

## Evaluasi Implementasi SAKIP di Pemerintah Kabupaten Bogor

Herwayudid<sup>1</sup>, Muhammad Husein Maruapey<sup>2</sup>, Saprudin<sup>3</sup>

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Corresponding Author: [herwayudidh@gmail.com](mailto:herwayudidh@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [m.husein.maruapey@unida.ac.id](mailto:m.husein.maruapey@unida.ac.id)<sup>2</sup>,

[Saprudin@unida.ac.id](mailto:Saprudin@unida.ac.id)<sup>3</sup>

---

### Info Artikel

**Submitted:** 01 Maret 2026

**Revised :** 20 Maret 2026

**Accepted:** 02 April 2026

**Published:** 13 April 2026

**Keywords:** Performance Accountability, Local Government, Bogor Regency, Public Performance Management

**Kata Kunci:** SAKIP, Akuntabilitas Kinerja, Pemerintah Daerah, Kabupaten Bogor, Manajemen Kinerja Publik

---

### Abstract

The implementation of the Government Agency Performance Accountability System is expected to strengthen public-sector accountability through result-based performance management. However, previous studies have mostly examined technical implementation or single local agencies, while systemic evaluation at the district level remains limited. This study aims to analyze the implementation of the Government Agency Performance Accountability System in the Bogor Regency Government, identify its supporting and inhibiting factors, and explain its contribution to improving accountability and institutional performance. The study employed a qualitative evaluative approach conducted in 2025 at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat, the Inspectorate, and the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency. Data were collected through semi-structured interviews, documentation, focus group discussions, and observation, then analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña. The findings show that the system has improved administrative order, target cascading, and periodic monitoring, but its contribution to substantive performance remains limited. The weakest aspect is performance measurement because indicators are not fully outcome-oriented, data quality is uneven, and evaluation results are not consistently used for decision making. The novelty of this study lies in its district-wide systemic evaluation and its contextual recommendations, including a core indicator set, stronger follow-up registers, integrated information systems, and evidence-based performance reviews. The study concludes that implementation has progressed structurally but still requires integrated improvement to become a truly result-oriented management instrument.

---

### Abstrak

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diharapkan memperkuat akuntabilitas sektor publik melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil. Namun, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti aspek teknis atau hanya berfokus pada satu perangkat daerah, sedangkan evaluasi sistemik pada level kabupaten masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menjelaskan kontribusinya terhadap peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif evaluatif yang dilaksanakan pada tahun 2025 di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, Inspektorat, dan Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, dokumentasi, focus group discussion, dan observasi, lalu dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SAKIP telah memperbaiki ketertiban administratif, penjenjangan target, dan monitoring berkala, tetapi kontribusinya terhadap kinerja substantif

masih terbatas. Aspek terlemah terdapat pada pengukuran kinerja karena indikator belum sepenuhnya berbasis outcome, kualitas data belum merata, dan hasil evaluasi belum konsisten digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Kebaruan penelitian ini terletak pada evaluasi sistemik level kabupaten dan rekomendasi kontekstual berupa core indicator set, penguatan register tindak lanjut, integrasi sistem informasi, dan performance review berbasis bukti. Penelitian menyimpulkan bahwa implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor telah maju secara struktural, tetapi masih memerlukan perbaikan terintegrasi agar benar-benar menjadi instrumen manajemen berbasis hasil.



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

*Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara*

## **Pendahuluan**

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu fondasi utama tata kelola pemerintahan yang baik karena menempatkan instansi publik pada kewajiban untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja, bukan sekadar penggunaan anggaran. Dalam konteks tersebut, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai instrumen manajemen kinerja berbasis hasil yang mengintegrasikan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan tindak lanjut perbaikan kinerja (Mahmudi, 2015). Secara normatif, SAKIP didukung oleh Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan pedoman evaluasi yang dikeluarkan Kementerian PANRB, sehingga secara formal pemerintah daerah memiliki kerangka yang memadai untuk membangun manajemen kinerja yang akuntabel.

