

**EVALUASI KINERJA TIM SAKIP DAN ZI DALAM
MENCIPTAKAN KINERJA YANG BERKUALITAS
PADA BADAN PUSAT STATISTIK TAHUN 2023**

(Studi Di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

KADEK MuktiANA SARI

NIM. 07011182126003

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**EVALUASI KINERJA TIM SAKIP DAN ZI DALAM
MENCIPTAKAN KINERJA YANG BERKUALITAS
PADA BADAN PUSAT STATISTIK TAHUN 2023
(Studi di kabupaten magetan provinsi jawa timur)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**Kadek Muktiana Sari
07011182126003**

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Skripsi, 25 Februari 2025

Pembimbing

**Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP.196012241990011001**



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

EVALUASI KINERJA TIM SAKIP DAN ZI DALAM MENCIPTAKAN KINERJA YANG BERKUALITAS PADA BADAN PUSAT STATISTIK TAHUN 2023 (Studi Di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Didepan Tim Penguji
Pada Tanggal 24 Maret 2025
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Pembimbing:

1. Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001

Tanda Tangan





Penguji:

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001
2. Lisa Mandasari, S.IP., M.Si
NIP. 198603272023212029

Mengetahui,



Dekan FISIP UNSRI,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004



Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kadek Muktiana Sari

NIM : 07011182126003

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul **“Evaluasi Kinerja Tim Sakip Dan Zi Dalam Menciptakan Kinerja Yang Berkualitas Pada Badan Pusat Statistik Tahun 2023 (Studi Di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur)”** ini adalah benar-benar karya saya dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan,

Indralaya, 11 Maret 2025



Kadek Muktiana Sari
NIM.07011182126003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan terlalu lama diam menimbang-nimbang karena masa depan terus bergerak dan yang akan membuat kita bisa tidak tertinggal adalah aksi bukan dalih nanti, Jadi singkirkan jauh-jauh kata nanti, fokus pada aksi apa yang bisa kita lakukan hari-hari ini, Masa Depan Itu Punya Anak Muda...”

(Najwa Shihab)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Orang tuaku :

❖ *Bapak Kadek Suho Arto dan Ibu Ketut Suryani*

Kakak dan Adikku :

❖ *Wayan Feri Sanjaya dan Naila Indah Sari*

Sahabatku :

❖ *Kiki Muthia*

❖ *Dede Khaerunisa*

❖ *Vanaya Dainthy*

Kekasihku :

❖ *Sopyan Maskuri*

Semua Keluargaku

Almamaterku

ABSTRAK

Kinerja tim SAKIP dan ZI yang berkualitas sangat penting bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan karena berpengaruh langsung pada akurasi data dan pengambilan keputusan berbasis informasi yang efektif. Kinerja yang baik dari kedua tim ini tidak hanya menjamin laporan yang dapat diandalkan, tetapi juga mendukung tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan kepercayaan publik. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat, antara lain peran tim yang belum optimal, rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai, serta kurangnya pemahaman terhadap SAKIP dan ZI. Keterbatasan sumber daya, serta tantangan dalam mencapai predikat WBK (Wilayah Bebas Korupsi) dan WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) juga menjadi hambatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi dengan *purposive sampling* untuk pemilihan responden. Teknik analisis data mengikuti model Miles dan Huberman, yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tim SAKIP dan ZI tahun 2023 masih rendah dan perlu diperbaiki. Dimensi kualitatif dan kuantitatif menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, sementara kerjasama antar anggota tim perlu ditingkatkan. Pengelolaan waktu yang belum optimal menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Rekomendasi untuk tahun mendatang mencakup peningkatan kualitas data, optimalisasi kuantitas output, manajemen waktu yang efektif, peningkatan efisiensi, serta peningkatan kerjasama tim untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Kinerja Tim, SAKIP, ZI, Badan Pusat Statistik, Kabupaten Magetan

Pembimbing



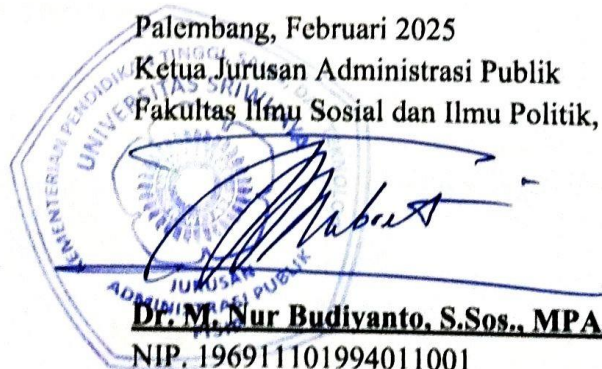
Dr. Andy Alfatih, MPA

NIP.196012241990011001

Palembang, Februari 2025

Ketua Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

The quality performance of the SAKIP and ZI team is very important for the Magetan Regency Statistical Center. is very important for the Magetan Regency Statistics Agency as it directly affects data accuracy and effective information-based decision-making. The good performance of these two teams not only ensures reliable reports, but also supports good governance and increases public trust. as well as increasing public trust. However, there are several inhibiting factors, including the suboptimal role of the team, low employee awareness and commitment, and lack of understanding of SAKIP and ZI. Limitations of resources, as well as challenges in achieving the WBK (Corruption-Free Area) and WBBM (Clean Bureaucratic Area Serving) predicates are also obstacles. The research method used is descriptive qualitative, where data is collected through in-depth interviews, field observations, and documentation studies with purposive sampling for respondent selection. documentation with purposive sampling for respondent selection. The data analysis technique follows the Miles and Huberman model, which includes data collection, data condensation, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the performance of the SAKIP and ZI team in 2023 was still low and needed to be improved. The qualitative and quantitative dimensions show unsatisfactory results, while cooperation between team members needs to be improved. Time management that has not been optimized hinders the achievement of the goals that have been set. Recommendations for the coming year include improving the quality of data, optimizing time management, and improving the quality of data.

Keywords: Team Performance, SAKIP, ZI, Central Bureau of Statistics, Magetan Regency

Advisor



Dr. Andy Alfatih, MPA

NIP.196012241990011001

Palembang, February 2025

Head of Public Administration Departement

Faculty of Social and Political Science, Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat karunia-Nya karena atas iZIn-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Evaluasi Kinerja Tim SAKIP Dan ZI Dalam Menciptakan Kinerja Yang Berkualitas Pada Badan Pusat Statistik Tahun 2023 (Studi Di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar strata satu (S-1) pada Program Studi administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, ketidaksempurnaan tersebut disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis yang masih terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan bagi kemajuan dimasa yang akan datang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan arahan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Kedua orang tua saya, bapak kadek Suko Arto dan Ibu ketut Suryani tercinta yang selalu mendukung, memberikan doa, serta semangat yang tiada henti.
3. Kakak dan adik saya, Wayan Feri Sanjaya dan Naila Indah Sari yang memberikan dukungan kepada penulis.
4. Kekasih saya, Sopyan Maskuri yang selalu menemani suka duka penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Sepupu saya Ajeng Oktavia, yang telah membantu penulis untuk mendaftar Jalur SNMPTN tahun 2021 sampai perkuliahan selesai.
6. Sahabatku tercinta, Kiki Muthia yang telah menemani saya dari awal perkuliahan sampai sekarang.
7. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

10. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
11. Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
12. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
13. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
14. Bapak Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
15. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
16. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
17. Seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur yang telah membantu selama dilakukannya penelitian ini.
18. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu peneliti dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Tanpa dukungan pihak-pihak tersebut peneliti tidak mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Indralaya, 24 Februari 2025



Kadek Muktiana Sari
NIM. 07011182126003

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR SINGKATAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1.1 Peran Tim SAKIP dan ZI yang belum optimal.....	6
1.1.2 Faktor Penghambat Implementasi SAKIP dan ZI	7
1.1.3 Rendahnya Kesadaran dan Komitmen Pegawai tentang SAKIP dan ZI	9
1.1.4 Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI.....	11
1.1.5 Keterbatasan Sumber Daya.....	12
1.1.6 Belum tercapainya predikat WBK dan WBBM	13
1.1.7 Belum maksimalnya nilai LHE SAKIP.....	14
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	16
1.3.1 Tujuan	16
1.3.2 Manfaat	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori	17
2.2 Kinerja Organisasi	17
2.3 Teori Kinerja Organisasi	18
2.3.1 Kinerja Menurut Mangkunegara (2009:75).....	18
2.3.2 Indikator Kinerja Menurut Robbins (2016:2060).....	18

2.3.3 Kinerja Menurut Lohman dalam Mahsun (2006:71).....	18
2.3.4 Kinerja Menurut Keban (2013).....	19
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Prawirosentono 1999:27	19
2.3.6 Indikator Kinerja Organisasi Menurut Kumorotomo	19
2.3.7 Kinerja Organisasi Menurut Dwiyanto (1995: 9).....	19
2.3.8 Indikator Kinerja Organisasi Menurut John Miner :1988	19
2.3.9 Kinerja Organisasi Menurut Nogi 2005:1 Penilaian Kinerja Organisasi ..	19
2.3.10 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Menurut Yuwono dkk	20
2.3.11 Menurut Agus Dwiyanto, dkk (2006:47).....	20
2.3.12 Evaluasi Kinerja Organisasi Menurut Payaman Simanjuntak (2005:105)	20
2.4 Teori Kinerja Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini	21
2.5 Kerangka Teori.....	21
2.5.1 Kualitas	22
2.5.2 Kuantitas	22
2.5.3 Penggunaan waktu dalam bekerja.....	23
2.5.4 Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja	24
2.6 Kerangka Pemikiran	26
2.7 Alur Pemikiran	26
2.8 Hipotesis Deskriptif.....	27
2.9 Penelitian Terdahulu.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Definisi Konsep	34
3.3 Fokus Penelitian	35
3.4 Unit Analisis dan Observasi Data.....	38
3.5 Jenis dan Sumber Data	38
3.5.1 Jenis Data.....	38
3.5.2 Sumber Data	39
3.5.2.1 Data Primer	39
3.5.2.2 Data Sekunder	39

3.6 Informan	39
3.6.1 Kriteria Informan	39
3.6.2 Informan Penelitian.....	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7.1 Wawancara Mendalam	43
3.7.2 Observasi Lapangan.....	44
3.7.3 Studi Dokumentasi.....	45
3.8 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	45
3.9 Teknik Analisis Data	46
3.9.1 Pengumpulan data (<i>Data Collection</i>)	46
3.9.2 Kondensasi data (<i>Data condensation</i>).....	47
3.9.3 Penyajian data (<i>Data Display</i>).....	47
3.9.4 Penarikan Kesimpulan / Verifikasi (<i>Conclusions: drawing/verifying</i>).....	47
3.10 Sistematika Penulisan.....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM TIM SAKIP DAN ZI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAGETAN, LOKASI PENELITIAN, DAN DESKRIPSI INFORMAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Tim SAKIP dan ZI Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan	50
4.2 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.....	54
4.2.1 Letak Geografis Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan	55
4.2.2 Sejarah Badan Pusat Statistik	56
4.2.2.1 Masa pemerintahan Hindia Belanda	56
4.2.2.2 Masa Pemerintahan Jepang	57
4.2.2.3 Masa Negara Kesatuan Republik Indonesia	57
4.2.3 Profil Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan	59
4.2.4 Visi Dan Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan	59
4.2.5 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.....	61
4.3 Gambaran Informan	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
5.1 Dimensi Kualitas	63
5.1.1 Kualitas Data dan Informasi	63

a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	64
b. Penilaian Disertai Argumen	65
c. Argumen Didukung Teori	65
d. Kesimpulan Indikator Pertama.....	66
5.1.2 Standarisasi	67
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	68
b. Penilaian Disertai Argumen	68
c. Argumen Didukung Teori	68
d. Kesimpulan Indikator Kedua	69
5.1.3 Inisiatif	69
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	70
b. Penilaian Disertai Argumen	70
c. Argumen Didukung Teori	71
d. Kesimpulan Indikator Ketiga	71
5.1.4 Pengembangan Kompetensi.....	72
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	73
b. Penilaian Disertai Argumen	73
c. Argumen Didukung Teori	74
d. Kesimpulan Indikator Keempat	75
e. Kesimpulan Dimensi Pertama (Kualitas)	75
5.2 Dimensi Kuantitas	76
5.2.1 Efisiensi Dan Produktivitas Tim.....	76
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	77
b. Penilaian Disertai Argumen	77
c. Argumen Didukung Teori	78
d. Kesimpulan Indikator Pertama.....	79
5.2.2 Partisipasi Tim	79
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	80
b. Penilaian Disertai Argumen	80
c. Argumen Didukung Teori	81
d. Kesimpulan Indikator Kedua	81
5.2.3 Frekuensi Evaluasi Kinerja.....	81

a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	82
b. Penilaian Disertai Argumen	83
c. Argumen Didukung Teori	83
d. Kesimpulan Indikator Ketiga	84
e. Kesimpulan Dimensi Kedua (Kuantitas).....	84
5.3 Dimensi Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	85
5.3.1 Disiplin dan Manajemen Waktu	85
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	86
b. Penilaian Disertai Argumen	86
c. Argumen Didukung Teori	87
d. Kesimpulan Indikator Pertama.....	88
5.3.2 Kesesuaian Rencana	88
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	89
b. Penilaian Disertai Argumen	89
c. Argumen Didukung Teori	90
d. Kesimpulan Indikator Kedua	91
5.3.3 Durasi Proses Pengambilan Keputusan	91
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	92
b. Penilaian Disertai Argumen	92
c. Argumen Didukung Teori	92
d. Kesimpulan Indikator Ketiga	93
e. Kesimpulan Dimensi Ketiga (Penggunaan Waktu Dalam Bekerja)	94
5.4 Dimensi Kerjasama Dengan Orang lain Dalam Bekerja.....	94
5.4.1 Efektivitas Kerja Tim.....	94
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	95
b. Penilaian Disertai Argumen	96
c. Argumen Didukung Teori	96
d. Kesimpulan Indikator Pertama.....	97
5.4.2 Kepercayaan Antar Anggota Tim	97
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	98
b. Penilaian Disertai Argumen	98
c. Argumen Didukung Teori	99

