

IMPLEMENTASI SISTEM SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DI KANTOR CAMAT SEBULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhammad Fikrie Adhyaksa, Bulan Erika Bato

**eJournal Administrasi Publik
Volume 14, Nomor 1, 2026**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pengarang : Muhammad Fikrie Adhyaksa

NIM : 1902016010

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 25 Juni 2026

Pembimbing,



Bulan Erika Bato, S.Sos., M.A.P.

NIP. 19920720 202406 2 004

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Publik

Volume : 14

Nomor : 1

Tahun : 2026

Halaman : 140-148

IMPLEMENTASI SISTEM SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DI KANTOR CAMAT SEBULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhammad Fikrie Adhyaksa ¹, Bulan Erika Bato ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan Model Analisis Interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah dilaksanakan melalui tahap perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022. Pada tahap perencanaan kinerja masih ditemukan keterbatasan pemahaman pegawai dalam menyusun indikator dan target kinerja. Pada tahap pelaksanaan dan pemantauan kinerja telah didukung oleh penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam proses pelaporan dan pemantauan kinerja, namun masih terdapat ketidaksesuaian antara rencana kerja dan pelaksanaan tugas di lapangan. Pada tahap penilaian kinerja, proses penilaian telah dilakukan melalui aplikasi e-Kinerja oleh atasan langsung, namun sebagian pegawai belum memahami secara rinci hasil penilaian yang diberikan. Sementara itu, tindak lanjut hasil penilaian berupa evaluasi, pembinaan, serta penerapan pemberian penghargaan dan hukuman belum dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Faktor penghambat implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) meliputi aspek komunikasi yang belum berjalan optimal, keterbatasan sumber daya manusia, perbedaan komitmen pegawai dalam pelaksanaan SKP, serta kurangnya konsistensi pemantauan, pembinaan, dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

Kata Kunci : Sasaran Kinerja Pegawai, e-Kinerja, Penilaian Kinerja

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan fondas utama dalam sistem pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tidak semata-mata bergantung pada kebijakan yang dibuat, melainkan juga pada kualitas kinerja ASN saat menjalankan tugas dan tanggung

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: adhyaksa.fikrie@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

jawabnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah sistem pengelolaan kinerja guna mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi pegawai secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, serta transparan (Salam, 2021).

Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu instrumen utama dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini memiliki peranan krusial sebagai landasan untuk tahap perencanaan, pelaksanaan pemantauan, penilaian, hingga tindak lanjut evaluasi kinerja. Saat ini, tata kelola kinerja ASN berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022.

Peraturan tersebut menekankan bahwa pengelolaan kinerja ASN tidak sekadar berfokus pada pemenuhan syarat administratif, melainkan bertujuan untuk memacu peningkatan performa individu maupun organisasi. Melalui implementasi SKP, setiap ASN diharuskan untuk menyusun rencana kerja yang sejalan dengan visi dan misi instansi, menjalankan tugas sesuai sasaran yang telah ditentukan, dan mempertanggungjawabkan hasil melalui sistem evaluasi yang objektif dan terukur.

Meskipun demikian, penerapan sistem SKP pada praktiknya masih menemui hambatan. Studi yang dilakukan oleh Kusmayendi (2022) memperlihatkan bahwa pelaksanaan SKP terkendala oleh tingkat pemahaman pegawai dalam proses penyusunan dan penerapannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Saputra dan Heliyani (2024) yang mencatat bahwa penerapan sistem penilaian kinerja ASN sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia serta pemahaman mereka terhadap sistem yang digunakan. Situasi ini berpotensi menurunkan efektivitas SKP sebagai alat ukur manajemen kinerja ASN.

Kondisi serupa juga terjadi di Kantor Camat Sebulu. Sebagai instansi daerah yang bertugas menjalankan pemerintahan dan pelayanan masyarakat di lingkup kecamatan, Kantor Camat Sebulu diwajibkan untuk menerapkan sistem pengelolaan kinerja ASN sesuai dengan regulasi yang berlaku. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam pengaplikasian sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Hambatan tersebut terjadi di berbagai tahapan, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan, evaluasi kinerja, hingga tindak lanjut atas hasil penilaian tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus untuk menjawab permasalahan terkait bagaimana implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) beserta faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi sistem SKP tersebut sekaligus mengidentifikasi berbagai faktor penghambat dalam pelaksanaannya.

