

Disonansi Kognitif pada Penggunaan Informasi Kinerja oleh Legislator dalam Pembuatan Keputusan Anggaran

**Andreas Fajar Christmas¹, Sri Lestari²,
Theresia Octaviani³, M. Ichsan Diarsyad⁴, Iwan Christian⁵**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, Universitas Palangka Raya

Email: andreas.f.christmas@feb.upr.ac.id¹, srilestari@akt.upr.ac.id²,
theresia.octaviani@feb.upr.ac.id³, Muhammad.ichsan@feb.upr.ac.id⁴,
iwan.christian@feb.upr.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini mencoba memberikan pemahaman mengenai penggunaan informasi kinerja oleh legislator dalam keadaan kognitif yang terdisonansi saat membuat keputusan. Legislator yang mengalami disonansi kognitif memiliki kecenderungan perubahan perilaku. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kualitas sistem pengukuran kinerja, budaya organisasi, *technical training*, dan sikap skeptis terhadap penggunaan informasi kinerja. Selain itu, pengujian ini juga akan menguji kembali pengaruh faktor-faktor tersebut ketika di moderasi oleh *cognitive dissonance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik survei melalui kuesioner. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kualitas sistem pengukuran kinerja, budaya organisasi, dan *technical training* berpengaruh positif signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Faktor lainnya seperti sikap skeptis dan *cognitive dissonance* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja. Ketika terjadi *cognitive dissonance*, kualitas sistem pengukuran kinerja menjadi lemah. Adanya indikasi bahwa legislatif memiliki metoda tersendiri dalam mengukur kinerja menjadi penyebabnya. Akan tetapi kondisi *dissonance* tidak mampu mempengaruhi pengaruh budaya organisasi, *technical training*, dan sikap skeptis terhadap penggunaan informasi kinerja.

Kata kunci: informasi kinerja; isomorfisma; *cognitive dissonance*

Abstract

This research attempts to provide an understanding of the use of performance information by legislators in a state of cognitive dissonance when making decisions.

Legislators who experience cognitive dissonance have a tendency to change behavior. This research aims to examine the influence of the quality of the performance measurement system, organizational culture, technical training, and skeptical attitudes on the use of performance information. In addition, this test will also re-examine the influence of these factors when moderated by cognitive dissonance. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques were carried out using survey techniques via questionnaires. This research provides empirical evidence that the quality of the performance measurement system, organizational culture and technical training have a significant positive effect on the use of performance information. Other factors such as skepticism and cognitive dissonance have a significant negative effect on the use of performance information. When cognitive dissonance occurs, the quality of the performance measurement system becomes weak. There is an indication that the legislature has its own method of measuring performance as the cause. However, the dissonance condition is unable to influence the influence of organizational culture, technical training, and skepticism on the use of performance information.

Keywords: *performance information; isomorfism; cognitive dissonance*

A. PENDAHULUAN

Dalam keadaan yang tidak pasti, legislatif dituntut untuk mampu menghasilkan keputusan yang tepat dan rasional. Alokasi anggaran harus dapat efektif dan efisien karena terbatasnya sumberdaya. (CHRISTENSEN & MOYNIHAN, 2024; TAYLOR, 2011). Penggunaan informasi kinerja dalam lingkungan legislatif dan eksekutif tidak dapat disamakan. Dalam lingkungan legislatif tidak terdapat aturan formal yang mengharuskan untuk menggunakan informasi kinerja. Bagi eksekutif, menjadi sebuah keharusan untuk menggunakan informasi kinerja sebagai dasar dalam menentukan program kerja serta anggarannya. Karena tidak ada keharusan, legislatif menggunakan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan hanya pada keadaan dan alasan tertentu (Raudla, 2022).