d. Kesimpulan Indikator Kedua	99
5.4.3 Kepemimpinan Dan Kolaboratif.....	100
a. Penilaian Terhadap Data Yang Terkumpul Dan Disajikan	101
b. Penilaian Disertai Argumen	101
c. Argumen Didukung Teori	101
d. Kesimpulan Indikator Ketiga	102
e. Kesimpulan Dimensi Keempat (Kerjasama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja).....	102
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
6.2.1 Saran Teoritis.....	105
6.2.2 Saran Praktis	105
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis Peran Tim SAKIP Dan ZI Yang Belum Optimal Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023.....	6
Tabel 1.2 Faktor Penghambat Implementasi SAKIP Dan ZI Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023	8
Tabel 1.3 Rendahnya Kesadaran Dan Komitmen Pegawai Tentang SAKIP Dan ZI Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023	10
Tabel 1.4 Kurangnya Pemahaman Pegawai Terhadap SAKIP Dan ZI Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023	12
Tabel 1.5 Keterbatasan Sumber Daya Terhadap SAKIP Dan ZI Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023.....	13
Tabel 1.6 Belum Tercapainya Predikat WBK Dan WBBM ZI Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023	14
Tabel 1.7 Belum Maksimalnya Nilai LHE SAKIP Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023.....	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Tim Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur Tahun 2024	40
Tabel 3.3 Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur Yang Menjadi Informan Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Titik Koordinat Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	56
Tabel 4.2 Profil Informan.....	62
Tabel 5.1 Kualitas Data dan Informasi Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	64
Tabel 5.2 Standarisasi Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	67
Tabel 5.3 Inisiatif Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	70

Tabel 5.4 Pengembangan Kompetensi Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	72
Tabel 5.5 Efisiensi dan Produktivitas Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	76
Tabel 5.6 Partisipasi Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	80
Tabel 5.7 Frekuensi Evaluasi Kinerja Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	82
Tabel 5.8 Disiplin dan Manajemen Waktu Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	85
Tabel 5.9 Kesesuaian Rencana Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	89
Tabel 5.10 Durasi Proses Pengambilan Keputusan Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur	91
Tabel 5.11 Efektivitas Kerja Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	94
Tabel 5.12 Kepercayaan Antar Anggota Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	98
Tabel 5.13 Kepemimpinan Dan Kolaboratif Tim SAKIP dan ZI Tahun 2023 Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Pemikiran	27
Gambar 2. Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif	48
Gambar 3. Tim Kerja Implementasi SAKIP Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Tahun Anggaran 2024	52
Gambar 4. Struktur Tim Pembangunan Zona Integritas Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Tahun 2024.....	53
Gambar 5. Struktur Tim Kerja Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statisk Kabupaten Magetan Tahun 2024	54
Gambar 6. Peta Jabatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur 2024	59
Gambar 7. Struktur Organisasi BPS Kabupaten Magetan	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Skripsi	117
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	119
Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian	120
Lampiran 4. Surat Keterangan Pengecekan Similarity	121
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Usulan Penelitian	121
Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi	123
Lampiran 7. Lembar Perbaikan Seminar Proposal	124
Lampiran 8. Lembar Perbaikan Sidang Komprehensif.....	126
Lampiran 9. Pedoman Wawancara	128
Lampiran 10. Lembaran Catatan Lapangan (Field Note)	133
Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara	215
Lampiran 12. Surat Keterangan Bebas Pustaka Perpustakaan Universitas	217
Lampiran 13. Hasil Uji <i>Similarity</i> Skripsi di Perpustakaan Universitas Sriwijaya	218

DAFTAR SINGKATAN

BPS	: Badan Pusat Statistik
BRS	: Berita Resmi Statistik
JL	: Jalan
KEC	: Kecamatan
KATIM	: Ketua Tim
RKT	: Rencana Kerja Tahunan
RI	: Republik Indonesia
SAKIP	: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SDM	: Sumber Daya Manusia
TMT	: Terhitung Mulai Tanggal
UU	: Undang - Undang
WBK	: Wilayah Bebas Korupsi
WBBM	: Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani
ZI	: Zona Integritas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya mencapai kemajuan dan kinerja yang berkualitas, sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Pegawai yang berkualitas adalah mereka yang dapat memenuhi tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai pegawai dengan kinerja tinggi, penerapan sistem kinerja yang efektif sangatlah penting. Kinerja, baik individu maupun organisasi, adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis, kepuasan pegawai, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Indra Bastian, 2001:329 dalam (Tampanguma *et al.*, 2022), Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah.

Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang relatif stabil dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui struktur hierarki dan pembagian kerja. Hubungan antar anggota organisasi bersifat stabil. Struktur organisasi yang stabil berarti organisasi akan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Struktur organisasi dapat memprediksi komunikasi antar anggotanya sehingga lebih mudah mencapai tujuan organisasi, Rogers, 1976: 6 dalam (Safitri & Mujahid, 2024)

Kinerja organisasi adalah hasil keseluruhan dari upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup berbagai aspek seperti pencapaian output, kepuasan pengguna, kecepatan layanan, ketepatan, fleksibilitas, kepatuhan, transparansi, evaluasi internal, dan tindakan korektif. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi mampu memenuhi targetnya secara efektif dan efisien, serta terus melakukan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan stakeholder. Menurut Baban Sobandi, 2006:176 dalam

(Tampanguma *et al.*, 2022), Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik (Magetan, n.d.). Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan salah satu lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data dan informasi statistik yang akurat, tepat waktu, dan mudah diakses. Sebagai instansi pemerintah, BPS wajib menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI) sebagai upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja, Permenpan RB No. 12 Tahun 2015; Permenpan RB No. 52 Tahun 2014 dalam (Marlyah *et al.*, 2023). Badan Pusat Statistik (BPS) Magetan, sebagai salah satu lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia, memiliki peran strategis dalam menyediakan data dan informasi statistik yang akurat dan tepat waktu di tingkat Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance*), Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program, salah satunya adalah penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI). SAKIP adalah sistem pengelolaan kinerja instansi pemerintah yang bertujuan untuk menjamin tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi serta terwujudnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sementara ZI adalah program Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM) di lingkungan instansi

pemerintah Rifka, 2015 dalam (Sundari, 2022). Secara keseluruhan, penerapan SAKIP dan ZI di BPS Magetan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja lembaga, memperkuat akuntabilitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah Indonesia dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sebagaimana diatur dalam berbagai peraturan dan undang-undang terkait. BPS Magetan juga bertanggung jawab dalam pengumpulan, pengolahan, analisis, dan publikasi data statistik. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, BPS Kabupaten Magetan menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI), yang merupakan bagian dari upaya untuk menciptakan pemerintahan yang akuntabel, bersih, dan berorientasi pada kinerja.