Kabupaten Bogor merupakan salah satu daerah strategis dengan kompleksitas birokrasi, jumlah penduduk, dan kebutuhan pelayanan publik yang tinggi. Dalam tesis ini dijelaskan bahwa nilai evaluasi AKIP Kabupaten Bogor pada tahun 2023 sebesar 69,06 dan meningkat menjadi 69,38 pada tahun 2024, namun tetap berada pada predikat **B**. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara administratif implementasi SAKIP sudah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat ruang perbaikan yang cukup besar, terutama pada aspek pengukuran, kualitas indikator, pemanfaatan data, dan konsistensi tindak lanjut evaluasi. Kondisi ini menandakan bahwa kepatuhan formal belum otomatis menghasilkan akuntabilitas kinerja yang optimal.

Masalah implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor bukan hanya berkaitan dengan ketersediaan dokumen perencanaan, tetapi juga dengan kualitas hubungan antarunsur dalam siklus kinerja. Dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, dan Perjanjian Kinerja telah tersedia, tetapi tidak seluruh sasaran telah dirumuskan secara outcome-oriented. Di sisi lain, beberapa perangkat daerah masih menghadapi kendala dalam penyusunan indikator yang SMART, pelaporan LKjIP yang analitis, serta pemanfaatan hasil evaluasi sebagai umpan balik kebijakan. Akibatnya, SAKIP berisiko

dipraktikkan sebagai rutinitas administratif, bukan sebagai instrumen penggerak peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian terdahulu menunjukkan pola yang relatif serupa. Sahoming (2019) menekankan kendala teknis pada implementasi e-SAKIP. Hargani (2021) menunjukkan bahwa kapasitas SDM, komitmen pimpinan, dan pendampingan teknis menjadi hambatan utama. Khaeruddin dan Aditiya (2022) menegaskan lemahnya indikator kinerja dan belum optimalnya fungsi pengukuran sebagai alat manajerial. Puspita Sari (2015) dan Muharsyah (2022) juga menemukan bahwa pelaporan dan evaluasi internal masih cenderung formalistik. Sementara itu, Akbar dan Nurdian (2022) menunjukkan bahwa implementasi SAKIP berhubungan positif dengan good governance. Meskipun demikian, sebagian besar studi tersebut masih terfragmentasi karena berfokus pada satu OPD atau hanya satu aspek SAKIP, sehingga evaluasi sistemik pada level kabupaten, khususnya di Kabupaten Bogor, masih terbatas.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran Pandey dan Wright (2018) serta Andrews et al. (2020). Pandey dan Wright menekankan bahwa akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kapasitas birokrasi, sistem informasi, dan insentif kelembagaan. Sementara itu, Andrews et al. (2020) menekankan pentingnya pendekatan adaptif, pembelajaran institusional, dan perbaikan bertahap berbasis konteks lokal. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menjelaskan kontribusinya terhadap peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Kebaruan artikel ini terletak pada evaluasi sistemik tingkat kabupaten dan perumusan rekomendasi yang kontekstual, bukan generik, bagi penguatan SAKIP di Kabupaten Bogor.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi evaluatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam pelaksanaan SAKIP, termasuk kesenjangan antara desain kebijakan dengan praktik implementasinya. Penelitian dilakukan pada tahun 2025 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor dengan fokus pada tiga perangkat daerah yang berhubungan langsung dengan siklus manajemen kinerja, yaitu Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, Inspektorat Kabupaten Bogor, dan Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah.

Subjek penelitian ditentukan secara purposive, yaitu informan yang memiliki pengetahuan

dan pengalaman langsung dalam implementasi SAKIP. Informan berjumlah 12 orang yang terdiri atas pejabat struktural, ketua tim, pelaksana, auditor, dan pejabat fungsional perencana. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam semi-terstruktur, studi dokumentasi terhadap Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, LKjIP, hasil evaluasi AKIP oleh Kementerian PANRB, dan laporan evaluasi implementasi SAKIP oleh Inspektorat, focus group discussion, serta observasi nonpartisipatif.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, metode, dan waktu, serta memperhatikan aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985). Dengan desain ini, evaluasi tidak hanya menilai pemenuhan administratif SAKIP, tetapi juga menelaah efektivitasnya dalam memperkuat akuntabilitas dan kinerja organisasi.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

Implementasi SAKIP di Pemerintah Kabupaten Bogor menunjukkan perkembangan yang positif pada tingkat administratif. Dokumen perencanaan telah tersedia pada level pemerintah daerah dan perangkat daerah, penjenjangan kinerja melalui pohon kinerja telah mulai digunakan, laporan kinerja telah disusun secara berkala, dan evaluasi internal oleh Inspektorat telah dilaksanakan. Pada tingkat makro, skor evaluasi AKIP Kabupaten Bogor mengalami peningkatan dari tahun 2023 ke tahun 2024, dan dalam wawancara penelitian disebutkan bahwa pada tahun 2025 nilai implementasi SAKIP mencapai 69,94 dengan kategori baik. Namun, peningkatan tersebut belum diikuti oleh penguatan kualitas pada seluruh komponen sistem secara seimbang.