Penelitian ini menjadi penting karena salah satu sistem penganggaran yang digunakan oleh Pemerintah Indonesia berbasis pada kinerja. Sistem penganggaran dan penggunaan informasi kinerja

seharusnya saling berkesinambungan. Bila informasi kinerja tidak digunakan maka akan menjadi kos yang sia-sia tanpa memberi manfaat sehingga perlu dilakukan pengkajian atas faktor apa saja yang mempengaruhi legislatif dalam menggunakan informasi kinerja. Sebelumnya penelitian serupa telah dilakukan oleh TAYLOR (2011) dan Zhyber (2020) namun terbatas pada lingkungan eksekutif. Selain itu, penelitian ini ingin membandingkan pengaruh faktor-faktor tersebut ketika terjadi *cognitive dissonance* pada anggota legislatif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Utilitarianism

Dalam ranah sektor publik khususnya organisasi pemerintahan, informasi kinerja merupakan sebuah utilitas bagi legislatif (Askim, 2007, 2009; Saliterer et al., 2019). *Utility* akan informasi kinerja muncul sebagai dampak dari adanya hubungan prinsipal dan agen antara legislatif dan eksekutif. Legislatif memiliki *utility* atas data-data administratif dari eksekutif (Miller et al., 2018). Untuk pemenuhan *utility* tersebut maka diperlukan sistem pengukuran kinerja yang mampu menghasilkan informasi kinerja.

Isomorfisma

Isomorfisma merupakan teori yang dikembangkan oleh DiMaggio & Powell (1983) yang berasal dari teori institusi. Teori institusi merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa organisasi dapat berperilaku dan memiliki persepsi yang serupa (Aksom & Tymchenko, 2020; Dacin et al., 2002). Isomorfisma umumnya dapat terjadi karena adanya tekanan dan dibawah kekuasaan, ketidakpastian, dan profesionalisme (Hersberger-Langloh et al., 2021; Leiter, 2005).

Informasi Kinerja

Informasi kinerja digunakan sebagai media transparansi atau memudahkan legislatif menilai apakah pemerintah (eksekutif) memiliki kinerja yang baik atau buruk (Speklé & Verbeeten, 2014). Selain itu legislatif membutuhkan informasi kinerja sebagai acuan dalam pembuatan keputusan yang lebih baik (Askim, 2007, 2009; Saliterer et al., 2019).

Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai seperangkat metrik yang digunakan dalam mengkuantifikasi efektivitas dan efisiensi atas suatu kegiatan atau proses (Neely et al., 1995). Organisasi akan melakukan penilaian atas kemampuannya sendiri dalam kurun waktu tertentu. Tujuan dilakukannya pengukuran terhadap kinerja adalah sebagai pengaruh dari adanya kebutuhan informasi atas produktivitas, transpaansi, dan akuntabilitas (Akbar et al., 2012; Moynihan & Lavertu, 2012). Kebutuhan informasi muncul sebagai akibat dari pendistribusian sumberdaya prinsipal kepada agen untuk dikelola. Prinsipal memiliki ekspektasi sumberdaya yang telah diberikan akan digunakan secara efisien dan ekonomis (Bourdeaux, 2008).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai suatu paham yang dianut dan diyakini bersama oleh anggota-anggota yang menjadi pembeda dengan organisasi lain. Melalui budaya organisasi, perilaku dan pola pikir individu dapat dibentuk searah dengan apa yang menjadi paham organisasi. Zennouche & Zhang (2014) berargumen bahwa budaya yang dimiliki oleh organisasi dapat merepresentasikan proses kerja dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi dapat mendominasi ideologi atau belief seseorang untuk menjadi serupa.

Technical Training

Dalam sebuah organisasi, dapat terjadi kesulitan dalam penggunaan suatu inovasi baru. Umumnya individu-individu yang ada didalam organisasi tersebut tidak tahu bagaimana menggunakan inovasi baru tersebut. Shields (1995) berargumen bahwa dengan adanya pelatihan dalam membuat, mengimplementasikan, dan menggunakan inovasi baru dapat digunakan sebagai mekanisme bagi karyawan untuk memahami, menerima, dan merasa nyaman dengan inovasi dan tanpa membuat karyawan merasa tertekan atau terpaksa. Karyawan yang secara terus menerus mendapatkan training akan memahami dan menerima inovasi tersebut.

Sikap Skeptis

Sikap skeptis dapat dikaitkan dengan pertanyaan, pengamatan, dan rasa kurang percaya (Glover & Prawitt, 2014). Skeptisma atas suatu informasi yang disajikan dapat mempengaruhi seseorang untuk menolak informasi tersebut (Thakor & Goneau-lessard, 2009; Zhang et al., 2016). Asimetri informasi antara legislatif dan eksekutif mengakibatkan legislator memiliki kecenderungan tidak mempercayai informasi kinerja dari eksekutif (Bourdeaux, 2008; Raudla, 2022; Wang, 2008).

