Faturohim, A., Judijanto, L., Hanapi, S., Alfayanti, A., Purno, M., Landekumandang, F., Wahyuni, R. N. T., & Shinoda, K. (2024). Map to prosperity: Natural resource revenue sharing and infrastructure development in Indonesia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11), 1–16. <https://systems.enpress-publisher.com/index.php/jjpd/article/view/8405>
- Hidayat, B. A., Supartoyo, Y. H., Setiawan, S., Ragimun, R., & Salim, Z. (2024). Government infrastructure investment stimulation through booming natural resources: Evidence from a lower-middle-income country. *Plos One*, 19(5), e0301710. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301710>
- Hidayat, B. A., Wijaya, P., Yulianriani, Y., Rima, B. S., Afriza, S. R., Putra, L., Dwinanda, J. P., & Yani, T. (2022). *Digital Service: Local Government Policies in Handling Covid-19. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 3014–3019. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/3943>
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33>
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1174>
- Limariana, Hidayat, B. A., & Maulana. (2024). Local government policy: Education, Training, and Improved Work Infrastructure Enhance Firefighter Performance. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 361–376. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.361-376>
- Lintong, D. N., Saerang, D. P. E., & Ilat, V. (2017). Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Kotamobagu. *Accountability*, 6(1), 118. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/accountability/article/view/16034/15539>
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/307>
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Navarani, E., & Farida, I. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3(4), 1–14. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/2635>
- Nazu, E., Thalib, S. B. W., & Londa, Y. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Nagekeo). *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(1), 144-153. <https://doi.org/10.37478/jria.v1i1.1018>

- Ningsih, Y. I. (2017). Pengaruh Karakteristik Penganggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Batang Hari). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.17(No.3), 177–195. <https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/412>
- Nugroho, S. S., Syahrier, F. A., Trisnawati, L., & Elvitaria, L. (2024). Implementasi pemerintahan digital pada sistem penilaian kinerja secara elektronik (E-Sikap) organisasi perangkat daerah. *Jurnal SUMUR*, 2(1). <https://doi.org/10.58794/sumur.v2i1.621>
- Nurany, F., Yuliasari, V., Putri, M., Syecha, N. R., Muhammad, A. A., & Dean, A. (2023). Implementasi Kebijakan Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat Di Desa Jatikalang Krian. *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 5(2) <https://doi.org/10.31602/jt.v5i2.12038>
- Pebrianti, T., & Trianto, A. (2021). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(03), 118–131. <https://ejournal.stie-aprin.ac.id/index.php/manajemen/article/view/85/83>
- Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021–2026*. Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir. <https://inspektorat.oganilirkab.go.id/page/rpjmd-kab-ogan-ilir?>
- Pratiwiningtyas, F., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 1(1). <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jaa/article/view/6950>
- Putri, H. R., & Priyadi, M. P. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(6), 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2088>
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Satria, B., & Achiruddin. (2015). Mengukur kinerja administrasi karyawan divisi plant, akunting dan finance, serta marketing pada pt x, jawa barat dengan model pendekatan internal benchmarking. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(2), 109–121. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1458>
- Savitri, E., & Sartika, I. (2024). Pengaruh transformasi digital dan sistem informasi terintegrasi terhadap laporan kinerja di Kementerian Pertahanan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 1804–1811. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.759>
- Savitri, M., & Gunawan, A. (2023). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan pada kinerja dan kepuasan kerja saat pandemi covid-19 *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5600–5607. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i12.2451>
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/download/142/189/802>
- Sudjono, S., Primasari, D., & Sriwulandari, R. (2014). Efektivitas Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai: Dysfunctional Behavior Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 158–173. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/1098>
- Sukmajadi, B. (2019). Peran Diklat Revolusi Mental Terhadap Peningkatan Profesionalisme ASN Dalam Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Inovasi Aparatur*, 1(1), 10160. <https://pdfs.semanticscholar.org/c528/36f5bec49eb40dcf8975993a53e7e98dabbc.pdf>
- Tertiyandini, K., Heriningsih, S., & Sriyono, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Modus*, 34(2), 184–201. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5790>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>

Yuliani, N. L. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 128–157. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/1005>