Kerangka Dasar Teori

Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah proses menjalankan suatu keputusan yang telah disepakati guna mencapai sasaran yang diinginkan. Kesuksesan dari penerapan ini tidak sekadar bergantung pada seberapa baik kualitas rumusan kebijakannya, melainkan juga dipengaruhi oleh cara para pelaksana kebijakan di lapangan melaksanakannya (Winarno, 2024). Dengan demikian, tahap implementasi memegang peranan krusial dalam memastikan apakah tujuan dari sebuah kebijakan dapat terealisasi atau tidak.

Teori Implementasi Kebijakan Edward III

Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edward III (1980) sebagai pisau analisis. Terdapat empat faktor yang memengaruhi kesuksesan penerapan suatu kebijakan, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Aspek komunikasi merujuk kepada proses penyaluran informasi dan koordinasi selama kebijakan dijalankan. Aspek sumber daya meliputi kecakapan, kompetensi, serta dukungan yang dimiliki oleh pihak pelaksana. Aspek disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan kesediaan pelaksana untuk merealisasikan kebijakan tersebut. Sementara itu, struktur birokrasi menyangkut prosedur, mekanisme, dan pembagian tugas yang memfasilitasi jalannya kebijakan.

Implementasi Sistem

Implementasi sistem adalah tahapan pengaplikasian sebuah sistem di dalam suatu organisasi agar dapat beroperasi mencapai sasaran yang telah ditentukan. Proses ini tidak sebatas pada pemakaian teknologi atau aplikasi saja, melainkan turut melibatkan kesiapan sumber daya manusia, prosedur operasional, koordinasi, dan sistem pengawasan yang menunjang pelaksanaannya. Kesuksesan dari implementasi ini sangat bergantung kepada kesiapan sumber daya manusia, prosedur kerja, koordinasi, serta dukungan organisasi dalam mengoperasikan sistem tersebut (Purnawati dkk., 2024).

Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah komponen penting dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. Sistem ini berfungsi sebagai instrumen berkesinambungan untuk merencanakan, melaksanakan dan memantau, menilai, serta menindaklanjuti kinerja pegawai. Terdapat empat tahapan utama dalam pengelolaan kinerja menggunakan sistem SKP, yakni perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan kinerja, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut atas hasil evaluasi tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk memahami fenomena sosial berdasarkan kondisi alamiah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Fokus penelitian ini adalah implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, yang meliputi :

1. Perencanaan kinerja.
2. Pelaksanaan dan pemantauan kinerja.
3. Penilaian kinerja.
4. Tindak lanjut.
5. Faktor-faktor penghambat implementasi sistem SKP.

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap penerapan sistem SKP di Kantor Camat Sebulu. Wawancara dilakukan dengan para informan yang terkait dengan pelaksanaan sistem SKP guna menggali informasi yang selaras dengan fokus penelitian. Sementara itu, dokumentasi dimanfaatkan sebagai data pelengkap untuk mendukung temuan dari proses observasi dan wawancara tersebut.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menerapkan Model Analisis Interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang mencakup tahapan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara

A. Perencanaan Kinerja

Tahap pertama dalam implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah perencanaan kinerja yang meliputi penetapan target serta indikator kinerja para pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Camat Sebulu telah melaksanakan perencanaan kinerja melalui pembuatan SKP, pemanfaatan aplikasi e-Kinerja, serta bimbingan dari atasan langsung. Langkah ini telah sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022.

Penerapan perencanaan kinerja ini turut ditunjang oleh kebijakan serta prosedur penyusunan SKP yang terstruktur. Upaya sosialisasi terkait dengan pembuatan SKP dan pengoperasian aplikasi e-Kinerja telah diselenggarakan lewat rapat internal maupun forum koordinasi. Di samping itu, setiap pegawai diharuskan untuk merumuskan target dan indikator kinerja yang selaras dengan tugas pokok dan fungsi jabatannya masing-masing.

Meskipun demikian, sebagian pegawai masih menemui kendala dalam memahami cara menyusun target dan indikator kinerja yang sesuai dengan tanggung jawab jabatannya. Tingkat pemahaman pegawai mengenai penyusunan

SKP juga belum merata di antara pegawai, mengingat tidak semuanya hadir dalam sesi sosialisasi dan bimbingan yang diadakan. Situasi ini mengindikasikan bahwa meskipun perencanaan kinerja sudah berjalan, pelaksanaannya belum mencapai hasil yang maksimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kusmayendi (2022) yang menemukan bahwa penerapan SKP masih terhambat oleh kurangnya pemahaman pegawai terkait dengan proses penyusunan dan pelaksanaannya. Lebih lanjut, penelitian dari Saputra dan Heliyani (2024) turut menegaskan bahwa kelancaran implementasi sistem pengelolaan kinerja ASN sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia serta tingkat pemahaman pegawai terhadap sistem yang diaplikasikan.