Cognitive Dissonance

Tahap pembuatan keputusan merupakan suatu tahap yang rumit dan kompleks. Pembuat keputusan umumnya akan mengalami disonansi kognitif dalam menentukan pilihan. *Cognitive dissonance* secara psikologis dimaknai sebagai rasa tidak nyaman atas suatu keputusan (Jarcho et al., 2011). Terjadinya *cognitive dissonance* dalam pembuatan keputusan disebabkan berbedanya *belief* yang dimiliki dengan tindakan atau keputusan yang dilakukan (Jarcho et al., 2011; Margolis, 2016; Mckimmie, 2015; Nathan, 2017; Sweeney et al., 2000). *Belief* dan alternatif pilihan yang tidak sesuai menciptakan rasa terpaksa untuk

menjalani pilihan yang diambil. Koller & Salzberger (2007) dan Antoniou et al. (2013) menyatakan bahwa ketidakpastian akan hasil dari pilihan yang diambil turut menjadi penyebab disonansi.

C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh TAYLOR (2011) dan Puspasari et al. (2016) menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pembuatan keputusan. Hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapatnya pengaruh positif dari sistem pengukuran kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja. Sistem pengukuran kinerja yang berkualitas mampu menghasilkan informasi kinerja yang baik pula yaitu terpenuhinya kebutuhan informasi yang dibutuhkan.

H₁ : Kualitas sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam membentuk perilaku individu yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang secara rutin menggunakan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan dapat mempengaruhi anggota untuk secara terus menerus melakukan hal yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Moynihan & Lavertu (2012) memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap penggunaan informasi kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Puspasari et al. (2016) memperkuat temuan sebelumnya yaitu terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan. Budaya organisasi

menciptakan kehendak bagi anggotanya untuk berperilaku serupa termasuk dalam menggunakan informasi kinerja.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan.

Pengaruh Technical Training Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Training yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dapat mempengaruhi implementasi penggunaan informasi kinerja (Cavalluzzo & Ittner, 2004; Shields, 1995). Pembuatan, pengimplementasian, dan Penggunaan inovasi baru dapat digunakan sebagai mekanisme bagi karyawan untuk memahami, menerima, dan merasa nyaman dengan inovasi dan tanpa membuat karyawan merasa tertekan atau terpaksa (Shields, 1995)

Akbar et al. (2012) melakukan penelitian dengan variabel *technical training* pada pemerintah daerah di Indonesia. Berdasarkan penelitian ini training berpengaruh terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pemerintah daerah di Indonesia.

H₃: Adanya *technical training* bagi legislatif berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pembuatan keputusan.

Pengaruh Skeptisma Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Skeptisma legislatif terhadap informasi kinerja dapat mempengaruhi penggunaan informasi kinerja. Alasan bahwa informasi kinerja yang disampaikan eksekutif mengandung bias mengakibatkan legislatif bersikap skeptis. Sikap skeptis dapat memberikan pengaruh negatif atas penggunaan informasi kinerja oleh legislatif.

H₄: Sikap skeptis legislatif terhadap informasi kinerja berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja dalam pembuatan keputusan.

Pengaruh Cognitive Dissonance Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Cognitive dissonance merupakan fenomena yang selalu muncul dalam proses pengambilan keputusan. Seseorang yang tengah mengalami *cognitive dissonance* merasa tidak nyaman dan ragu dengan keputusan yang telah dibuatnya. Ketika *cognitive dissonance* mencapai puncaknya, seseorang yang mengalaminya menjadi tidak rasional. Legislatif yang mengalami *cognitive dissonance* diasumsikan menjadi tidak menggunakan informasi kinerja karena ragu untuk menggunakannya.

H₅ : *Cognitive dissonance* yang dialami legislatif dalam proses pengambilan keputusan berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja.

Cognitive Dissonance Sebagai Moderasi Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi, Technical Training, dan Skeptisma Terhadap Penggunaan Informasi Kinerja

Tidak hanya saat sebelum keputusan dibuat, *cognitive dissonance* juga kerap terjadi setelahnya. Legislatif kadang kala merasa tidak yakin apakah tindakan yang telah dilakukannya sudah tepat atau justru keliru. *Cognitive dissonance* akan mengakibatkan legislatif berindak bertolak belakang dengan tindakan sebelumnya. Dampaknya, legislatif yang semula berniat menggunakan informasi kinerja berubah menjadi tidak menggunakannya.