Pemerintahan di setiap negara berusaha menerapkan sistem pemerintahan yang tidak hanya baik tetapi juga berkualitas. Efektivitas kerja administrasi menjadi alasan utama untuk mencapai tata pemerintahan yang baik, hal ini merupakan proyek penting bagi pemerintahan yang baik, efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Salfiani, 2017 dalam (Wahyudi, 2023). Tata kelola yang baik berfokus pada prinsip-prinsip dasar yang diperlukan untuk pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, Indonesia telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) melalui berbagai undang-undang, termasuk Peraturan Presiden No.1. 29 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 12 Tahun 2015. SAKIP bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi badan publik melalui perencanaan, pengukuran dan pelaporan tepat sasaran, BPK Republik Indonesia, 2017 dalam (Jauhari & Rosdini, 2024). Menteri Anas mengatakan, pembangunan ZI menuju WBK & WBBM ini merupakan salah satu arahan Presiden dan Wakil Presiden tentang pentingnya menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, bebas dari korupsi, terpercaya, dan berintegritas dalam menghadapi tantangan industri 4.0. Untuk

itu, pembangunan Zona Integritas merupakan suatu kebutuhan yang harus segera dilaksanakan dalam rangka peningkatan percepatan reformasi birokrasi, dalam (Anas., 2024).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sistem yang dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Dengan menerapkan SAKIP, diharapkan instansi pemerintah dapat bekerja lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil sedangkan pembangunan ZI (zona integritas) merupakan salah satu langkah strategis yang diambil oleh pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan efisien. Tujuan utama dari pembangunan ZI adalah menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Maka sangat dibutuhkan kinerja yang berkualitas pada tim SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan ZI (Zona Integritas) karena Tim SAKIP bertanggung jawab untuk memastikan akuntabilitas kinerja dan penggunaan anggaran secara transparan, serta mendukung perencanaan strategis dan perbaikan berkelanjutan. Sementara itu, tim Zona Integritas berperan kunci dalam mewujudkan birokrasi bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Dengan kinerja yang unggul, kedua tim ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif dan efisien.

Dari hasil observasi peneliti, kinerja tim SAKIP dan ZI pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan khususnya ditahun 2023 dapat dikatakan belum baik dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami tentang pentingnya SAKIP dan ZI dalam sebuah instansi, beban kerja yang yang tidak seimbang, sering lupa dalam mendokumentasikan kegiatan, pekerjaan yang dibebankan kepada ketua tim, dan kurang efektif dalam pembagian tugas.

Pentingnya kinerja tim SAKIP dan ZI yang baik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, baik pada tahun 2023 maupun di tahun-tahun mendatang, sangat terkait dengan peran strategis kedua program ini dalam

meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pemerintahan. SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dapat diukur kinerjanya secara jelas dan transparan. Hal ini memungkinkan pemerintah daerah untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan sasaran serta melakukan perbaikan berkelanjutan.

Di sisi lain, ZI (Zona Integritas) berfokus pada upaya pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan publik. Dengan adanya ZI, tim SAKIP dan ZI tidak hanya bertugas untuk menghasilkan data yang akurat, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang bersih, transparan, dan akuntabel di dalam instansi. Kinerja yang optimal dari kedua tim ini mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik, yang sangat penting untuk merumuskan kebijakan publik yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kualitas laporan yang dihasilkan oleh tim SAKIP dan ZI berkontribusi pada kepercayaan publik terhadap pemerintah, karena masyarakat cenderung lebih mempercayai institusi yang mampu menunjukkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan kinerjanya. Selain itu, peningkatan kinerja tim ini juga mendorong inovasi dalam penggunaan teknologi dan metodologi baru untuk pengumpulan dan analisis data, yang sangat relevan di era digital saat ini.

Adapun alasan pengambilan judul penelitian adalah sebagai berikut:

1. Peran Tim SAKIP dan ZI yang belum optimal
2. Faktor Penghambat Implementasi SAKIP dan ZI
3. Rendahnya kesadaran dan Komitmen Pegawai tentang SAKIP dan ZI
4. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI
5. Keterbatasan Sumber Daya
6. Belum tercapainya predikat WBK dan WBBM
7. Belum maksimalnya nilai LHE SAKIP

Ketujuh alasan tersebut akan diuraikan secara rinci satu persatu seperti dibawah ini:

1.1.1 Peran Tim SAKIP dan ZI yang belum optimal

Peran tim SAKIP dan ZI yang belum optimal adalah kondisi di mana tim tersebut belum mampu sepenuhnya menjalankan fungsinya dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Meskipun tim SAKIP dan ZI telah dibentuk dan menjalankan tugasnya, namun dampaknya terhadap kinerja organisasi belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya inisiatif dan proaktivitas dari tim, keterbatasan dalam mendorong perubahan perilaku dan budaya kerja di organisasi, kurangnya kolaborasi dan koordinasi dengan unit kerja lain, serta kurangnya pengaruh terhadap proses pengambilan keputusan. Akibatnya, program SAKIP dan ZI belum mampu mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Adapun macam-macam dari peran tim SAKIP dan ZI yang belum optimal yaitu: kurangnya standar dan kriteria yang jelas, kurangnya mekanisme monitoring dan evaluasi, dan kurangnya keterlibatan anggota tim. Sedangkan peran tim SAKIP dan ZI di BPS Kabupaten Magetan belum optimal karena kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang SAKIP dan ZI, keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan dari pimpinan dan staf, serta minimnya evaluasi dan peningkatan kapasitas tim. Hal ini mengakibatkan proses SAKIP dan ZI kurang efektif dan efisien, budaya organisasi yang belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja dan akuntabilitas, serta kualitas data dan informasi statistik yang dihasilkan belum optimal. Akibatnya, peran BPS Kabupaten Magetan sebagai penyedia data dan informasi statistik yang kredibel dan terpercaya masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.1

**Peran Tim SAKIP Dan ZI Yang Belum Optimal
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023**

No	Jenis peran tim SAKIP dan ZI	Keterangan
1	Pemahaman dan Komitmen Pegawai	a. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan terkait SAKIP dan ZI kepada seluruh pegawai, sehingga pemahaman mereka masih rendah.

No	Jenis peran tim SAKIP dan ZI	Keterangan
		<ul style="list-style-type: none"> b. Belum adanya internalisasi yang kuat dari pimpinan organisasi terkait pentingnya SAKIP dan ZI, sehingga komitmen pegawai masih belum optimal. c. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan SAKIP dan ZI secara konsisten.
2.	Monitoring, Evaluasi, dan Umpan Balik	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum adanya mekanisme monitoring dan evaluasi yang komprehensif dan terstruktur untuk SAKIP dan ZI. b. Kurangnya peran dan kapasitas aparat pengawasan intern pemerintah (apip) dalam melakukan evaluasi dan pembinaan. c. Terbatasnya sistem umpan balik dan tindak lanjut atas hasil evaluasi SAKIP dan ZI.
3	Integrasi dengan Sistem Lain	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum adanya sinkronisasi yang optimal antara SAKIP, ZI, dan sistem manajemen lainnya (sdm dan informasi). b. Kesulitan dalam mengaitkan capaian SAKIP dan ZI dengan pengembangan kompetensi, dan pengambilan keputusan strategis. c. Kurangnya koordinasi dan keterpaduan antara perencanaan, dan pelaporan kinerja organisasi.

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.2 Faktor Penghambat Implementasi SAKIP dan ZI

Faktor penghambat implementasi SAKIP dan ZI adalah kendala atau hambatan yang menghalangi keberhasilan program tersebut dalam mencapai tujuannya. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya komitmen dan dukungan dari pimpinan, kurangnya pemahaman dan kesadaran

dari para pegawai, kurangnya sumber daya yang memadai, serta kurangnya koordinasi dan komunikasi antar unit kerja. Selain itu, kelemahan dalam sistem pengendalian internal, kurangnya evaluasi dan monitoring yang efektif, dan kurangnya keterlibatan stakeholder juga dapat menjadi penghambat implementasi SAKIP dan ZI.