**Tabel 1. Perkembangan hasil evaluasi AKIP Pemerintah Kabupaten Bogor**

<b>Komponen yang Dinilai</b>	<b>Bobot</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Perencanaan kinerja	30	23,75	23,81
Pengukuran kinerja	30	15,91	15,83
Pelaporan kinerja	15	11,73	11,84
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	25	17,67	17,90
<b>Nilai hasil evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>69,06</b>	<b>69,38</b>

<b>Komponen yang Dinilai</b>	<b>Bobot</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Predikat</b>		<b>B</b>	<b>B</b>

Sumber: diolah oleh peneliti

Pada aspek perencanaan, pemerintah daerah telah memiliki RPJMD, Renstra, RKT, dan Perjanjian Kinerja. Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa sebagian sasaran strategis belum dirumuskan secara spesifik dan belum sepenuhnya berorientasi pada outcome. Pemanfaatan pohon kinerja belum konsisten, logical framework dan critical success factor belum selalu digunakan, serta keterkaitan antarperangkat daerah masih lemah. Kondisi ini menyebabkan cascading sasaran belum seluruhnya menggambarkan hubungan sebab-akibat yang jelas.

Aspek pengukuran menjadi titik terlemah dalam implementasi SAKIP. Beberapa indikator kinerja belum dilengkapi definisi operasional dan formula perhitungan yang memadai. Pengukuran juga belum selalu dilakukan secara berjenjang dan konsisten sampai unit-unit di bawahnya. Pemanfaatan aplikasi E-SAKIP, e-planning, dan sistem monitoring belum optimal karena data masih tersebar di berbagai platform, kualitas input belum seragam, dan hasil pengukuran belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, reward, atau sanction. Dengan demikian, fungsi pengukuran masih cenderung administratif dan belum menjadi alat manajerial yang kuat.

Pada aspek pelaporan, LKjIP telah tersedia, tetapi kualitasnya belum merata. Sebagian laporan masih dominan deskriptif, belum memadai dalam menjelaskan faktor pendukung dan penghambat, serta belum cukup analitis dalam menguraikan keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja. Penelitian juga menemukan adanya penetapan target tahun berikutnya yang justru lebih rendah dari capaian tahun sebelumnya tanpa argumentasi yang jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaporan belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen pembelajaran dan perbaikan kebijakan.

Pada aspek evaluasi internal, Inspektorat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh perangkat daerah. Namun, rekomendasi dalam Laporan Hasil Evaluasi belum seluruhnya spesifik, terukur, dan berorientasi pada akar masalah. Mekanisme monitoring tindak lanjut belum berjalan efektif, sehingga hasil evaluasi belum cukup kuat mendorong perbaikan berkelanjutan. Dalam beberapa kasus, hasil evaluasi juga belum dikaitkan secara formal dengan sistem penghargaan dan sanksi.

Faktor pendukung implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor meliputi adanya regulasi yang jelas, tersedianya dokumen perencanaan, serta komitmen formal pimpinan. Namun, faktor penghambat masih lebih dominan, yaitu keterbatasan kapasitas SDM, lemahnya integrasi sistem

informasi, belum optimalnya pemanfaatan data kinerja, komitmen pimpinan yang belum substantif, dan budaya kerja yang masih lebih berorientasi prosedur daripada hasil. Pada sisi kontribusi, SAKIP telah membantu meningkatkan ketertiban administrasi, kejelasan target, dan monitoring berkala. Akan tetapi, kontribusi terhadap kinerja substantif belum optimal karena proses pembelajaran, penggunaan data, dan penguatan insentif belum berjalan secara konsisten.

