



Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi pada Biro- Biro Dalam Lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Maluku

Fadillah La Mani¹⁾, Zainal Abindin Rengifurwarin²⁾, Wahab Tuanaya³⁾

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

fadillahmani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Budaya Organisasi di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri dari 248 Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan sampel 50 orang yang dipilih secara random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi SKP, dan laporan kinerja instansi (LKIP). Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji T, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi dengan nilai t-hitung $6,875 > t$ -tabel 2,000 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 0,507 menunjukkan bahwa 50,7% variasi Budaya Organisasi dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kinerja ASN melalui pelatihan, supervisi, dan penilaian berbasis SKP untuk membangun budaya organisasi yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen biro untuk mengintegrasikan pengembangan kinerja pegawai dengan evaluasi budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Sekretariat Daerah

Abstract

This study aims to analyze the effect of Employee Performance on Organizational Culture at the Bureau of Government and Regional Autonomy, Regional Secretariat of Maluku Province. The research employs a quantitative approach with causal associative design. The population consists of 248 civil servants (ASN), with a sample of 50 selected using random sampling. Data were collected through questionnaires, SKP documentation, and organizational performance reports (LKIP). Data analysis was conducted using simple linear regression, T-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that Employee Performance has a positive and significant effect on Organizational Culture, with t-calculated $6.875 > t$ -table 2.000 and significance level $0.000 < 0.05$. The determination coefficient of 0.507 indicates that 50.7% of the variation in Organizational Culture can be explained by Employee Performance, while the remainder is influenced by other factors such as work environment, leadership, and management systems. This study emphasizes the importance of improving civil servants' performance through training, supervision, and SKP-based assessment to foster a productive organizational culture that supports overall organizational performance. The findings suggest that the bureau management should integrate employee performance development with organizational culture evaluation to enhance effectiveness, efficiency, and accountability in public service.

Keyword: Employee Performance, Organizational Culture, Regional Secretariat

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai Negeri (Aparatur Sipil Negara) merupakan salah satu faktor penting dan bersifat strategis yang memperoleh perhatian serius dan luas oleh berbagai kalangan yang harus benar-benar dapat ditingkatkan secara baik dan optimal sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi publik atau organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai pada dasarnya dipahami sebagai proses dan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai pada suatu organisasi publik atau organisasi pemerintahan. Menurut Siagian Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Siagian, 1995).

Tinggi atau rendahnya tingkat kinerja pegawai pada suatu organisasi publik atau organisasi pemerintahan dapat menjadi ukuran atau barometer terhadap tingkat keberhasilan dan prestasi yang dicapai pada suatu organisasi publik atau organisasi pemerintahan tersebut. Kinerja pegawai yang baik dan optimal pada suatu organisasi dapat menentukan dan mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017), kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor publik dan pemerintahan. Tingkat kinerja pegawai dapat menentukan sejauh mana organisasi mencapai tujuan dan prestasi yang telah ditetapkan.

Terkait dengan itu tinggi atau rendahnya tingkat kinerja pegawai (Aparat Sipil Negara) sangat menentukan dan mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai pada suatu organisasi publik atau pemerintahan. Kinerja organisasi pada intinya menunjukkan kepada tingkat efektivitas kerja, efisiensi kerja, dan produktivitas kerja yang dicapai pada suatu organisasi, termasuk organisasi publik atau organisasi pemerintahan (Mahsun, 2006). Kinerja organisasi dari dimensi efektivitas kerja pada dasarnya adalah tingkat ketepatan kerja yang hendak dicapai oleh dalam mengemban tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan – ketentuan perundangan yang berlaku.

Efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Sementara itu menurut Sondang P. Siagian dalam buku (Siagian, 1995) memberikan definisi sebagai berikut: efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah telah menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. SKP dirancang sebagai instrumen utama untuk mengukur capaian kinerja individu ASN secara objektif, terukur, dan menjadi dasar dalam penetapan tunjangan kinerja, promosi jabatan, serta pengembangan karier pegawai (KemenPAN RB, 2022). Di sisi lain, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) berfungsi sebagai alat evaluasi menyeluruh atas kinerja organisasi secara institusional dan menjadi tolok ukur utama dalam akuntabilitas kinerja instansi serta menjadi media informasi pertanggung jawaban kepada publik (Biro Organisasi Setda Maluku, 2025).