Adapun macam-macam dari faktor penghambat implementasi SAKIP dan ZI yaitu: kurangnya komitmen dan dukungan pimpinan, kurangnya pemahaman dan kesadaran anggota tim, serta kurangnya sumber daya yang memadai. Berdasarkan penelitian, terdapat beberapa faktor yang menghambat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Pertama, kurangnya pemahaman dan komitmen dari pimpinan dan pegawai terkait pentingnya SAKIP dan ZI. Kedua, minimnya sumber daya untuk mendukung implementasi SAKIP dan ZI. Ketiga, terbatasnya kapasitas dan kompetensi pegawai dalam menyusun dokumen-dokumen yang diperlukan. Keempat, adanya resistensi perubahan di kalangan pegawai, serta kurangnya komunikasi dan koordinasi yang efektif antar unit kerja. Kelima, lemahnya sistem monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Penyelesaian atas faktor-faktor tersebut diperlukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi SAKIP dan ZI di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.

Tabel 1.2

**Faktor Penghambat Implementasi SAKIP Dan ZI
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023**

No	Jenis faktor penghambat implementasi SAKIP dan ZI	Keterangan
1.	Komitmen dan Kepemimpinan Organisasi	a. Kurangnya dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi untuk mendorong implementasi SAKIP dan ZI secara konsisten. b. Belum adanya reward dan punishment yang jelas bagi

No	Jenis faktor penghambat implementasi SAKIP dan ZI	Keterangan
		<p>pegawai dalam mendukung SAKIP dan ZI.</p> <p>c. Prioritas organisasi yang masih cenderung terfokus pada pencapaian target jangka pendek, bukan pada peningkatan kinerja dan integritas jangka panjang.</p>
2.	Sumber Daya dan Infrastruktur	<p>a. Terbatasnya anggaran dan sumber daya yang dialokasikan untuk implementasi SAKIP dan ZI.</p> <p>b. Infrastruktur teknologi informasi yang belum memadai untuk mendukung implementasi SAKIP dan ZI.</p> <p>c. Kurangnya kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia dalam mengelola SAKIP dan ZI.</p>
3.	Koordinasi dan Sinkronisasi	<p>a. Perbedaan fokus dan prioritas antara tim SAKIP yang berfokus pada kinerja dan tim ZI yang berfokus pada integritas.</p> <p>b. Belum adanya mekanisme formal dan efektif untuk mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi SAKIP dan ZI.</p> <p>c. Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar unit kerja terkait implementasi SAKIP dan ZI.</p>

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.3 Rendahnya Kesadaran dan Komitmen Pegawai tentang SAKIP dan ZI

Rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai tentang SAKIP dan ZI adalah kondisi di mana para pegawai tidak sepenuhnya memahami pentingnya program tersebut dan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mendukung pelaksanaannya. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan edukasi

tentang SAKIP dan ZI, kurangnya contoh dan teladan dari pimpinan, serta kurangnya penghargaan dan insentif bagi pegawai yang berprestasi dalam mendukung program tersebut. Akibatnya, program SAKIP dan ZI sulit untuk diterapkan secara efektif dan mencapai tujuannya. Adapun macam-macam dari rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai tentang SAKIP dan ZI, kurangnya contoh dan teladan dari pimpinan, kurangnya penghargaan dan inisiatif. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magetan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI). Sedangkan rendahnya kesadaran dan komitmen di kalangan pegawai menghambat upaya mengoptimalkan implementasi SAKIP dan ZI. Hal ini tercermin dari minimnya pemahaman pegawai tentang tujuan, manfaat, dan prosedur pelaksanaan kedua program tersebut. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang diberikan juga berkontribusi pada rendahnya keterlibatan pegawai. Implikasinya, SAKIP dan ZI belum menjadi prioritas utama dan budaya kerja di BPS Kabupaten Magetan, sehingga diperlukan upaya sistematis untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen pegawai agar kedua program tersebut dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Tabel 1.3

**Rendahnya Kesadaran Dan Komitmen Pegawai Tentang SAKIP Dan ZI
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023**

No	Jenis rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai SAKIP dan ZI	Keterangan
1.	Kurangnya Pemahaman Konsep dan Manfaat SAKIP dan ZI	a. Sosialisasi dan pelatihan terkait SAKIP dan ZI yang belum menyeluruh dan berkesinambungan bagi seluruh pegawai. b. Penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan mekanisme implementasi SAKIP dan ZI yang masih kurang jelas.
2.	Kurangnya Rasa Memiliki dan Tanggung Jawab	a. Pelibatan pegawai dalam penyusunan dan implementasi SAKIP dan ZI yang masih terbatas.

No	Jenis rendahnya kesadaran dan komitmen pegawai SAKIP dan ZI	Keterangan
		b. Kurangnya internalisasi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas pada budaya organisasi.
3.	Resistensi terhadap Perubahan	a. Adanya persepsi negatif pegawai terhadap implementasi SAKIP dan ZI sebagai bentuk tambahan pekerjaan. b. Kurangnya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola perubahan dan mengurangi resistensi pegawai.

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.4 Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI

Kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI adalah kondisi di mana para pegawai tidak memahami dengan baik konsep, tujuan, dan mekanisme pelaksanaan program tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang memadai, kurangnya akses terhadap informasi dan materi terkait SAKIP dan ZI, serta kurangnya kesempatan untuk berdiskusi dan bertanya kepada pihak yang lebih berpengalaman. Akibatnya, pegawai kesulitan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mendukung program SAKIP dan ZI secara efektif. Adapun macam-macam kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI yaitu: kurangnya sosialisasi dan pelatihan, kurangnya akses terhadap informasi, kurangnya kesempatan untuk berdiskusi. Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat dikatakan bahwa terdapat tantangan terkait pemahaman pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan mengenai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan ZI (Zona Integritas). Hal ini dapat menjadi hambatan dalam penerapan dan implementasi kedua sistem tersebut secara efektif. Diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas pegawai agar dapat menjalankan SAKIP dan ZI sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan akuntabilitas organisasi.

Tabel 1. 4
Kurangnya Pemahaman Pegawai Terhadap SAKIP Dan ZI
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023

No	Jenis kurangnya pemahaman pegawai terhadap SAKIP dan ZI	Keterangan
1	Kurangkan pemahaman konseptual	a. Tidak ada program sosialisasi yang efektif mengenai konsep dasar SAKIP dan ZI b. Pelatihan tidak dilakukan secara berkala.
2.	Kurangnya pemahaman teknis	a. Tidak ada pendampingan yang berkelanjutan untuk membantu pegawai memahami penerapan teknis SAKIP dan ZI

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.5 Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya adalah kondisi di mana organisasi tidak memiliki cukup sumber daya, seperti dana, peralatan, atau tenaga ahli, untuk menjalankan program SAKIP dan ZI secara optimal. Hal ini dapat menghambat efektivitas program dan menghalangi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun macam-macam dari keterbatasan sumber daya yaitu: kurangnya dana, kurangnya tenaga ahli, serta kurangnya peralatan dan infrastruktur. Sedangkan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magetan menghadapi tantangan terkait keterbatasan sumber daya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas personil yang menangani Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI). tim SAKIP dan ZI di BPS magetan memiliki jumlah anggota yang terbatas, sehingga beban kerja menjadi tinggi. Selain itu, kemampuan teknis dan pemahaman personil terhadap konsep SAKIP dan ZI juga masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan BPS magetan dalam mengimplementasikan dan melaporkan capaian kinerja instansi secara optimal. Upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta alokasi anggaran yang memadai menjadi kunci untuk mengatasi tantangan ini.