H₆ : Pengaruh kualitas sistem pengukuran kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja melemah ketika dimoderasi oleh *cognitive dissonance*.

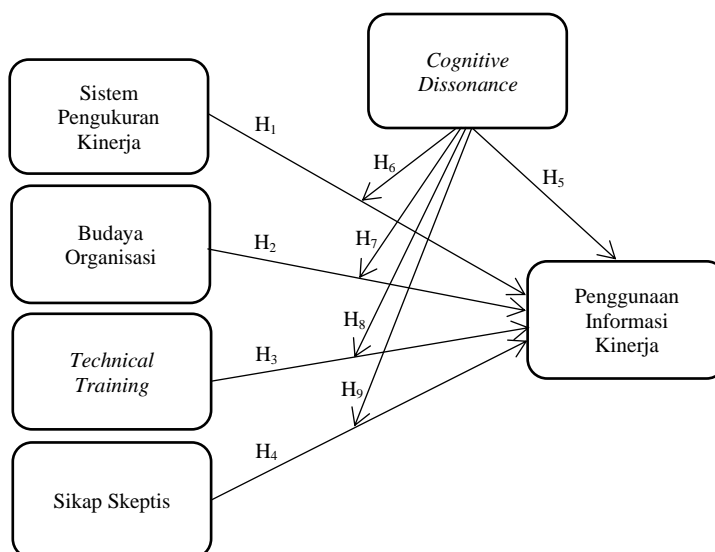
H₇ : Pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan informasi kinerja melemah ketika dimoderasi oleh *cognitive dissonance*.

H₈ : Pengaruh *technical training* kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja melemah ketika dimoderasi oleh *cognitive dissonance*.

H₉ : Pengaruh sikap skeptis terhadap penggunaan informasi kinerja melemah ketika dimoderasi oleh *cognitive dissonance*.

Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dibahas, maka model penelitian pada riset ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

D. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu melalui kuesioner. Populasi dan sampel penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah anggota DPRD se-Provinsi Kalimantan Tengah. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan sampel *purposive*, dengan kriteria anggota DPRD kota/kabupaten se-Provinsi Kalimantan Tengah yang membidangi masalah ekonomi dan keuangan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for windows* versi 25.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden selanjutnya akan diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *principal component factor analysis* (CFA). Berdasarkan pengujian, nilai dari *factor loading* tiap item lebih besar dari 0,050 dan nilai *cronbach alpha* seluruh konstruk variabel dalam penelitian memiliki nilai diatas dari 0,700 sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

| Konstruk | Item | Uji Reliabilitas | | Uji Validitas | | | | | |
|---------------------------------|------|-------------------|---------------------------------|---------------|---|-------|-------|-------|--|
| | | Crombach Alpha | <i>Rotated Component Matrix</i> | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Sistem Pengukuran Kinerja | SPK1 | 0,798 | | | | 0,626 | | | |
| | SPK2 | | | | | 0,740 | | | |
| | SPK3 | | | | | 0,802 | | | |
| | SPK4 | | | | | 0,790 | | | |
| | SPK5 | | | | | 0,682 | | | |
| | SPK6 | | | | | 0,514 | | | |
| Budaya Organisasi | BO1 | 0,724 | | 0,729 | | | | | |
| | BO2 | | | 0,607 | | | | | |
| | BO3 | | | 0,592 | | | | | |
| | BO4 | | | 0,725 | | | | | |
| <i>Technical Training</i> | TT1 | 0,757 | | | | | 0,774 | | |
| | TT2 | | | | | | 0,641 | | |
| | TT3 | | | | | | 0,734 | | |
| | TT4 | | | | | | 0,762 | | |
| Skeptisma | SK1 | 0,791 | | | | 0,765 | | | |
| | SK2 | | | | | 0,726 | | | |
| | SK3 | | | | | 0,597 | | | |
| | SK4 | | | | | 0,606 | | | |
| | SK5 | | | | | 0,817 | | | |
| <i>Cognitive Dissonance</i> | CD1 | 0,859 | 0,771 | | | | | | |
| | CD2 | | 0,759 | | | | | | |
| | CD3 | | 0,821 | | | | | | |
| | CD4 | | 0,735 | | | | | | |
| | CD5 | | 0,712 | | | | | | |
| | CD6 | | 0,679 | | | | | | |
| Informasi Kinerja | IK1 | 0,769 | | | | | | 0,515 | |
| | IK2 | | | | | | | 0,567 | |
| | IK3 | | | | | | | 0,584 | |
| | IK4 | | | | | | | 0,558 | |
| | IK5 | | | | | | | 0,557 | |

