

**MANAJEMEN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI  
APLIKASI SISTEM APLIKASI PENILAIANKINERJA PEGAWAI  
(SASIKAP EVO 6.0) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT**

ZAKIYYA ZAHRA NUR AZIZAH

NPP. 32.0407

*Asdaf Kabupaten Bandung, Jawa Barat*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: zakiyyazna@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Sri Hartati, M. Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *Inefficient and lacks transparency, especially in evaluation and reporting processes through the SASIKAP EVO 6.0 application at the BKPSDM Bandung Regency. Purpose:* This study aims to analyze the management of ASN performance through the SASIKAP EVO 6.0 application at BKPSDM Bandung. **Method:** *A qualitative approach was used, with data collected through interviews and documentation, and analyzed using descriptive qualitative techniques. Results:* The findings indicate that the application improves the efficiency of ASN performance evaluation through real-time reporting and system integration. However, issues remain, including low digital literacy among some users, internet connectivity problems, limited technical personnel, and cybersecurity risks **Conclusion:** SASIKAP EVO 6.0 effectively supports ASN performance management. However, digital literacy, routine training, improved infrastructure, and stronger technical and security support are required to optimize its implementation. **Keywords:** Performance Management, Civil Servants (ASN), SASIKAP EVO 6.0

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang GAP:** Belum efisien dan kurang transparan, terutama dalam proses evaluasi dan pelaporan melalui aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan kinerja ASN melalui penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (15 informan) dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi SASIKAP EVO 6.0 mampu meningkatkan efisiensi penilaian kinerja ASN melalui pelaporan secara *real-time* dan integrasi dengan sistem lain. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti rendahnya literasi digital sebagian pengguna, masalah koneksi internet, keterbatasan tenaga teknis, serta risiko keamanan siber. **Kesimpulan:** SASIKAP EVO 6.0 efektif dalam

mendukung manajemen kinerja ASN. Namun, dibutuhkan peningkatan literasi digital, pelatihan rutin, perbaikan infrastruktur, serta dukungan teknis dan keamanan yang lebih kuat untuk mengoptimalkan implementasinya.

**Kata Kunci:** Manajemen Kinerja, Aparatur Sipil Negara (ASN), SASIKAP EVO 6.0.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa perubahan signifikan dalam manajemen kinerja ASN di Indonesia, terutama melalui pemanfaatan teknologi. Salah satu poin pentingnya yakni digitalisasi manajemen ASN yang diatur dalam Pasal 63. Dalam konteks Pemerintahan, upaya manajemen kinerja ASN kini telah dioptimalkan melalui penerapan berbagai aplikasi yang merupakan alat bantu teknologi, salah satunya untuk mendukung penilaian dan pengelolaan kinerja ASN secara terintegrasi dan efektif. Aplikasi kinerja merupakan teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung implementasi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan disiplin pegawai.

Dalam rangka menindaklanjuti kebijakan tentang Manajemen Kinerja ASN, Pemerintah Kabupaten Bandung yang menyadari pentingnya modernisasi dalam sistem pengelolaan kinerja ASN untuk memastikan pencapaian target pembangunan daerah. Salah satu inovasi yang diadopsi adalah aplikasi Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP EVO 6.0) berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 109 Tahun 2020 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Aplikasi ini dirancang untuk mempermudah proses penilaian kinerja ASN, memantau pencapaian target kinerja, serta memastikan bahwa proses penilaian dilakukan secara transparan dan dapat diakses oleh seluruh pemangku kepentingan. Penilaian e-kinerja ini merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Dengan aplikasi SASIKAP EVO 6.0, setiap ASN dapat melakukan pelaporan kinerja secara *real-time*, sehingga memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih cepat, akurat, dan responsif terhadap perubahan di lapangan. Selain itu, modernisasi ini mendukung pengembangan kompetensi ASN dengan memberikan akses yang lebih baik terhadap pelatihan dan sumber daya informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.

Dalam era industri 4.0, di mana tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi, modernisasi sistem pengelolaan kinerja menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa ASN dapat memenuhi harapan tersebut dengan cara yang lebih responsif dan inovatif. Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bandung, aplikasi SASIKAP EVO 6.0 dirancang untuk terintegrasi dengan aplikasi lain seperti Sistem Informasi Absensi Perkantoran dan Gabungan Fitur Andal Lainnya (SI-Akang) dan Daftar Hadir Elektronik (DHE), namun proses integrasi ini sering kali mengalami kendala teknis. Pengguna melaporkan bahwa sistem sering tidak dapat mengakses data dengan lancar, terutama saat banyak pengguna yang mengakses aplikasi secara bersamaan, yang menyebabkan lambatnya proses pengisian dan validasi SKP. Salah satu tantangan utama dalam penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di Kabupaten Bandung adalah tingkat kesiapan ASN dalam mengadopsi teknologi baru, yang mencakup kompetensi digital, adaptasi terhadap perubahan budaya kerja, serta dukungan kebijakan yang berkelanjutan.