Idealnya, SKP dan LKIP harus saling terintegrasi, SKP sebagai cerminan capaian kinerja individu ASN seharusnya berkontribusi secara langsung terhadap capaian kinerja organisasi yang dilaporkan dalam LKIP. Namun, dalam praktiknya, integrasi ini belum optimal. Ketika SKP dan LKIP tidak disusun berdasarkan data yang valid dan sinkron, maka kinerja yang dilaporkan berisiko menjadi sekadar formalitas administratif dan tidak mencerminkan kondisi dan kontribusi nyata di lapangan (Karmilasari & Pahlevi, 2021). Oleh karena itu, keterpaduan antara SKP dan LKIP menjadi sangat penting agar evaluasi kinerja bersifat substantif, berorientasi hasil dan bukan sekadar administratif.

Di tingkat daerah, penerapan SKP dan LKIP telah menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, termasuk di lingkungan Sekretariat

Daerah (Setda) (Dhiya Prameswari et al., 2022). Khususnya, peran ini menjadi lebih signifikan karena setda sebagai instansi koordinatif lintas organisasi perangkat daerah (OPD) dalam mendukung efektivitas kebijakan kepala daerah (Dhiya Prameswari et al., 2022). Oleh sebab itu, akurasi pengukuran kinerja ASN di lingkungan Setda menjadi sangat krusial. Namun kenyataannya, masih terdapat berbagai hambatan internal, seperti rendahnya kualitas sumber daya ASN dalam aspek kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural; minimnya pemahaman terhadap tujuan strategis organisasi; serta lemahnya integritas dan komitmen terhadap kinerja. Hal ini berdampak pada tidak tepatnya penyusunan dan pelaksanaan SKP, serta mengurangi validitasnya sebagai cerminan kontribusi riil ASN (Majida, 2016).

Selaku ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku, menggunakan pendekatan Silopsisme (Putro, 2023; Heriyanto, 2013) untuk memahami fenomena penilaian kinerja di lingkungan kerja. Silopsisme dalam konteks ini merujuk pada situasi dimana unit organisasi bekerja dan menilai berdasarkan kinerjanya sendiri dan tidak mempertimbangkan dampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam pengamatan langsung yang dilakukan, ditemukan bahwa mayoritas ASN pada Biro Sekretariat Daerah memperoleh nilai SKP pada penilaian individu ASN dengan kategori "Baik". Sementara pada saat yang sama, capaian kinerja organisasi berdasarkan LKIP justru menunjukkan hasil yang "Sangat Memuaskan". Fenomena ini tampak kontradiktif, apabila kontribusi ASN hanya berada pada tingkat "Baik", maka secara logika capaian organisasi tidak mungkin mencapai predikat "Sangat Memuaskan", tanpa adanya kontribusi luar biasa dari individu-individu ASN.

Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya potensi bias dalam proses penilaian kinerja individu, lemahnya mekanisme integrasi data antara SKP dan LKIP, serta tidak tepatnya indikator yang digunakan dalam mengukur kontribusi nyata pegawai terhadap tujuan strategis instansi (Fadillah & Trihudiatmanto, 2023). Penilaian sering kali bersifat administratif, serta validasi silang, serta tidak terakar pada ukuran kinerja berbasis hasil atau outcome.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya kendala operasional dan teknis dalam penerapan SKP, terutama yang belum terdigitalisasi secara menyeluruh. Misalnya dalam penelitian (Karmilasari & Pahlevi, 2021), mengungkapkan di Kabupaten Bojonegoro, meskipun penerapan sistem penilaian kinerja pegawai (SKP) di Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro sudah dilakukan dan mulai menggunakan sistem berbasis Web, terdapat berbagai kendala signifikan yang menghambat efektivitas dan objektivitas penilaian tersebut. Kendala utama meliputi belum meratanya penguasaan teknologi, keterbatasan sumber daya manusia yang mengelola sistem, teknologi yang belum memadai, serta proses pengisian dan pengolahan data yang masih bersifat manual dan belum terotomatisasi secara menyeluruh. Selain itu, penerapan SKP yang bersifat manual dan belum terotomatisasi berpotensi menimbulkan ketidakakuratan dan ketidakefisienan dalam proses penilaian kinerja pegawai di lingkup Kabupaten Bojonegoro.

Hasil penelitian dari (Fadillah & Trihudiatmanto, 2023), juga mengatakan Penerapan Prestasi kerja pegawai sebagai tolok ukur untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun dari hasil penelitian terdapat ketidaksesuaian antara hasil empiris dengan teori yang ada, terutama terkait pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja pegawai dan peran penilaian prestasi kerja sebagai mediator. Selain itu, adanya kebutuhan untuk memperluas penelitian dengan sampel lebih besar dan metodologi lebih beragam, serta fokus pada pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih adil dan objektif.