Tabel 1.5
Keterbatasan Sumber Daya Terhadap SAKIP Dan ZI
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023

No	Jenis keterbatasan sumber daya terhadap SAKIP dan ZI	Keterangan
1.	Keterbatasan Sumber Daya Manusia	a. Kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai dalam bidang SAKIP dan ZI. b. Rotasi dan mutasi pegawai yang tinggi, sehingga sulit menjaga kesinambungan dalam pelaksanaan SAKIP dan ZI. c. Belum adanya program pengembangan kompetensi pegawai secara sistematis dan berkelanjutan terkait SAKIP dan ZI.

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.6 Belum tercapainya predikat WBK dan WBBM

Belum tercapainya predikat WBK (Wilayah Bebas Korupsi) dan WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani) menunjukkan bahwa organisasi belum memenuhi standar yang ditetapkan untuk mencapai predikat tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya komitmen dan dukungan dari pimpinan, kurangnya integritas dan profesionalitas pegawai, serta kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi. Adapun macam-macam dari belum tercapainya predikat WBK dan WBBM yaitu: kurangnya komitmen dan dukungan pimpinan, kurangnya integritas dan profesional anggota tim serta kurangnya transparansi dan akuntabilitas. Sedangkan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magetan belum berhasil mencapai predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) untuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Zona Integritas (ZI). Tim SAKIP dan ZI di BPS Magetan masih menghadapi beberapa tantangan dalam memenuhi seluruh indikator penilaian untuk mencapai predikat tersebut. Beberapa aspek yang

masih perlu ditingkatkan antara lain adalah penguatan komitmen manajemen, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, optimalisasi sistem pengendalian internal, serta penyempurnaan budaya kerja dan integritas. Upaya perbaikan secara komprehensif dan berkelanjutan diperlukan agar BPS Magetan dapat memperoleh predikat WBK dan WBBM, yang merupakan langkah penting dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

Tabel 1. 6
Belum Tercapainya Predikat WBK Dan WBBM ZI
Di Badan Pusat Statistik Tahun 2023

No	Jenis belum tercapainya predikat WBK dan WBBM ZI	Keterangan
1.	Belum Terpenuhinya Aspek Manajemen Perubahan	a. Belum adanya rencana strategis yang jelas dan terukur untuk mencapai WBK dan WBBM. b. Terbatasnya upaya sosialisasi, pelatihan, dan pembinaan pegawai terkait WBK dan WBBM.

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.1.7 Belum maksimalnya nilai LHE SAKIP

Nilai SAKIP yang belum maksimal menunjukkan bahwa kinerja organisasi dalam menerapkan sistem akuntabilitas kinerja masih belum optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman dan komitmen pegawai terhadap SAKIP, kurangnya sistem monitoring dan evaluasi yang efektif, serta kurangnya upaya untuk memperbaiki kelemahan yang ada dalam sistem SAKIP. Adapun macam-macam dari belum maksimalnya nilai SAKIP yaitu kurangnya pemahaman dan penerapan mekanisme SAKIP, kurangnya kualitas data dan informasi serta kurangnya sistem monitoring dan evaluasi. Sedangkan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magetan belum dapat memaksimalkan nilai Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Meskipun telah berupaya meningkatkan kinerja dan akuntabilitas, capaian nilai LHE SAKIP BPS Magetan masih belum optimal. Beberapa faktor yang

menjadi kendala antara lain adalah pemahaman dan kompetensi personel yang terlibat dalam penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja yang masih perlu ditingkatkan, serta keterbatasan sistem informasi manajemen yang dapat mendukung pengelolaan data kinerja secara terintegrasi. Upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan sistem dan prosedur yang lebih efektif, serta koordinasi yang lebih baik antar unit kerja perlu dilakukan agar nilai LHE SAKIP BPS Magetan dapat lebih maksimal di masa mendatang.

Tabel 1.7
Belum Maksimalnya Nilai LHE SAKIP Di Badan Pusat Statistik
Tahun 2023

No	Jenis belum maksimalnya nilai LHE SAKIP	Keterangan
1.	Belum Optimalnya Perencanaan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Indikator kinerja utama (IKU) yang disusun belum sepenuhnya berorientasi pada outcome dan berdampak pada masyarakat. b. Penetapan target kinerja belum dilakukan secara realistis berdasarkan kemampuan organisasi. c. Proses penyusunan rencana kinerja tahunan (RKT) dan rencana strategis (Renstra) masih belum partisipatif dan terintegrasi.
2.	Lemahnya Pemantauan dan Evaluasi Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum adanya sistem pemantauan dan evaluasi kinerja yang terintegrasi dan efektif. b. Terbatasnya kompetensi dan kapasitas pegawai dalam melakukan analisis dan pelaporan kinerja. c. Kurangnya komitmen pimpinan dalam memanfaatkan hasil evaluasi kinerja untuk perbaikan.

Sumber: Wawancara Mendalam, 2024

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja tim SAKIP dan ZI dalam menciptakan kinerja yang berkualitas pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur tahun 2023 ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tim SAKIP dan ZI dalam menciptakan kinerja yang berkualitas pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur tahun 2023 ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja tim SAKIP dan ZI dalam menciptakan kinerja yang berkualitas pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur tahun 2023.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tim SAKIP dan Zi dalam menciptakan kinerja yang berkualitas pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur tahun 2023.

1.3.2 Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen kinerja dan reformasi birokrasi.

2. Manfaat Secara Praktis

Evaluasi kinerja tim SAKIP dan ZI membawa dampak nyata dalam menciptakan kinerja yang berkualitas di BPS . dengan hasil evaluasi yang optimal, BPS dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal, mengenali potensi risiko integritas, dan memperbaiki pelayanan publik. Semua ini berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik dan berintegritas serta hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh BPS Kabupaten Magetan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui identifikasi dan perbaikan proses serta prosedur yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I. K. Y. (2021). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Terhadap Hubungan Antara Penggunaan Teknologi Informasi, Keahlian Pemakai, dan Intensitas Penggunaan Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Di Lpd Se-Kecamatan Abiansemal*. Universitas Mahasaraswati Denpasar. [Http://Eprints.Unmas.Ac.Id/Id/Eprint/478/](http://Eprints.Unmas.Ac.Id/Id/Eprint/478/)
- Adisti, P. (2022). *Hubungan Antara Menejemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional 1 Medan Helvetia Sumatra Utara*. Universitas Medan Area. [Https://Repositori.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/18393](https://Repositori.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/18393)
- Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah (Sak Emkm). *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, 19(1), 25–30. [Http://Jurnal.Faperta-Unras.Ac.Id/Index.Php/Js/Article/View/99](http://Jurnal.Faperta-Unras.Ac.Id/Index.Php/Js/Article/View/99)
- Aksa, S. K., & Arief, R. (2022). Analisis Pelayanan Transportasi Massal Dalam Memenuhi Perjalanan Masyarakat Di Wilayah Mamminasata (Studi Kasus: Teman Bus Trans Mamminasata Di Kota Makassar). *Journal of Urban Planning Studies*, 2(2), 163–170. [Https://Www.Ejournalfakultasteknikunibos.Id/Index.Php/Jups/Article/Download/293/116](https://Www.Ejournalfakultasteknikunibos.Id/Index.Php/Jups/Article/Download/293/116)
- Al Amin, R., & Wibowo, E. A. (2021). Pengaruh Kelengkapan Data, Ketelitian, Kecepatan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Cabang Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 21–29. [Http://Ojs3.Lppm-Uis.Org/Index.Php/Jumka/Article/View/146](http://Ojs3.Lppm-Uis.Org/Index.Php/Jumka/Article/View/146)
- Anas., M. P. A. A. (2024). *Pengusulan Zona Integritas 2024 Dimulai 18 Juli*. [Https://Www.Menpan.Go.Id/Site/Berita-Terkini/Pengusulan-Zona-Integritas-2024-Dimulai-18-Juli](https://Www.Menpan.Go.Id/Site/Berita-Terkini/Pengusulan-Zona-Integritas-2024-Dimulai-18-Juli)
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. [Https://Jurnal.Itscience.Org/Index.Php/Jpsk/Article/View/1951](https://Jurnal.Itscience.Org/Index.Php/Jpsk/Article/View/1951)
- Bangsawan, B. A. A. (2022). *Analisis Pengawasan Pemilu Oleh Badan Pengawas*