## **Pembahasan**

Temuan penelitian ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan SAKIP tidak dapat diukur hanya dari tersedianya dokumen atau kenaikan skor evaluasi. Secara formal, Pemerintah Kabupaten Bogor telah memenuhi komponen dasar SAKIP. Namun, secara substantif, masih terdapat kesenjangan antara desain institusional dan praktik implementasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hargani (2021), Khaeruddin dan Aditiya (2022), Puspita Sari (2015), serta Muharsyah (2022) yang menunjukkan bahwa masalah utama implementasi SAKIP cenderung berulang pada kualitas indikator, kapasitas SDM, dan penggunaan evaluasi sebagai alat perbaikan. Perbedaannya, artikel ini menunjukkan persoalan tersebut secara sistemik pada level kabupaten, bukan hanya pada satu perangkat daerah.

Dalam perspektif Pandey dan Wright (2018), lemahnya efektivitas implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja memerlukan kombinasi antara kepemimpinan yang substantif, kapasitas birokrasi yang memadai, sistem informasi yang andal, dan insentif kelembagaan yang jelas. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pimpinan di Kabupaten Bogor telah hadir secara formal melalui kebijakan, rapat koordinasi, dan dokumen strategis, tetapi belum sepenuhnya diterjemahkan menjadi keterlibatan aktif dalam review kinerja, penguatan alokasi sumber daya, dan penegakan reward and punishment. Akibatnya, pengendalian kinerja belum cukup kuat untuk mendorong perubahan perilaku organisasi.

Temuan ini juga relevan dengan pendekatan *problem-driven iterative adaptation* dari Andrews et al. (2020). Persoalan implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor tidak cukup diselesaikan hanya dengan penambahan aturan teknis. Masalahnya bersifat kontekstual dan lintas aspek, sehingga membutuhkan perbaikan bertahap berbasis bukti. Misalnya, pada aspek perencanaan, perbaikan perlu dimulai dari standarisasi indikator outcome dan pemanfaatan logframe yang lebih konsisten. Pada aspek pengukuran, definisi operasional, sumber data, dan SOP validasi harus diperjelas agar data kinerja dapat dipercaya. Pada aspek evaluasi, tindak lanjut rekomendasi harus terdokumentasi dan dipantau secara sistematis agar evaluasi tidak berhenti sebagai formalitas.

Dari sisi sistem informasi, penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi belum otomatis menghasilkan akuntabilitas apabila integrasi datanya lemah. Ketersediaan e-planning, e-monev, dan E-SAKIP di Kabupaten Bogor merupakan kemajuan awal, tetapi fragmentasi data antarsistem dan antarlevel pemerintahan masih menghambat konsolidasi, verifikasi, dan analisis. Karena itu, rekomendasi berupa penyusunan core indicator set Kabupaten Bogor, pengembangan interoperabilitas sistem berbasis metadata dan API, serta dashboard ringkasan untuk pimpinan menjadi penting. Rekomendasi ini merupakan kontribusi praktis yang lebih kontekstual dibanding studi sebelumnya.

Pada aspek budaya organisasi, artikel ini menemukan bahwa orientasi hasil mulai tumbuh, tetapi belum menggeser secara kuat budaya birokrasi prosedural. Target kinerja dan evaluasi berkala sudah lebih umum digunakan, tetapi pembelajaran dari kegagalan, inovasi berbasis bukti, dan akuntabilitas kolektif belum terlembagakan. Dengan kata lain, SAKIP di Kabupaten Bogor masih berada pada fase transisi dari *compliance-based accountability* menuju *performance-based accountability*. Hal ini menegaskan bahwa reformasi manajemen kinerja memerlukan perubahan budaya, bukan hanya perbaikan prosedur.