Pengujian hipotesis dibagi kedalam dua bagian. Bagian pertama, merupakan pengujian hipotesis tanpa adanya variabel moderasi. Bagian kedua, variabel moderasi dimasukkan kedalam pengujian hipotesis.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Tanpa Variabel Moderasi

| | Main Effect | | | Keterangan |
|----|-------------|-------|-------|------------|
| | β | t | sig | |
| H1 | 0,300 | 2,717 | 0,010 | diterima |
| H2 | 0,288 | 2,276 | 0,029 | diterima |
| H3 | 0,307 | 2,468 | 0,019 | diterima |
| H4 | 0,229 | 2,055 | 0,047 | diterima |
| H5 | 0,225 | 2,060 | 0,047 | diterima |

Penjelasan atas pengujian hipotesis bagian pertama adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 bertujuan untuk menguji ketika suatu sistem pengukuran kinerja memiliki kualitas pengukuran yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja. Hasil pengujian regresi menunjukkan nilai β sebesar 0,300, nilai t sebesar 2,717, dan nilai p sebesar 0,010 (1%) sehingga H1 terdukung.
2. Pengujian hipotesis 2 bertujuan untuk menguji pengaruh budaya dalam lingkungan legislatif. Hasil pengujian regresi atas hipotesis 2 menunjukkan nilai β sebesar 0,288, nilai t sebesar 2,276, dan nilai p sebesar 0,029 sehingga H2 diterima.
3. Pengujian hipotesis 3 dimaksudkan untuk menguji apakah ketika anggota legislatif menerima technical training akan berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi kinerja. Hasil pengujian regresi atas hipotesis 3 menunjukkan nilai β sebesar 0,307, nilai t sebesar 2,468, dan nilai p sebesar 0,019 sehingga H3 diterima.

4. Pengujian hipotesis 4 bertujuan untuk menguji pengaruh sikap skeptis anggota legislatif terhadap muatan informasi yang diterima melalui informasi kinerja. Hasil pengujian regresi atas hipotesis 4 menunjukkan nilai β sebesar 0,229, nilai t sebesar 2,055, dan nilai p sebesar 0,047 sehingga H4 dapat diterima.
5. Hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini adalah cognitive dissonance berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja. Hasil pengujian menunjukkan cognitive dissonance memiliki nilai β sebesar 0,225, nilai t sebesar 2,060, dan nilai p sebesar 0,047 sehingga H5 diterima.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Dengan Variabel Moderasi

| | Moderating Effect | | | Keterangan |
|----|-------------------|--------|-------|------------|
| | β | t | sig | |
| H6 | -3,721 | -2,462 | 0,019 | diterima |
| H7 | 0,272 | 0,137 | 0,892 | ditolak |
| H8 | 0,568 | 0,257 | 0,799 | ditolak |
| H9 | 2,308 | 0,980 | 0,334 | ditolak |

Penjelasan hipotesis bagian kedua adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 6 menguji *cognitive dissonance* melemahkan pengaruh kualitas sistem pengukuran kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan alokasi anggaran. Hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -3,721, nilai t sebesar -2,462, dan nilai p sebesar 0,019 sehingga hipotesis 6 diterima.
2. Hipotesis 7 yang diajukan dalam penelitian ini adalah *cognitive dissonance* melemahkan pengaruh budaya organisasi terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan alokasi anggaran. Hasil pengujian menunjukkan nilai

β sebesar 0,272, nilai t sebesar 0,137, dan nilai p sebesar 0,892 sehingga H7 ditolak.