- Pemilu Provinsi Lampung (Studi Kasus Pelanggaran Pilkada Kota Bandar Lampung Tahun 2020)*. [Http://Digilib.Unila.Ac.Id/Id/Eprint/60346](http://Digilib.Unila.Ac.Id/Id/Eprint/60346)
- Barimbing, A., Abi, A. R., & Silaban, P. J. (2022). Analisis Faktor Rendahnya Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas Vi Sd. *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 6(4), 1065. [Https://Www.Academia.Edu/Download/103286744/Pdf.Pdf](https://Www.Academia.Edu/Download/103286744/Pdf.Pdf)
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cv. Aa. Rizky. [Https://Repository.Um-Surabaya.Ac.Id/5306/1/Buku_Ajar_Kinerja.Pdf](https://Repository.Um-Surabaya.Ac.Id/5306/1/Buku_Ajar_Kinerja.Pdf)
- Bulkani, W. W. B. (2021). Evaluasi Evaluasi Kinerja Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring Melalui Supervisi Kepala Sekolah. *Anterior Jurnal, Vol 20 No 2 (2021): Anterior Jurnal*, 29–42. [Https://Doi.Org/10.33084/Anterior.V20i2.2151](https://Doi.Org/10.33084/Anterior.V20i2.2151)
- Cal Newport. (2016). *Deep Work (Rules For Focused Success In A Distracted World (Ed.))*. Grand Central Publishing.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality Is Free: The Art Of Making Quality Certain*. Mcgraw-Hill.
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory And Design*. Cengage Learning.
- Daulay, K. A., & Soemitra, A. (2023). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Pada Pt Herfinta Farm And Plantation. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 50–60. [Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca/Article/View/195](http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca/Article/View/195)
- Doblinger, M. (2024). Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. *Academy Of Management Journal*, 42(1), 58–74.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik Kpu Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(2), 244–264. [Http://Www.Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/373](http://Www.Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/373)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory. Organizational Behavior And Human Performance*.
- Halim, A. (2024). *Integrasi Human Capital, Inovasi Dan Kinerja Organisasi Di Dinas*

- Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat.*
Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
[Http://Repository.Unissula.Ac.Id/34994/](http://Repository.Unissula.Ac.Id/34994/)
- Harahap, L. M., Husin, C., Harahap, A. F., Manurung, G. S., Angelica, M., & Veliza, M. S. (2024). Evaluasi Efektivitas Transportasi Dalam Mengurangi Biaya: Analisis Riset Operasi Pada Perusahaan E-Commerce. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(9), 128–138.
<https://Ejournal.Warunayama.Org/Index.Php/Musyterineraca/Article/View/2778>
- Hartono, B., & Lubis, M. S. (2023). *Kinerja Birokrasi Dalam Pemberian Reward Dan Punishment Untuk Peningkatan Produktifitas Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Pada Sekretariat Dprk Langsa.*
<https://Repositori.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/20272>
- Hermawan, A. T. (2022). *Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Perusahaan Pt. Swastika Jayadi Mandiri.* Universitas Islam Kalimantan Mab. <http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/12339/>
- Hidayat, H., Abdurrahman, & Rosni, M. (2021). Kinerja Kelompok Tani Dalam Fungsi Kelompok Tani Sebagai Kelas Belajar Di Kelurahan Syamsudin Noor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. *Jurnal Tugas Akhir Mahasiswa (Jtam)*, 5(1), 121–125. <https://Doi.Org/10.20527/Frontbiz.V5i1.5958>
- Imanuel, Y. T., Azra, A. R., Putra, A. F., & Hidayat, M. F. A. (2024). Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 746–752.
<http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca/Article/View/2209>
- Jauhari, S. H. P., & Rosdini, D. (2024). Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, Dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kota Bandar Lampung Guna Mewujudkan Good Governance. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 6(4), 101–110.
<https://Doi.Org/https://Doi.Org/10.8734/Musyteri.V6i4.4278>
- Katz, R. A. (1974). *Skills Of An Effective Administrator.* Harvard Business Review.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change.* Harvard Business Review Press.

- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions Of A Team* (San Francisco (Ed.); A Leadersh). Jossey-Bass.
- Magetan, B. (N.D.). *Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan - BPS* .
https://R.Search.Yahoo.Com/_Ylt=Awrkdbneusbmlbovxcnlqwx.;_Ylu=Y29sbwnzzzmeccg9zazeednrpzamec2vja3ny/Rv=2/Re=1723908805/Ro=10/Ru=Https%3a%2f%2fmagetankab.BPS.Go.Id%2f/Rk=2/Rs=Uoin7vscdgsza5rdjbsafbhelq-
- Mariani, M., Haedarroh Shafira, N., & Sri Rahayu, W. (2021). Evaluasi Kinerja Koperasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Cahaya Nararay, Desa Cimekar Kec. Cileunyi Kab.Bandung). *Jurnal Ilmiah Agribisnis, Ekonomi Dan Sosial*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/0.33366/Optima.V5i1.2709>
- Marlyah, M., Ramadhan, S., & Abidin, Z. (2023). Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pembangunan Zona Integritas (Studi Pada Badan Pusat Statistik Kota Baubau). *Administratio Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 135–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.55340/Administratio.V12i3.1509>
- Masinna, H. L., Murni, S., & Ogi, I. W. J. (2024). Strategi Experiential Marketing Dalam Meningkatkan Loyalitas Konsumen Ditinjau Dari Etika Bisnis Pada Alfamart Experiential Marketing Strategy In Increasing Consumer Loyalty Reviewed From Business Ethics At Alfamart. *Jurnal Emba*, 12(1), 1028–1036. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/Emba.V12i01.54802>
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis*.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise And Fall Of Strategic Planning*. Prentice Hall.
- Mulyatama, B., Anshari, G. Z., & Gusmayanti, E. (2024). Evaluasi Kinerja Kelompok Kerja Masyarakat Berbasis Komunitas Dalam Mengelola Instalasi Pengolahan Air Limbah (Ipal) Komunal Di Kota Singkawang. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 22(4), 1054–1066. <https://doi.org/10.14710/Jil.22.4.1054-1066>
- Munandar, U. (2004). *Pengembangan Kreativitas Anak*. Rineka Cipta.
- Muzaqi, B. T. A. H. (2021). Praktik Pelayanan Publik Di Daerah : Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Berdasarkan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan*