Aplikasi ini juga mengalami masa transisi yang cukup lama, terutama pada awal tahun. Hal ini disebabkan oleh perubahan regulasi dan struktur organisasi yang harus diadaptasi dalam sistem. Masa transisi selama dua bulan (Januari dan Februari) sering kali membuat pegawai merasa frustrasi karena tidak bisa langsung melakukan pengisian SKP, sehingga

mengganggu perencanaan kinerja tahunan, masa transisi akibat perubahan regulasi dan struktur organisasi juga memperlambat adaptasi pegawai terhadap sistem baru, sebagaimana disoroti oleh Murliasari et al. (2023) terkait pentingnya kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam memahami fitur-fitur baru dalam SASIKAP Evo 6.0, seperti pengisian rencana aksi dan penggunaan bahasa kinerja yang lebih kompleks dibandingkan sebelumnya. Masalah ini diperparah dengan kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang memadai mengenai penggunaan aplikasi, sehingga banyak pegawai yang masih menggunakan istilah atau metode lama dalam pengisian SKP. Fitur-fitur baru yang diperkenalkan dalam SASIKAP EVO 6.0, meskipun bertujuan untuk meningkatkan kinerja, terkadang tidak berfungsi sesuai harapan. Misalnya, ada laporan mengenai fitur penguncian jam absensi yang tidak berjalan optimal, sehingga menyulitkan pegawai dalam mencatat waktu kerja mereka secara akurat. Koneksi internet yang tidak stabil juga menjadi masalah signifikan saat menggunakan aplikasi ini. Banyak pengguna melaporkan bahwa mereka mengalami kesulitan saat mengakses aplikasi karena jaringan yang lemah, terutama di daerah-daerah tertentu di Kabupaten Bandung, yang berdampak pada keterlambatan dalam pengisian data dan pelaporan.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian).**

Manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen penting dalam mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi hasil. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh karakteristik sistem manajemen kinerja terhadap kinerja ASN, seperti struktur sistem dan aktivitas manajerial, namun belum banyak yang mengkaji pemanfaatan teknologi digital secara spesifik dalam sistem tersebut. Padahal, transformasi digital dalam birokrasi publik telah berkembang pesat, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja ASN. Salah satu inovasi yang belum banyak diteliti secara komprehensif adalah penggunaan aplikasi SASIKAP EVO 6.0, yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Bandung.

Penelitian sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengabaikan aspek-aspek kontekstual seperti hambatan teknis, literasi digital ASN, dan faktor kelembagaan yang memengaruhi implementasi aplikasi ini. Oleh karena itu, gap penelitian ini terletak pada minimnya kajian kualitatif yang mendalam terhadap implementasi SASIKAP EVO 6.0, termasuk bagaimana aplikasi ini berperan dalam mendukung transparansi, efisiensi, dan integrasi sistem kinerja ASN, serta tantangan nyata di lapangan yang dihadapi oleh para pelaksana. Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan mendalam.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai manajemen kinerja aparatur sipil negara telah banyak dilakukan dengan pendekatan dan fokus yang beragam. Salah satunya adalah studi yang dilakukan oleh Erina Sudaryati dalam jurnal Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2019, yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah”. Penelitian ini berfokus pada penerapan sistem manajemen kinerja di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Timur. Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa dua elemen penting dalam sistem manajemen kinerja, yaitu *performance management system activities* dan *structure of performance management systems*, terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja aparatur. Secara umum, penelitian ini menguatkan pentingnya penerapan sistem manajemen kinerja bagi aparatur sipil negara sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pemerintahan.

