



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Kadrie Oening No. 9, Samarinda, Kalimantan Timur 75124  
Pos-elinspektorat.prov.kaltim@gmail.com; Laman <https://inspektorat.kaltimprov.go.id>

Samarinda, 04 Juli 2025

Nomor : 700.1.2.1/2192/Itprov-II/2025  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2025 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim.

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur  
di Samarinda.

Kami telah melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana perihal tersebut di atas. Evaluasi dilaksanakan berdasarkan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAPI), dengan hasil sebagai berikut:

1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 34 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- e. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 12 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah;
- f. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 100.3.3.1/K.59/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025;
- g. Surat Perintah Tugas Inspektur Prov. Kaltim No: 800.1.11.1/197/Itprov-II Tanggal 28 April 2025.

2. Tujuan Evaluasi

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP Perangkat Daerah (PD);

- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### 3. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Evaluasi SAKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*).

### 4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

- a. Ruang lingkup Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Sakip) Tahun 2025 meliputi penilaian Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- b. Metodologi evaluasi adalah kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi Sakip sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja;

### 5. Tindaklanjut hasil evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2024 Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menindaklanjuti hasil evaluasi Akip tahun sebelumnya diantaranya :

- a. Target Kinerja yang tidak achievable, menantang dan realistis ini sudah tidak dipergunakan lagi sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) bahkan Indikator Kinerja Individu (IKI) pada perencanaan kinerja;
- b. Dalam pemberian reward dan punishment lingkup Setda Prov. Kaltim, telah disempurnakan dari "Employee of The Month" menjadi "Best Employee" dengan pertimbangan utama adalah penilaisn kinerja individu yang harus dengan SKP

"sangat baik", Setda Prov. Kaltim juga telah membuat panduan terhadap pemilihan Best Employee;

- c. Sekretaris Daerah telah melakukan perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal 5 (lima) tahun;
- d. Pada lingkup Biro-biro setiap bulannya dilaksanakan Monev dan kemudian setiap bulan akan ada hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal masing-masing Biro, yang digunakan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

6. Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **82,15** (delapan puluh dua koma satu lima) atau dengan predikat penilaian "**A**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja Pemerintah "Memuaskan", Rincian hasil evaluasi tersebut adalah -sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Hasil Penilaian Evaluasi AKIP				Peningkatan/ Penurunan Capaian
		Bobot Penilaian Tahun 2023	Bobot Penilaian Tahun 2024	Nilai		
				Tahun 2023	Tahun 2024	
1	Perencanaan Kinerja	30	30	30,00	30,00	-
2	Pengukuran Kinerja	20	30	15,40	21,30	5,90
3	Pelaporan Kinerja	10	15	8,00	11,85	3,85
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	20	25	14,80	19,00	4,20
5	Capaian Akuntabilitas Kinerja	20		13,60		-
	<b>Nilai Hasil Evaluasi AKIP</b>			<b>81,80</b>	<b>82,15</b>	<b>0,35</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>A</b>	<b>A</b>	

Penjelasan lebih lanjut hasil penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024, sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki dokumen perencanaan mencakup Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK). Dokumen perencanaan tersebut mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) periode 2024-2026.

## 2) Pengukuran Kinerja

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU). Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi E-SAKIP. Hal ini untuk mempermudah monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja bagi pimpinan Perangkat Daerah. Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya penyajian kinerja pada aplikasi E-SAKIP dalam mengukur kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja yang lebih baik dan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;

## 3) Pelaporan Kinerja

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun laporan kinerja (LKjIP) Tahun 2024, yang di formalkan, direviu, dipublikasikan serta disampaikan tepat waktu. Disamping itu, laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja dan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah dan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Serta telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya kepedulian seluruh pegawai dalam penyajian informasi kinerja pada E-SAKIP belum optimal.

## 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal/capaian sasaran/program/kegiatan yang dilaksanakan pada seluruh bidang/sub bidang/staf dan dilaksanakan secara berjenjang.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya belum terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan sasaran/program/kegiatan yang dievaluasi dan belum terdapat bukti yang cukup bahwa rekomendasi telah ditindaklanjuti.

## 7. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. **Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilengkapi permasalahan dan rekomendasi dalam rangka perbaikan kinerja berikutnya agar dilakukan evaluasi dalam pelaksanaannya dan hasil pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar acuan, dalam penyesuaian strategi/langkah-langkah dalam mencapai kinerja. Disamping itu, memastikan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sampai level sub kegiatan;**
- b. **Meningkatkan kepedulian seluruh pegawai dalam penyajian informasi kinerja pada E-SAKIP;**
- c. **Menyusun secara berkala dan mendokumentasikan hasil revidi atas laporan kinerja (LKjIP) untuk memastikan bahwa informasi dalam laporan kinerja (LKjIP) telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas;**
- d. **Memanfaatkan/menggunakan informasi dalam laporan kinerja (LKjIP) seperti permasalahan/hambatan/rekomendasi dijadikan dasar oleh pimpinan untuk penyesuaian aktifitas, anggaran, evaluasi, penyesuaian perencanaan, mempengaruhi budaya kerja perbaikan dan tindak lanjut;**
- e. **Agar pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal memuat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan sasaran/program/kegiatan yang dievaluasi dan belum terdapat bukti yang cukup bahwa rekomendasi telah ditindaklanjuti;**

Demikian hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini disampaikan, sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi Sakip di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Terhadap hasil Evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya implementasi Sakip di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami sampaikan.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur,



Dr. H. M. Irfan Prananta, SE, MM  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP 19740818 199703 1 006

Tembusan :

1. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB di Jakarta;
3. Kepala Bappeda Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
4. Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kaltim di Samarinda.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>30</b>
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>6,00</b>	AA	<b>6</b>
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>	<b>9,00</b>	AA	<b>9</b>
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang</b>	<b>15,00</b>	AA	<b>15</b>
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>21,3</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6,00</b>	AA	<b>6</b>
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara</b>	<b>9,00</b>	B	<b>6,3</b>
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan</b>	<b>15,00</b>	CC	<b>9</b>
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>11,85</b>
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3,00</b>	AA	<b>3</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas</b>	<b>4,50</b>	BB	<b>3,6</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level provinsi/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian</b>	<b>7,50</b>	B	<b>5,25</b>
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kerja.			
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>		<b>19</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5,00</b>	AA	<b>5</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja internal			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas</b>	<b>7,50</b>	B	<b>5,25</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>12,50</b>	B	<b>8,75</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			