Secara keseluruhan, artikel ini menunjukkan bahwa implementasi SAKIP di Kabupaten Bogor telah maju secara struktural, tetapi belum sepenuhnya efektif secara substantif. Aspek pengukuran menjadi simpul paling krusial karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelaporan, ketajaman evaluasi, dan utilitas hasil kinerja bagi pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, reformasi SAKIP di Kabupaten Bogor perlu diarahkan pada empat agenda terintegrasi, yaitu penguatan *leadership accountability*, pengembangan kapasitas SDM berbasis kebutuhan, integrasi sistem informasi dan tata kelola data, serta pembentukan budaya kerja berorientasi hasil yang ditopang oleh mekanisme pembelajaran dan insentif yang jelas.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi SAKIP di Pemerintah Kabupaten Bogor telah berjalan secara struktural sesuai kerangka regulasi, tetapi efektivitasnya dalam menghasilkan akuntabilitas kinerja yang optimal masih terbatas. Perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi telah tersedia, namun kualitas pelaksanaannya belum merata. Aspek pengukuran merupakan titik terlemah karena indikator belum sepenuhnya berbasis outcome, data belum terintegrasi secara optimal, dan hasil pengukuran belum konsisten digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Faktor yang paling menentukan efektivitas implementasi SAKIP adalah komitmen pimpinan,

kapasitas sumber daya manusia, ketersediaan sistem informasi manajemen yang terintegrasi, dan budaya kerja yang berorientasi pada hasil.

Dengan demikian, kontribusi SAKIP terhadap peningkatan akuntabilitas dan kinerja di Kabupaten Bogor telah tampak pada ketertiban administrasi, penjenjangan target, dan monitoring berkala, tetapi belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan kinerja substantif yang stabil. Perbaikan ke depan perlu diarahkan pada standardisasi indikator, penguatan review kinerja berbasis bukti, integrasi sistem informasi, penguatan tindak lanjut evaluasi, serta pembentukan budaya pembelajaran organisasi. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan analisis komparatif antardaerah atau menggunakan pendekatan campuran agar kontribusi SAKIP terhadap outcome layanan publik dapat diukur lebih tajam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, R., & Nurdian, R. (2022). *Pengaruh implementasi SAKIP terhadap good governance di Tasikmalaya*. *Jurnal Administrasi Publik*.  
<https://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+implementasi+SAKIP+terhadap+good+governance+di+Tasikmalaya>
- Albu, N. (2021). *Public sector performance and accountability*. Routledge.
- Andrews, R., Boyne, G. A., & Walker, R. M. (2020). Strategy and performance in public organizations. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1111/puar.13101>
- Bovens, M. (2007). *Analysing and assessing accountability: A conceptual framework*. Oxford University Press.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Hargani, A. (2021). *Faktor penghambat penerapan SAKIP di Kabupaten Sukoharjo*. *Jurnal Administrasi Negara*.  
<https://scholar.google.com/scholar?q=Faktor+penghambat+penerapan+SAKIP+Sukoharjo>
- Inspektorat Kabupaten Bogor. (2023). *Laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun Anggaran 2023 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor*.
- Inspektorat Kabupaten Bogor. (2024). *Laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun Anggaran 2024 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja*

*Instansi Pemerintah.*

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). *Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Kabupaten Bogor Tahun 2023*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2024). *Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Kabupaten Bogor Tahun 2024*.
- Khaeruddin, K., & Aditiya, A. (2022). *Evaluasi sistem pengukuran kinerja di Kabupaten Klaten*. Jurnal Kebijakan Publik. <https://scholar.google.com/scholar?q=Evaluasi+sistem+pengukuran+kinerja+Kabupaten+Klaten>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Muharsyah, M. (2022). *Evaluasi implementasi SAKIP pada SKPD di Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Administrasi Publik. <https://scholar.google.com/scholar?q=Evaluasi+implementasi+SAKIP+Muara+Enim>
- Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2018). Public service motivation and performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy033>
- Pemerintah Kabupaten Bogor. (2016). *Peraturan Bupati Bogor Nomor 26 Tahun 2016 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Puspita Sari, D. (2015). *Evaluasi implementasi SAKIP di Kabupaten Sleman*. Jurnal Akuntabilitas Publik. <https://scholar.google.com/scholar?q=Evaluasi+implementasi+SAKIP+Kabupaten+Sleman>
- Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Sahoming, F. (2019). *Implementasi e-SAKIP di Dinas PPKB Kota Manado*. Jurnal Ilmu Administrasi. <https://scholar.google.com/scholar?q=Implementasi+e-SAKIP+Kota+Manado>
- Yuliana, Y. (2021). *Analisis implementasi SAKIP pada pemerintah daerah*. Jurnal Administrasi Publik. <https://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+implementasi+SAKIP+pemerintah+daerah>