- Administrasi Negara*, Vol 5, No 1 (2021): April 2021, 115–131.
<https://doi.org/10.30737/Mediasosian.V5i1.1701>
- Oktaviana, E., Sintani, L., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Personil (Studi Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah). *Jsm: Journal Sains Manajemen*, 11(2), 13–28. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jsm/article/view/8900>
- Piers Steel. (2010). *The Procrastination Equation: How To Stop Putting Things Off And Start Getting Things Done*. Penguin.
- Poerwanto, P., & Shambodo, Y. (2020). Revolusi Industri 4.0: Googelisasi Industri Pariwisata Dan Industri Kreatif. *Journal Of Tourism And Creativity*, 4(1), 59–72.
<https://doi.org/10.19184/jtc.v4i1.16956>
- Radharani, R. (2022). *Korelasi Antara Kecanduan Media Sosial Dengan Manajemen Waktu Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*.
<http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/63729>
- Rahmawati, A. C. L. L. K. S. (2020). Evaluasi Kinerja Organisasi Menggunakan Balanced Scorecard. *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1 (2020): *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 38–44.
<https://doi.org/10.55583/invest.v1i1.15>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th Ed.)* (Pearson (Ed.)). Pearson Education.
- Rosmita Rasyid, J. K. (2021). Evaluasi Kinerja Organisasi Nirlaba (Studi Kasus Gereja Bethel Indonesia Citra 1). *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 3(1), 286.
<https://doi.org/10.24912/jpa.v3i1.11571>
- Rumayanto, T., & Sanusi, S. N. S. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Fakultas Teknik Universitas Jakarta. *Jurnal Widya Persada*, 1(1), 22–36.
<https://ejournal.stiewidyapersada.id/index.php/jwp/article/view/10>
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316.
<https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Safutra, R. (2021). Evaluasi Kebijakan Dana Bantuan Operasional Sekolah Dalam

- Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 3 Kota Sungai Penuh: Ronal Safutra, S. Ap. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(7), 73–81.
- Saleh, R., Sutandi, S., & Sari, L. (2021). Analisis Sistem Web Commerce (Wcm) Dalam Meningkatkan Profitabilitas Pada Pt. Hamparan Anugerah Palembang. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 93–104. [Http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/104](http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/104)
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Unisma Press. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Iczleaaaqbj&oi=fnd&pg=pa177&dq=definisi+konsep+menurut+\(suryana,+2010\)+adalah+istilah+atau+simbol+yang+mengandung+pengertian+singkat+dari+fenomena,+di+mana+fenomena+sendiri+&ots=Opajuvzrvk&sig=1seoobk_Z_Jayuutw](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Iczleaaaqbj&oi=fnd&pg=pa177&dq=definisi+konsep+menurut+(suryana,+2010)+adalah+istilah+atau+simbol+yang+mengandung+pengertian+singkat+dari+fenomena,+di+mana+fenomena+sendiri+&ots=Opajuvzrvk&sig=1seoobk_Z_Jayuutw)
- Sari, Y., Setiawan, A., Marina, B. F., & Mukhtar, A. (2024). Analisis Sinergis Antara Perencanaan Manajemen Strategik Dan Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Jumawa)*, 1(3), 149–164. [Http://abadiinstitute.org/index.php/jumawa/article/view/56](http://abadiinstitute.org/index.php/jumawa/article/view/56)
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Seniartha, I. W. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Memilih Jasa Laundry Di Denpasar Selatan*. 4, 112–121. [Http://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/14782](http://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/14782)
- Serang, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pt. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 325–334. [Http://repository.umi.ac.id/5223/1/5952-16384-1-pb.pdf](http://repository.umi.ac.id/5223/1/5952-16384-1-pb.pdf)
- Soejono, S. (2008). *Manajemen Mutu Terpadu* (Rineka Cip).
- Stephen M.R. Covey. (2006). *The Speed Of Trust* (The One Th). New York: Free Press.
- Sudarmanto, Sip, M. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm : Teori , Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sundari, L. (2022). *Analisis Upaya Peningkatan Akuntabilitas Pelayanan Publik Dan Pengadaan Reformasi Birokrasi Menuju Pembangunan Zona Integritas Pada*

- Sekretariat Dprd Kota Medan*. <https://Eprints.Pancabudi.Ac.Id/Id/Eprint/63/>
- Sunjono. (2023). Penerapan Model Countenance Stake Sebagai Alat Evaluasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9278–9288. <https://doi.org/10.31004/Innovative.V3i2.1503>
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=50-Qeaaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Manajemen+%26+Evaluasi+Kinerja+Organisasi:+Implementasi+Pada+Pendidikan+Anak+...+By+Supriyadi&ots=Tgy5zsxneo&sig=Rghx_Pjps7hswv1b8rnun16j_4q
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/Jq.V1i1.60>
- Tampanguma, K. V. R., Singkoh, F., & Pangemanan, S. E. (2022). Kinerja Perusahaan Daerah Cita Waya Esa Dalam Pengelolaan Retribusi Pasar 54 Amurang. *Governance*, 2(1). Kinerja Telah Menjadi Kata Kunci Yang Sangat Menarik Dalam Perdebatan Manajemen Publik. Konsep Kinerja Pada Dasarnya Dapat Dilihat Dalam Dua Aspek, Yaitu Kinerja Pegawai (Per Individu) Dan Kinerja Organisasi.
- Veronika Lidia. (2023). Evaluasi Kinerja Perangkat Desa Dalam Pengelolaan Website Desa (Studi Evaluasi Kinerja Perangkat Desa Banguntapan Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Dalam Pengelolaan Website Desa). *Hunatech*, 2(1), 37–44. <https://doi.org/10.59967/Hunatech.V2i1.28>
- Wahyudi, F. S. (2023). Proyek Pemindahan Ikn: Upaya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Ataukah Untuk Pengembangan Ekonomi. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 1890–1908. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/Humantech/article/view/3562>
- Wanti, V., Wulandari, F. R., & Darmanto. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah Pendahuluan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (Dindikbud) Kabupaten Purbalingga Merupakan Organisasi Perangka. *Ministrate, Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*,

5(4), 156–169. <https://doi.org/10.15575/jbpd.v5i4.32346>

Wati, N. L., Samin, R., & Okparizan. (2023). Evaluasi Kinerja Satpol Pp Dalam Menerapkan Ketertiban Umum Pada Kawasan Pedagang Kaki Lima Di Pasar Puan Maimun Kecamatan Karimun. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 1(3), 301–312.

Weschler Dan Massarik. (1961). *Leadership And Organizational Behavior*. New York: Harper & Row.

William G. Scott. (1962). *Leadership (A Behavior)*. New York: Mcgraw-Hill.

Zulkifli, Z., & Tahir, M. I. (2023). *Pemerintah Daerah: Antara Inovasi, Kinerja Organisasi, Dan Pelayanan Publik*. Epigraf Komunikata Prima. [http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/989/1/Buku - Pemerintah Daerah Inovasi Kinerja Pelayanan.Pdf](http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/989/1/Buku_Pemerintah_Daerah_Inovasi_Kinerja_Pelayanan.Pdf)