3. Hipotesis 8 yang diajukan dalam penelitian ini adalah *cognitive dissonance* melemahkan pengaruh *technical training* terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan alokasi anggaran. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,568, nilai t sebesar 0,257, dan nilai p sebesar 0,799 sehingga H8 ditolak.
4. Hipotesis 9 yang diajukan dalam penelitian ini adalah *cognitive dissonance* melemahkan pengaruh sikap skeptis terhadap penggunaan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan alokasi anggaran. Hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 2,308, nilai t sebesar 0,980, dan nilai p sebesar 0,334 sehingga H9 ditolak.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kualitas pengukuran kinerja, budaya organisasi, *technical training*, dan sikap skeptis terhadap penggunaan informasi kinerja serta *cognitive dissonance* sebagai pemoderasi dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kualitas pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Semakin berkualitas sebuah sistem pengukuran kinerja, maka informasi yang diberikannya akan semakin andal dan dapat dipercaya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Secara koersif, anggota legislatif

menggunakan informasi kinerja dipengaruhi arahan dan instruksi dari ketua DPRD.

3. *Technical training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. Berdasarkan proses isomorfisma, secara normatif legislatif menggunakan informasi kinerja karena adanya pengalaman dan pengetahuan yang telah dimilikinya.
4. Sikap skeptis berpengaruh negatif terhadap penggunaan informasi kinerja. Rasa curiga sebagai akibat adanya asimetri informasi antara legislatif dan eksekutif mengurangi niatan penggunaan informasi kinerja yang disajikan.
5. *Cognitive dissonance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penggunaan informasi kinerja. *Dissonance* yang tinggi dapat mengakibatkan seseorang menunda keputusan atau melakukan tindakan yang berbeda.
6. *Cognitive dissonance* melemahkan pengaruh dari kualitas sistem pengukuran kinerja terhadap penggunaan informasi kinerja. Akan tetapi *cognitive dissonance* tidak mampu memoderasi pengaruh dari variabel lainnya.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain seperti:

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga persepsi dari responden memiliki kecenderungan tidak tertangkap secara utuh.
2. Responden pada penelitian ini hanya diambil pada satu daerah saja yaitu Provinsi Kalimantan Tengah.

3. Penelitian ini terbatas pada membandingkan perbedaan pengaruh tanpa ada disonansi dan adanya disonansi

Saran

Agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik saran untuk penelitian serupa adalah dengan melakukan perluasan area pengumpulan data pada provinsi lain di Indonesia. Akan lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat mengeksploitasi mengapa *cognitive dissonance* dapat terjadi dan kapan itu akan terjadi. Pengujian atas faktor yang menyebabkan disonansi dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metoda campuran untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Pilcher, R., & Perrin, B. (2012). Performance Measurement in Indonesia: The Case of Local Government. In *Pacific Accounting Review* (Vol. 24, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/01140581211283878>
- Aksom, H., & Tymchenko, I. (2020). How institutional theories explain and fail to explain organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1223–1252. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2019-0130>
- Antoniou, C., Doukas, J. A., & Subrahmanyam, A. (2013). Cognitive Dissonance, Sentiment, and Momentum. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 48(01), 245–275. <https://doi.org/10.1017/S0022109012000592>
- Askim, J. (2007). How do politicians use performance information? An analysis of the Norwegian local government experience. *International Review of Administrative Sciences*, 73(3), 453–472. <https://doi.org/10.1177/0020852307081152>
- Askim, J. (2009). The Demand Side of Performance Measurement: Explaining Councillors' Utilization of Performance Information in Policymaking. *International Public Management Journal*, 12(1), 24–47. <https://doi.org/10.1080/10967490802649395>

- Bourdeaux, C. (2008). Integrating Performance Information into Legislative Budget Processes. *Public Performance & Management Review*, 31(4), 547–569. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576310403>
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing performance measurement innovations: evidence from government. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 243–267. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00013-8](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00013-8)
- CHRISTENSEN, J., & MOYNIHAN, D. P. (2024). Motivated reasoning and policy information: politicians are more resistant to debiasing interventions than the general public. *Behavioural Public Policy*, 8(1), 47–68. <https://doi.org/10.1017/bpp.2020.50>
- Dacin, M. T., Goodstein, J., & Scott, W. R. (2002). Institutional Theory and Institutional Change: Introduction to the Special Research Forum. *The Academy of Management Journal*, 45(1), 43. <https://doi.org/10.2307/3069284>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Glover, S. M., & Prawitt, D. F. (2014). Enhancing Auditor Professional Skepticism: The Professional Skepticism Continuum. *Current Issues in Auditing*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.2308/ciia-50895>
- Hersberger-Langloh, S. E., Stühlinger, S., & von Schnurbein, G. (2021). Institutional isomorphism and nonprofit managerialism: For better or worse? *Nonprofit Management and Leadership*, 31(3), 461–480. <https://doi.org/10.1002/nml.21441>
- Jarcho, J. M., Berkman, E. T., & Lieberman, M. D. (2011). The neural basis of rationalization: Cognitive dissonance reduction during decision-making. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(4), 460–467. <https://doi.org/10.1093/scan/nsq054>
- Koller, M., & Salzberger, T. (2007). Cognitive Dissonance as a Relevant Construct Throughout the Decision Making and Consumption Process - An Empirical Investigation Related to a Package Tour. *Journal of Customer Behaviour*, 6(3), 217–227. <https://doi.org/10.1362/U7539207X251022>
- Leiter, J. (2005). Structural isomorphism in Australian nonprofit organizations. *Voluntas*, 16(1), 1–31. <https://doi.org/10.1007/s11266-005-3230-1>

