

EVALUASI KINERJA BADAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Firmansyah Panigoro¹, Ismet Sulila², Romy Tantu³

Jurusan Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo¹²³

Dikirim (Juli 01, 2025)
Direvisi (Agustus 20, 2025)
Diterima (Agustus 28, 2025)
Diterbitkan (Agustus 31, 2025)

Corresponding Author
Firmansyah Panigoro
firmanpanigoro07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango berdasarkan tiga indikator utama, yaitu akuntabilitas, responsivitas, dan responsibilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan analisis data kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BKPD telah berjalan dengan baik. Aspek akuntabilitas, BKPD mampu mewujudkan keterbukaan informasi melalui laporan keuangan yang transparan dan dapat diakses publik, serta melibatkan pemangku kepentingan dalam perencanaan dan evaluasi program. Aspek responsivitas, BKPD mampu memberikan tanggapan cepat dan tepat terhadap kebutuhan masyarakat maupun perubahan regulasi, serta menghadirkan layanan berbasis data yang akurat. Sementara pada aspek responsibilitas, BKPD menunjukkan kepatuhan terhadap aturan pemerintah pusat dan daerah, menjaga keberlanjutan kinerja melalui penguatan SDM, perencanaan jangka panjang, pemanfaatan teknologi, serta penerapan etika organisasi melalui disiplin kerja, sosialisasi kode etik, dan keteladanan pimpinan. BKPD menunjukkan kepatuhan terhadap aturan pemerintah pusat dan daerah, menjaga keberlanjutan kinerja melalui penguatan SDM, perencanaan jangka panjang, pemanfaatan teknologi, serta penerapan etika organisasi melalui disiplin kerja, sosialisasi kode etik, dan keteladanan pimpinan. Rekomendasi hasil penelitian, BKPD perlu terus memperkuat koordinasi antar-stakeholder, meningkatkan kapasitas SDM, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan keuangan daerah.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja; Akuntabilita; Responsivitas; Responsibilitas

ABSTRACT

This study aims to evaluate the performance of the Bone Bolango Regency Regional Finance and Revenue Agency (BKPD) based on three main indicators: accountability, responsiveness, and accountability. This study used a descriptive approach with qualitative data analysis. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that BKPD performance has been

good. In terms of accountability, BKPD has been able to achieve information transparency through transparent and publicly accessible financial reports and involve stakeholders in program planning and evaluation. In terms of responsiveness, BKPD has been able to provide rapid and appropriate responses to community needs and regulatory changes, and provide services based on accurate data. In terms of responsibility, BKPD has demonstrated compliance with central and regional government regulations, maintaining sustainable performance through strengthening human resources, long-term planning, utilizing technology, and implementing organizational ethics through work discipline, socializing the code of ethics, and exemplary leadership. The Regional Personnel Agency (BKPD) demonstrates compliance with central and regional government regulations, maintains sustainable performance through human resource development, long-term planning, technology utilization, and the implementation of organizational ethics through work discipline, code of ethics dissemination, and leadership role models. To improve performance effectiveness, the BKPD needs to continue strengthening coordination among stakeholders, increasing human resource capacity, and optimizing the use of technology in regional financial management.

Key Word: Performance Evaluation; Accountability; Responsiveness; Responsibility

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat terhadap terwujudnya *good governance* mendorong pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam hal akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan publik (Sulaiman et al., 2019). Evaluasi kinerja menjadi penting karena melalui proses ini dapat diketahui sejauh mana instansi pemerintah telah menjalankan tugas sesuai tujuan dan prosedur yang berlaku. Kinerja yang baik mencerminkan kepatuhan organisasi terhadap standar yang ditetapkan serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas lembaga secara keseluruhan. Namun, upaya memperbaiki kinerja membutuhkan proses yang panjang dan berkelanjutan, sehingga evaluasi secara berkala sangat dibutuhkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi (Novrilia et al., 2020).

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai (Nurliana et al., 2011).

Kinerja memiliki peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan

ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Upaya untuk mewujudkan kinerja organisasi yang prima tentu bukan hal yang mudah dan harus memenuhi beberapa indikator. Beberapa indikator kinerja organisasi seperti yang dikemukakan oleh Levine (2006) dalam (Anisa Syaputri & Khairul Amri, 2023) bahwa terdapat tiga indikator kinerja yang terdiri dari *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*.