Meskipun studi-studi tersebut telah memberikan kontribusi penting, masih terdapat celah penelitian dalam mengkaji keterkaitan langsung antara capaian individu dalam SKP dengan hasil evaluasi capaian kinerja organisasi dalam LKIP, khususnya di lingkungan Setda yang memiliki karakter koordinatif lintas biro. Penelitian ini berusaha mengkaji kekosongan tersebut dengan menganalisis sejauh mana SKP mencerminkan kontribusi nyata ASN terhadap kinerja aktual organisasi.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pendekatan analisis integratif antara SKP dan LKIP dalam rangka pengukuran capaian kinerja individu ASN terhadap capaian kinerja organisasi, dengan mempertimbangkan faktor struktural dan budaya birokrasi. Studi ini mencoba menelusuri

secara empiris mengidentifikasi penyebab ketidaksesuaian antara capaian kinerja individu dan capaian kinerja organisasi, serta merumuskan strategi kebijakan yang lebih objektif dan terukur untuk mengatasi kesenjangan yang terjadi antara capaian kinerja individu dengan capaian kinerja organisasi.

Gejala – gejala diatas menjadi menarik dan dipandang penting untuk dikaji lebih jauh melalui studi ini, diharapkan ditemukan solusi aplikatif dalam membangun sistem penilaian kinerja ASN yang lebih sinkron, objektif, dan yang terintegrasi secara valid, akan mampu mencerminkan kinerja aktual ASN secara menyeluruh, bukan sekadar memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga berdampak pada capaian kinerja organisasi biro Setda Maluku secara keseluruhan, dengan judul: “Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi pada Biro- Biro Dalam Lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel, yaitu kinerja individu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai variabel independen (X) dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan ini dipilih karena dapat menjawab pertanyaan penelitian mengenai ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Biro Sekretariat Daerah Provinsi Maluku dengan waktu pelaksanaan selama tiga bulan, yaitu dari September hingga November 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh ASN di Biro Sekretariat Daerah Provinsi Maluku yang memiliki penilaian SKP minimal dua tahun terakhir, sebanyak 248 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik random sampling dengan besaran 25% dari total populasi, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yang relevan dengan tujuan penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner untuk mengukur persepsi ASN terhadap SKP dan kontribusi aktual mereka terhadap organisasi. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa nilai SKP dan laporan kinerja (LKIP), serta wawancara terbatas untuk memperkuat pemahaman tentang implementasi SKP di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kinerja Pegawai (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) di lingkungan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, uji T, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui arah, kekuatan, signifikansi, dan kontribusi variabel independen terhadap dependen.

Uji Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Dimana:

- Y = Budaya Organisasi
- X = Kinerja Pegawai
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Hasil pengolahan data dari 64 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta (a)	2,153	3,241	0,002
Kinerja Pegawai (X)	0,612	6,875	0,000

Persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y=2,153+0,612X$$

Interpretasinya, setiap kenaikan skor Kinerja Pegawai sebesar 1 satuan akan meningkatkan Budaya Organisasi sebesar 0,612 satuan. Nilai konstanta 2,153 menunjukkan bahwa jika Kinerja Pegawai = 0, maka Budaya Organisasi diperkirakan sebesar 2,153.

Uji T dan Koefisien Determinasi

Hasil uji T menunjukkan bahwa t-hitung (6,875) > t-tabel (2,000) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Budaya Organisasi signifikan secara statistik.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa 50,7% variasi Budaya Organisasi dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai. Sisanya, 49,3%, dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi, uji T, dan R^2 , dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Semakin tinggi kinerja individu ASN, semakin kuat budaya organisasi di Biro ini, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kinerja Pegawai (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y) di lingkungan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Persamaan regresi $Y=2,153+0,612X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0,612 satuan. Hal ini menegaskan adanya hubungan langsung antara kualitas kinerja individu dengan kekuatan dan keberlanjutan budaya organisasi.

Hasil uji T (t-hitung = 6,875 > t-tabel = 2,000; sig. = $0,000 < 0,05$) memperkuat bahwa pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Budaya Organisasi bersifat signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan kinerja ASN tidak hanya berdampak pada pencapaian target individu, tetapi juga membentuk nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang mendukung terciptanya budaya organisasi yang produktif. Temuan ini sejalan dengan teori Siagian (1995) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang mampu memengaruhi efektivitas organisasi.

Koefisien determinasi ($R^2 = 0,507$) mengindikasikan bahwa 50,7% variasi budaya organisasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem pengelolaan organisasi, dan budaya birokrasi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja individu memiliki kontribusi signifikan, budaya organisasi juga dipengaruhi oleh dinamika struktural dan sosial di dalam Biro.