- Margolis, M. (2016). Cognitive Dissonance, Elections, and Religion: How Partisanship and the Political Landscape Shape Religious Behaviors. *Public Opinion Quarterly*, 80(3).
- Mckimmie, B. M. (2015). *Cognitive dissonance in groups.*: EBSCOhost, 4, 202–212. <http://web.b.ebscohost.com.proxy.lib.sfu.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=2b997a10-87ea-4cfa-8a6f-6f25c7a7e1f1%40sessionmgr120&hid=129>
- Miller, G. J., Hildreth, W. B., & Rabin, J. (2018). *Performance-Based Budgeting*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429498411>
- Moynihan, D. P., & Lavertu, S. (2012). Does Involvement in Performance Management Routines Encourage Performance Information Use? Evaluating GPRA and PART. *Public Administration Review*, 72(4), 592–602. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02539.x>
- Nathan, H. (2017). Cognitive Dissonance and “The Will to Believe.” *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 10(1), 87–102.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80–116. <https://doi.org/10.1108/01443579510083622>
- Puspasari, W. R., Baridwan, Z., & Achsin, M. (2016). the Determinants of Performance Information. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 5(January), 40–51.
- Raudla, R. (2022). Politicians’ use of performance information in the budget process. *Public Money & Management*, 42(3), 144–151. <https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1989779>
- Saliterer, I., Korac, S., Moser, B., & Rondo-Brovetto, P. (2019). How politicians use performance information in a budgetary context: New insights from the central government level. *Public Administration*, 97(4), 829–844. <https://doi.org/10.1111/padm.12604>
- Shields, M. (1995). An Empirical Analysis of Firms’ Implementation Experiences with Activity-based Costing. *Journal of Management Accounting Research*, 7(1990), 148–166. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en%7B&%7DbtnG=Search%7B&%7Dq=intitle:An+Empirical+Analysis+of+Firms+’+Implementation+Experiences+with+Activity-Based+Costing%7B#%7D0>

- Speklé, R. F., & Verbeeten, F. H. M. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management Accounting Research*, 25(2), 131–146. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.004>
- Sweeney, J. C., Hausknecht, D., & Soutar, G. N. (2000). Cognitive dissonance after purchase: a multidimensional scale. *Psychology & Marketing*, 17(5), 369–385.
- TAYLOR, J. (2011). FACTORS INFLUENCING THE USE OF PERFORMANCE INFORMATION FOR DECISION MAKING IN AUSTRALIAN STATE AGENCIES. *Public Administration*, 89(4), 1316–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.02008.x>
- Thakor, M. V., & Goneau-lessard, K. (2009). Development of a scale to measure skepticism of social advertising among adolescents. *Journal of Business Research*, 62(12), 1342–1349. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.10.023>
- Wang, X. (2008). Convincing Legislators with Performance Measures. *International Journal of Public Administration*, 31, 654–667. <https://doi.org/10.1080/01900690701641232>
- Zennouche, M., & Zhang, J. (2014). Evolution of Leadership and Organizational Culture Research on Innovation Field: 12 Years of Analysis. *Open Journal of Social Sciences*, 02(04), 388–392. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.24044>
- Zhang, X. J., Ko, M., & Carpenter, D. (2016). Computers in Human Behavior Development of a scale to measure skepticism toward electronic. *Computers in Human Behavior*, 56, 198–208. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.042>
- Zhyber, T. (2020). Conception of Local Budgeting Performance Indicators Storage *. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 4(1), 1–10.