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai sejauh mana kinerja organisasi atau individu dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencakup pengukuran, penilaian, dan umpan balik terhadap hasil kerja serta proses kerja yang telah dilaksanakan. Menurut Rahmawati & Sari (2023), evaluasi kinerja berperan sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana strategis dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Pentingnya evaluasi kinerja terletak pada fungsinya sebagai dasar pengambilan keputusan yang objektif, baik untuk pengembangan organisasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, maupun perbaikan sistem dan prosedur kerja. Evaluasi ini juga menjadi tolok ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program, sekaligus sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau sanksi kepada pegawai berdasarkan capaian kerjanya. Selain itu, dalam konteks instansi pemerintah seperti Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah, evaluasi kinerja menjadi sangat penting untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, serta perwujudan prinsip good governance. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dan menyeluruh dapat mengidentifikasi berbagai kelemahan dan potensi perbaikan, sehingga lembaga dapat terus berkembang dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal (Mulyani & Nugroho, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai evaluasi kinerja yang dilakukan di BKPD Bone Bolango diketahui bahwa Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa Badan Keuangan Pemerintah Daerah (BKPD) Bone Bolango telah berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun, masih terdapat beberapa tantangan atau permasalahan yang sering dihadapi yaitu antara lain: jumlah SDM terbatas dan tidak berimbang dengan jumlah beban kerja yang tinggi, terbatasnya SDM yang memiliki latar belakang Pendidikan Keuangan dan akuntansi serta rendahnya tingkat kemauan

pegawai untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan wawasannyanya serta adanya tuntutan yang sangat kuat dari masyarakat untuk melaksanakan pengelolaan Keuangan daerah dengan transparansi dan akuntabel.

Dalam LKjIP juga peneliti mengetahui jumlah anggaran dan bagaimana realisasinya yang berkaitan dengan tingkat pencapaian kinerja. Realisasi anggaran dari tahun 2020 – 2023 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja BKPD Kabupaten Bone Bolango

No	<u>Tahun</u>	<u>Anggaran</u>	<u>Realisasi</u>	<u>Capaian Kinerja (%)</u>
1	2020	Rp 7.069.215.150	Rp 6.958.397.114	98,43%
2	2021	Rp 12.805.864.608	Rp 12.523.161.443	97,79%
3	2022	Rp 193.100.198.601,17	Rp 191.156.426.607,00	96%
4	2023	Rp 180.476.442.989,34	Rp 178.624.757.422,34	98,97%

Sumber Data: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan

Dari data-data yang disajikan di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Dengan capaian realisasi anggaran yang hampir mencapai 100% setiap tahunnya, kinerja BKPD Kabupaten Bone Bolango dapat dijadikan sebagai contoh atau model praktik baik bagi daerah lain yang masih mengalami kesulitan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah.
- 2) Meskipun capaian kinerja sudah tinggi, evaluasi kinerja tetap penting untuk memastikan keberlanjutan dan konsistensi capaian tersebut, sekaligus untuk mengidentifikasi potensi perbaikan yang lebih rinci agar akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan publik terus meningkat.
- 3) Penelitian ini dapat memperkuat pemahaman tentang bagaimana pengelolaan anggaran yang baik berkontribusi terhadap prinsip-prinsip good governance, seperti efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Secara keseluruhan, BKPD Kabupaten Bone Bolango memiliki perencanaan dan realisasi anggaran yang cukup baik dengan Tingkat efektivitas tinggi dalam penggunaan dana. Meskipun ada variasi dalam jumlah anggaran setiap tahun, Tingkat pencapaian kinerja tetap berada dalam rentang yang sangat baik mencerminkan keuangan daerah yang stabil. Setiap tahun, capaian kinerja BKPD kabupaten bone bolango selalu mendekati 100% yang menunjukkan bahwa realisasi anggaran hampir sesuai dengan anggaran yang direncanakan. Kondisi diatas bagi calon peneliti sangat menarik karena realisasinya hampir mencapai 100%. Oleh karena itu hasil penelitian ini juga akan memberikan nilai manfaat pada pengelolaan kinerja keuangan di daerah

lainnya yang mungkin realisasinya masih berada jauh dibawah 100%.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2021). Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan organisasi (Tamaka, 2020).

Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja organisasi merupakan alat ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2022), kinerja organisasi dapat diukur melalui indikator yang mencakup aspek *input*, proses, *output*, dan *outcome*. Indikator ini memberikan gambaran mengenai bagaimana sumber daya organisasi dimanfaatkan, bagaimana proses kerja dilakukan, dan sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Mahmudi (2022) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dapat dilihat dari input, proses, output, dan outcome. Levine (2006) dalam Syaputri & Amri (2023) menekankan tiga indikator penting, yaitu *responsivitas*, *responsibilitas*, dan *akuntabilitas*.

- a) **Responsivitas:** kemampuan organisasi mengenali dan menanggapi kebutuhan masyarakat dengan cepat, tepat, serta sesuai aspirasi (Prasetyo, 2024). Rendahnya responsivitas ditandai dengan ketidakselarasan program dengan kebutuhan masyarakat (Novriyanti et al., 2020).
- b) **Responsibilitas:** sejauh mana pelaksanaan tugas sesuai aturan, kebijakan, dan prinsip administrasi yang benar. Hal ini mencakup integritas, konsistensi, serta kepatuhan terhadap etika organisasi (Handoko, 2019; Harun, 2021).
- c) **Akuntabilitas:** tanggung jawab organisasi untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada publik melalui transparansi laporan dan keterlibatan pemangku kepentingan (Mardiasmo, 2018; Suharto, 2020).

Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja

Hasil kajian Direktorat Aparatur Negara, BAPPENAS menyebutkan faktor-faktor yang menghambat pencapaian peningkatan kinerja instansi pemerintah dalam pengelolaan administrasi keuangan daerah diantaranya, adalah kelemahan dalam manajemen birokrasi

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja organisasi antara lain: manajemen birokrasi yang lemah, penempatan SDM yang kurang tepat, keterbatasan anggaran, lemahnya disiplin, serta koordinasi yang belum optimal (Parampasi, 2015). Selain itu, efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif pegawai juga turut menentukan keberhasilan kinerja organisasi (Area, 2016).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran menyeluruh terkait kinerja Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh informasi yang akurat sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga hasil penelitian dapat menjawab rumusan masalah secara sistematis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui proses observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi pada BKPD Kabupaten Bone Bolango. Analisis difokuskan pada tiga aspek utama yaitu **akuntabilitas, responsivitas, dan responsibilitas**.

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas mengandung kewajiban bagi instansi publik untuk mempertanggungjawabkan setiap kebijakan, program, dan hasil kerja kepada masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya (Meretah & Fakhri, 2024). Pada BKPD Bone Bolango, akuntabilitas tercermin dalam transparansi, pertanggungjawaban, dan keterlibatan stakeholder.

Transparansi terlihat dari keterbukaan informasi publik yang disajikan melalui laporan keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dibuat sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Laporan tersebut tidak hanya berupa formalitas, tetapi menyajikan data yang rapi, jelas, dan dapat diuji publik. Istilah *rapi* dalam hal ini merujuk pada sistem pelaporan yang terstruktur, mudah diakses, serta disertai bukti-bukti realisasi anggaran yang mendekati 100% setiap tahun. Hal ini menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran berjalan konsisten dengan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Pihak internal yang terlibat adalah pimpinan, pejabat struktural, dan staf BKPD yang mengelola perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi keuangan. Pihak eksternal meliputi BPK, DPRD, masyarakat, serta lembaga pengawas lainnya yang memiliki kepentingan dalam menilai kinerja keuangan daerah. Partisipasi dari dua

kelompok ini memperkuat akuntabilitas karena terdapat mekanisme saling kontrol.

Berdasarkan wawancara, BKPD Bone Bolango melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian LKjIP sesuai regulasi. Capaian realisasi anggaran hampir mencapai 100% setiap tahun (2020–2023), sehingga kinerja BKPD dapat dijadikan model praktik baik bagi daerah lain. Namun, capaian tinggi ini tetap membutuhkan evaluasi berkelanjutan agar prinsip good governance yang efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dapat terjaga.

2. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi publik menanggapi kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas, serta merancang program sesuai aspirasi yang berkembang (Rama & Nartin, 2020). Pada BKPD Bone Bolango, responsivitas dinilai dari kemampuan menanggapi kebutuhan, waktu tanggap, serta kualitas respons.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPD mampu merespon kebutuhan stakeholders dengan baik, misalnya melalui dialog rutin, evaluasi kebijakan, dan penyesuaian SOP ketika ada perubahan regulasi. *Waktu tanggap* yang cepat tampak dari respon terhadap perubahan aturan pemerintah, yang segera disosialisasikan secara internal sehingga tidak menimbulkan kebingungan pegawai.

Adapun *kualitas respons* yang disebut “baik” dalam penelitian ini merujuk pada informasi yang diberikan oleh BKPD selalu lengkap, valid, sesuai regulasi, dan disampaikan secara transparan. Misalnya, ketika ada pertanyaan yang berada di luar kewenangan BKPD, pihak instansi tetap memberikan arahan jelas ke lembaga yang tepat, bukan sekadar menolak. Hal ini membuktikan komitmen BKPD dalam menjaga kepercayaan publik, sekaligus memperlihatkan konsistensi terhadap prinsip efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan.

Namun, responsivitas ini juga menghadapi hambatan, antara lain keterbatasan SDM dengan latar belakang pendidikan keuangan dan akuntansi, serta rendahnya motivasi sebagian pegawai untuk meningkatkan kompetensi. Faktor ini membuat beban kerja tidak seimbang dan menuntut adanya strategi penguatan kapasitas aparatur.

3. Responsibilitas

Responsibilitas menekankan pada kesesuaian penyelenggaraan pemerintahan dengan hukum, prosedur, dan etika pelayanan publik (Harun, 2021; Amalia & Fauzan, 2022). Di BKPD Bone Bolango, responsibilitas diwujudkan melalui kepatuhan terhadap regulasi, keberlanjutan kinerja, serta penerapan nilai-nilai organisasi.

Kepatuhan terhadap regulasi terlihat dari konsistensi BKPD dalam melakukan pembaruan SOP, pemanfaatan sistem digital, serta pelaksanaan sosialisasi rutin terkait aturan baru. Pelaksanaan tugas juga diawasi melalui evaluasi internal dan pengawasan berjenjang, sehingga setiap pegawai dipastikan memahami prosedur kerja sesuai regulasi yang berlaku.

Keberlanjutan kinerja dijaga melalui perencanaan strategis, efisiensi penggunaan anggaran, serta penguatan kapasitas SDM. Data menunjukkan bahwa setiap tahun realisasi anggaran mendekati 100%, yang menandakan stabilitas keuangan daerah serta disiplin organisasi dalam mematuhi peraturan. Hal ini juga diperkuat dengan budaya kerja yang produktif, didukung pembinaan dan pengawasan perilaku pegawai secara konsisten.

Selain aspek administratif, BKPD juga menekankan penerapan etika pelayanan publik. Nilai kejujuran, integritas, dan tanggung jawab ditanamkan melalui pembinaan serta integrasi nilai organisasi dalam kegiatan sehari-hari. Dengan demikian, responsibilitas BKPD Bone Bolango tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal, tetapi juga pada kesadaran moral bahwa mereka mengelola keuangan masyarakat yang harus dijalankan dengan akuntabel dan penuh tanggung jawab.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango secara umum sudah berjalan dengan baik, yang tercermin dari aspek akuntabilitas, responsivitas, dan responsibilitas.

1. Akuntabilitas ditunjukkan melalui transparansi pelaporan kinerja, keterbukaan informasi publik, serta keterlibatan pemangku kepentingan dalam perencanaan dan evaluasi program.
2. Responsivitas tercermin dari kemampuan BKPD dalam menanggapi kebutuhan masyarakat dan perubahan regulasi secara cepat, tepat, dan berbasis data, dengan tetap menjaga kualitas pelayanan.
3. Responsibilitas diwujudkan melalui kepatuhan terhadap regulasi, pembaruan SOP, pemanfaatan sistem digital, penguatan SDM, serta penerapan nilai integritas dan etika pelayanan publik.