Secara konseptual, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN harus diiringi dengan penguatan budaya organisasi. Budaya yang sehat akan mendorong disiplin, motivasi, dan kolaborasi antarpegawai, yang pada gilirannya memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa strategi peningkatan kinerja individu ASN tidak dapat dilepaskan dari pembangunan budaya kerja yang mendukung, sehingga kedua aspek ini harus dikelola secara simultan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Koefisien regresi sebesar 0,612 dan signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa peningkatan kinerja individu ASN akan berdampak langsung pada penguatan budaya organisasi. Selain itu, koefisien determinasi ($R^2 = 0,507$)

mengindikasikan bahwa 50,7% variasi Budaya Organisasi dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen yang diterapkan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja individu menjadi salah satu faktor strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain: pertama, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah perlu meningkatkan program pembinaan, pelatihan, dan supervisi bagi ASN untuk mendorong kinerja individu yang lebih optimal. Kedua, penilaian kinerja berbasis SKP harus disusun secara terintegrasi dengan evaluasi budaya organisasi agar setiap kontribusi individu tercermin dalam capaian organisasi. Ketiga, manajemen biro disarankan untuk memperhatikan faktor pendukung lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen, sehingga budaya organisasi dapat semakin kokoh dan mendukung efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas pelayanan public.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: Performance management in action. CIPD*.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice** (15th ed.). *Kohan Page*.
- Atmosudirjo, P. (1997). *Dasar-Dasar Administrasi: Vol. Cetakan X*. Ghalia Indonesia.
- Biro Organisasi Setda Maluku. (2025). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LKIP) 2024 Biro Organisasi Setda Maluku*. Portal PemProv Maluku.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2020). *Public Administration: An Action Orientation. Cengage Learning*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Manahement (16th ed.)*. Pearson Education.
- Dhiya Prameswari, P., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Implementasi dan Kendala Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada Kementerian Luar Negeri. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(6), 605–611. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.385>
- Draft, R. L. (2021). *Organizational performance refers to how well an organization achieves its goals, meets the expectations of stakeholders, and adapts to changing environments. Organization Theory and Design (13th ed.)*.
- Fadlilah, F., & Trihudyatmanto, M. (2023). Penilaian Prestasi Kerja: Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus di BKD kab. Wonosobo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8, 206–223.
- Gordon, Lewis, I. J., & Young, K. (1997). *Respectives on Policy Analysis. Public Administrasion Bulletin (Vol. 25)*.
- Gudono. (2017). *Teori Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Heriyanto, H. (2013). Solipsisme dan Fenomenalisme: Dua Kutub Ekstrim Kantian yang Mengoyak Spiritualitas. *Kanz Philosophia : A Journal for Islamic Philosophy and Mysticism*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.20871/kpjipm.v3i1.39>
- Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 503–509. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.14168>
- Kasim, & Azhar. (1994). *Tantangan Terhadap Pembangunan Administrasi Publik*.
- KemenPAN RB. (2022). *Buku Panduan Penyusunan dan Evaluasi SKP JPT dan Pimpinan Unit Kerja Mandiri berdasarkan PemenPANRB nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Daerah. <https://www.bkn.go.id/unggahahan/2022/09/Modul-Panduan-Penyusunan-dan-Evaluasi-SKP-JPT-dan-Pimpinan-Unit-Mandiri-PermenPAN-RB-No.6-Tahun-2022.pdf>



- Kristiadi, J. B. (1993). *Optimasi Sumber Daya Pembangunan Melalui Peningkatan Peran Swasta dalam Pembangunan Sektor Publik*.
- Kristiadi, J. B. (1997). *Dimensi Praktis Manajemen Pembangunan di Indonesia*. STIA LAN Press.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Majida, A. F. (2016). Pengaruh penilaian kinerja dengan sistem sasaran kerja pegawai (SKP) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) (Studi pada bagian umum Rumah Sakit Daerah Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4.
- Osborne, S. P. (2021). *Public Service Logic: Creating Value for Public Service Users, Citizens, and Society Through Public Service Delivery*. Routledge.
- Putro, H. C. (2023). Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Akuntansi Dengan Metodologi Pendekatan Kualitatif. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 806–813. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.4087>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suradinata, & Ermaya. (1994). *Kebijakan Pembangunan dan Pelaksanaan Otonomi Daerah, (Perkembangan Teori dan Penerapan)*. Ramadhan.
- Tsaury, S. (2014). *Manajemen kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Waluyo. (2007). *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. CV. Mandar Maju.
- Yeremias, T. K. (2014). *Enam Dimensi Strategis Adiministrasi Publik (Ke-3)*. Gava Media.
- Zainal, A. R. (2024). *Manajemen Pelayanan Publik (Konsep, Teori, Prinsip dan Paradigma)*. Pattimura Ambon.