B. Pelaksanaan dan Pemantauan Kinerja

Tahap selanjutnya setelah penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah pelaksanaan dan pemantauan kinerja. Berdasarkan temuan penelitian, Kantor Camat Sebulu telah menerapkan proses tersebut dengan memanfaatkan aplikasi e-Kinerja serta mengadakan kegiatan evaluasi berkala yang disebut dengan forum rapat Ngapeh Hambat. Melalui mekanisme ini, pegawai dapat melaporkan realisasi tugasnya, sementara atasan bertugas mengawasi dan menilai pencapaian kinerja tersebut.

Secara administratif, keberadaan aplikasi e-Kinerja mempermudah jalannya pelaporan dan pemantauan kinerja. Di sisi lain, rutinitas forum rapat Ngapeh Hambat dilaksanakan secara rutin sebagai media evaluasi untuk mendiskusikan target yang telah dicapai, kendala yang dialami pegawai, serta langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.

Meskipun demikian, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya ketidakselarasan antara rencana kerja pada SKP dengan pelaksanaan tugas yang sebenarnya. Beberapa pegawai juga masih menghadapi kendala teknis dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja, khususnya saat memasukkan data indikator kinerja. Situasi ini menandakan bahwa proses pelaksanaan dan pemantauan kinerja di instansi tersebut belum berjalan secara maksimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kusuma (2021) yang mengemukakan bahwa penilaian kinerja ASN menuntut adanya dukungan sistem administrasi dan pengawasan yang memadai. Lebih jauh lagi, studi dari Saputra dan Heliyani (2024) juga mengonfirmasi bahwa kemampuan literasi digital pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan implementasi sistem pengelolaan kinerja ASN.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran capaian hasil dan perilaku kerja pegawai yang berpedoman pada target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan temuan penelitian, pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Camat Sebulu telah memanfaatkan aplikasi e-Kinerja dan dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai meraih predikat penilaian “baik”. Secara administratif, kondisi ini menunjukkan bahwa tahapan penilaian kinerja telah berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku serta berfungsi sebagai acuan dalam mengukur pencapaian kinerja pegawai.

Meskipun demikian, masih ditemukan pegawai yang kurang memahami secara rinci mengenai proses dan hasil evaluasi dari atasan mereka. Di samping itu, predikat penilaian yang diberikan cenderung seragam, sehingga belum mampu sepenuhnya mencerminkan variasi capaian kinerja pegawai yang sebenarnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penilaian kinerja masih membutuhkan perbaikan, khususnya pada aspek komunikasi hasil evaluasi kepada pegawai.

Temuan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Saputra dan Heliyani (2024) yang menegaskan bahwa implementasi sistem penilaian kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman pegawai terhadap sistem yang diaplikasikan, serta bagaimana proses evaluasi itu sendiri dijalankan oleh atasan.

D. Tindak Lanjut

Sebagai tahap akhir dalam pengelolaan kinerja ASN, tindak lanjut hasil penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, Kantor Camat Sebulu telah melaksanakan tindak lanjut tersebut melalui evaluasi berkala, pembinaan, pelatihan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi.

Proses pelaksanaannya diwujudkan melalui rapat koordinasi, forum evaluasi Ngapeh Hambat, dan instruksi langsung dari pimpinan kepada bawahannya. Di samping itu hasil penilaian ini turut dijadikan landasan utama dalam merencanakan pembinaan dan pengembangan pegawai.

Meskipun demikian, pelaksanaan tindak lanjut tersebut dinilai belum maksimal. Program pembinaan dan pelatihan belum berjalan secara konsisten bagi seluruh pegawai. Selain itu, penerapan penghargaan dan sanksi belum terstruktur dengan baik, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja belum dirasakan secara merata.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusmayendi (2022) dan Saputra dan Heliyani (2024). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa tindak lanjut hasil penilaian kinerja umumnya masih menemui hambatan, terutama pada aspek pembinaan pegawai dan pengembangan kinerja yang berkelanjutan.