Secara keseluruhan, BKPD Bone Bolango mampu menjaga stabilitas kinerja organisasi, realisasi anggaran yang optimal, serta budaya kerja yang akuntabel dan berorientasi pada kepentingan publik. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) telah diterapkan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fauzan, M. (2022). Tanggung Jawab Aparatur Pemerintah dalam Mewujudkan Tata Kelola Keuangan yang Baik. *Jurnal Bina Praja*, 14(1), 56–

- Anindita, D., & Yuliani, T. (2023). Partisipasi Publik dalam Perencanaan Anggaran dan Implikasinya terhadap Akuntabilitas Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntabilitas Publik*, 9(1), 73–86
- Anisa Syaputri, & Khairul Amri. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Desa Ranah Baru Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(3), 12–18
- Artana, I. W., Snanfi, F. L., & Sediyaningsih, S. (2024). *Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pengadaan dan Penatausahaan Barang Milik Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi*. 7(1), 69–81
- Fadilah, N., & Hasanah, S. (2023). Responsivitas Pemerintah Daerah dalam Menyikapi Aspirasi Publik: Studi pada Musrenbang Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 34–45
- Fitriani, D., & Sulastri, R. (2021). Kepatuhan Regulatif dalam Tata Kelola Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 9(1), 51–64
- Harun, T. S. (2021). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya*. 2(9), 1660–1673
- Hartanto, R., & Pramudyo, H. (2023). Kepatuhan Regulatif dalam Pengelolaan Keuangan Daerah: Studi pada Pemerintah Kabupaten. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 14(1), 33–45.
<https://jurnal.unpad.ac.id/jakp/article/view/32201>
- Hidayati, N., & Ramadhani, A. (2022). Transparansi Anggaran dan Kepercayaan Publik pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 45–57.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jiap/article/view/32145>
- Mareta, F. C., & Fakihi, F. (2024). Mekanisme Akuntabilitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 6(2), 231–240.
<https://doi.org/10.48093/jiask.v6i2.210>
- Maulida, N., & Prabowo, D. (2023). Penguatan Budaya Etika dalam Birokrasi Pemerintah Daerah: Studi Kasus Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 11(3), 76–88.
- Mulyani, S., & Nugroho, R. A. (2022). *Evaluasi Kinerja dan Good Governance dalam Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Novrilia, M. M. A., Widowati, N., & Hariani, D. (2020). Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang (Studi Kasus Bidang Aset Daerah). *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(2), 152–159.
- Novriyanti, K., Muh. I, M., Shadiq., dkk. (2020). Kinerja Organisasi Pada Kantor

Badan Penanggulangan 98

- Nurliana, E., Sjafari, A., & Yulianti, R. (2011). *Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintahan Kota Serang*. <http://eprints.untirta.ac.id/1167/>
- Parampasi, A, D. (2015). Kinerja Pegawai Administrasi Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(2), 173–178.
- Prasetyo, A. E. (2024). *Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam*. 4(1), 21–35.
- Prasetyo, D., & Lestari, M. (2023). Analisis Kualitas Tanggapan Pemerintah Daerah terhadap Aspirasi Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 18(1), 45–57. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAKP/article/view/1893>
- Rahmawati, L., & Sari, A. N. (2023). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara: Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rama, M. I., & Nartin, N. (2020). Kinerja Organisasi Pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 490–500.
- S, I., Sulaiman, S., Satria, C., Thoyib, M., L, A., & A, A. (2019). Penentuan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(1), 1–28. <https://doi.org/10.36908/esha.v5i1.100>
- Sedarmayanti. (2018). *Good Governance: Untuk Mewujudkan Organisasi yang Produktif, Efektif, Efisien, dan Beretika*. Bandung: Mandar Maju.
- Tamaka, M. R. (2020). Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/27071/26662>
- Wahyuningtyas, D. A. (2024). *Evaluasi kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (bpkad) tahun 2022 di kabupaten nganjuk*. 01(30), 237–250
- Yuniarti, E., & Raharjo, B. (2022). Digitalisasi Layanan Publik dan Implikasinya terhadap Waktu Tanggap Pemerintah Daerah. *Jurnal Teknologi dan Pelayanan Publik*, 6(3), 121–133.
- Yusuf, M., & Damayanti, R. (2020). Keberlanjutan Kinerja Organisasi Publik: Pendekatan Manajemen Kinerja Strategis. *Jurnal Reformasi Administrasi Negara*, 6(3), 77–90