Faktor Penghambat Implementasi Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara

A. Komunikasi

Faktor komunikasi merupakan salah satu kendala dalam implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan hasil penelitian, meskipun

sosialisasi dan pendampingan mengenai penyusunan SKP serta penggunaan aplikasi e-Kinerja telah dilakukan, tingkat pemahaman pegawai masih belum merata. Di samping itu, pemberian umpan balik dan tindak lanjut atas hasil penilaian kinerja belum terlaksana secara terstruktur, sehingga masih terdapat pegawai yang belum memahami implementasi sistem SKP secara maksimal.

B. Sumber Daya

Faktor sumber daya terlihat dari sebagian pegawai yang masih kesulitan merumuskan indikator dan target kinerja, serta mengoperasikan aplikasi e-Kinerja. Adanya perbedaan tingkat pemahaman pegawai terhadap sistem pengelolaan kinerja ini mengakibatkan proses pelaksanaan SKP masih membutuhkan bimbingan dari atasan atau rekan kerja yang lebih menguasai sistem tersebut.

C. Disposisi

Faktor disposisi berkaitan dengan sikap dan komitmen pegawai dalam menjalankan sistem SKP. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian pegawai sudah menyadari pentingnya SKP sebagai alat pengelolaan kinerja ASN. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang menganggap SKP sebatas formalitas administrasi, sehingga penerapannya belum sepenuhnya terfokus pada upaya peningkatan kualitas kinerja.

D. Struktur Birokrasi

Faktor struktur birokrasi tercermin dari belum konsistennya pelaksanaan pemantauan, evaluasi, serta tindak lanjut atas hasil penilaian kinerja. Di samping itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi belum berjalan secara sistematis, sehingga fungsi pembinaan kinerja menjadi kurang optimal. Situasi ini mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan dan tindak lanjut harus diperkuat guna menunjang keberhasilan implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu telah berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan, penilaian, serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Namun, pelaksanaannya belum berjalan secara optimal karena masih terdapat beberapa kendala. Kendala tersebut mencakup terbatasnya pemahaman pegawai dalam menyusun indikator dan target kinerja, adanya ketidakselarasan antara rencana kerja dan realisasi tugas, kurangnya pemahaman terhadap hasil penilaian, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi yang belum dilakukan secara konsisten.

2. Faktor-faktor yang menghambat implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Sebulu meliputi aspek komunikasi yang belum optimal dalam sosialisasi, pendampingan dan penyampaian hasil evaluasi, keterbatasan sumber daya manusia dalam memahami penyusunan SKP serta penggunaan aplikasi e-Kinerja, masih adanya pegawai memandang SKP sebagai pemenuhan administrasi, serta belum konsistennya pelaksanaan pemantauan, pembinaan, dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Kantor Camat Sebulu perlu meningkatkan sosialisasi, koordinasi, dan pendampingan secara berkelanjutan agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai penyusunan SKP, penggunaan aplikasi e-Kinerja, serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja.
2. Pelatihan dan bimbingan teknis perlu diselenggarakan secara rutin guna meningkatkan kompetensi pegawai dalam merumuskan indikator dan target kinerja, serta mengoperasikan aplikasi e-Kinerja.
3. Kantor Camat Sebulu perlu mendorong peningkatan komitmen pegawai dalam implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Hal ini bertujuan agar SKP tidak sekadar dianggap sebagai kewajiban administrasi belaka, melainkan benar-benar dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN.
4. Pelaksanaan pengawasan, evaluasi, pembinaan, serta penerapan penghargaan dan sanksi perlu dilakukan secara lebih konsisten dan sistematis agar implementasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat berjalan lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C. Congressional Quarterly Press.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN*.
- Kusmayendi. (2022). *Implementasi sasaran kerja pegawai (SKP) bagi aparatur sipil negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi*. Juhanperak, 609–619.
- Kusuma, A. (2021). *Analisis Implementasi Penilaian SKP Pada PNS Di Lingkungan Kemendes PDTT RI*. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 2(09), 1419–1428. <https://doi.org/10.59141/jiss.v2i09.400>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis : a methods sourcebook (Third edition)*. SAGE Publications, Inc.

- Purnawati, Ni Wayan, dkk. (2024). *Sistem Informasi: Teori dan Implementasi Sistem Informasi di Berbagai Bidang*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Salam, R. (2021). *Pentingnya Penilaian Kinerja Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik Di Kota Tangerang Selatan*. Sosiohumaniora. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i2.31963>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, O. & Heliyani. (2024). *Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ekobistek, 13(3), 120–128. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i3.808>
- Winarno, B. (2024). *Kebijakan publik: Teori, proses, dan studi kasus*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).