Dengan sistem yang terstruktur dan adanya aktivitas manajemen kinerja yang terencana, aparatur mampu memahami ekspektasi kinerja, melakukan perbaikan, serta mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih optimal. Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian lain yang mengangkat tema serupa, terdapat sejumlah persamaan yang menonjol, khususnya dalam hal substansi. Keduanya sama-sama menyoroti pentingnya manajemen kinerja ASN dalam konteks peningkatan produktivitas organisasi publik. Baik dalam penelitian Erina Sudaryati maupun studi-studi sejenis lainnya, pemanfaatan sistem berbasis kinerja dipandang krusial dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan akuntabilitas lembaga pemerintahan. Namun, terdapat pula perbedaan yang cukup mencolok dari segi pendekatan metodologi. Dalam penelitian Erina Sudaryati, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yang berarti analisis dilakukan dengan menggunakan data numerik, uji statistik, dan pengukuran variabel yang terstandarisasi.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan menghasilkan generalisasi yang lebih luas terhadap populasi penelitian. Berbeda halnya dengan pendekatan kualitatif yang lazim digunakan dalam penelitian lainnya, seperti pada analisis implementasi aplikasi manajemen kinerja ASN berbasis teknologi informasi (misalnya SASIKAP EVO 6.0), di mana pendekatan kualitatif lebih mengedepankan wawancara mendalam dan observasi langsung untuk memahami konteks sosial dan operasional di lapangan. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan bahwa setiap penelitian memiliki kekuatan dan kontribusi masing-masing dalam memperkaya kajian mengenai manajemen kinerja ASN. Penelitian Erina, dengan pendekatan kuantitatifnya, mampu memberikan gambaran hubungan yang terukur dan statistik antara struktur sistem dan aktivitas manajemen kinerja terhadap hasil kinerja aparatur. Sementara itu, penelitian lain yang menggunakan pendekatan kualitatif lebih menyoroti aspek proses, hambatan, serta dinamika pelaksanaan sistem di lapangan, termasuk respons para pelaksana kebijakan. Dengan demikian, penting bagi pengambil kebijakan untuk mempertimbangkan kedua pendekatan ini dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja ASN yang lebih komprehensif—baik dari sisi desain sistem maupun implementasinya di tingkat teknis dan operasional.

Dalam penelitian Sri Maryuni berjudul *Implementation of Public Service Innovation Policy to Promote E-Government System in Pontianak City Government*, Volume 8 Nomor 3 Tahun 2024, berfokus pada kebijakan inovasi pelayanan publik untuk mendorong *system e-government* secara umum di Pemerintah Kota Pontianak, enyoroti kebijakan, strategi, dan implementasi inovasi pelayanan publik berbasis digital untuk mendukung tata kelola pemerintahan elektronik secara luas, bukan hanya aspek manajemen kinerja ASN.

Kebaruan terletak pada analisis kontekstual dan mendalam terhadap implementasi aplikasi digital penilaian kinerja ASN secara spesifik, termasuk integrasi sistem dan tantangan di lapangan. Penelitian SASIKAP EVO 6.0 lebih sempit dan teknis, menyoroti aplikasi penilaian kinerja ASN di satu instansi, sedangkan penelitian Sri Maryuni lebih luas pada kebijakan inovasi pelayanan publik berbasis e-government di tingkat kota. Perbedaan utama terletak pada fokus, cakupan, tujuan, dan objek penelitian.

Penelitian Dea Melati berjudul *Critical Success Factors in Implementing Employee Information System Based On E Government in The Bureau of Public Affairs at The Regional Secretariat Of West Java Province*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2020 juga menjadi acuan bagi peneliti, befokus pada faktor-faktor kunci keberhasilan (*critical success factors*) dalam implementasi Sistem Informasi Kepegawaian berbasis e-government. Penelitian tersebut mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi sistem informasi kepegawaian berbasis e-government, seperti dukungan manajemen, infrastruktur TI, pelatihan, dan keterlibatan *stakeholder*. Kebaruan penelitian yang dilakukan peneliti

dengan penelitian sebelumnya yakni pada analisis kontekstual implementasi aplikasi digital kinerja ASN, termasuk integrasi sistem dan tantangan nyata di lapangan pada level kabupaten

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah dalam konteks kajian manajemen kinerja ASN melalui pemanfaatan teknologi digital, khususnya aplikasi **SASIKAP EVO 6.0** yang dikembangkan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas sistem manajemen kinerja dari aspek struktural dan teoritis secara umum, penelitian ini menawarkan analisis mendalam terhadap proses implementasi sistem digital yang terintegrasi dengan absensi, pelaporan real-time, serta integrasi data lintas sistem.

Kebaruan lain terletak pada fokus penelitian yang tidak hanya menilai efektivitas aplikasi, tetapi juga mengeksplorasi hambatan nyata yang dihadapi di lapangan, seperti literasi digital ASN, masalah jaringan, kesiapan infrastruktur, serta aspek keamanan sistem. Teori yang digunakan pada penelitian ini juga berbeda yakni menggunakan teori Dessler (2017) yang menyatakan fungsi-fungsi manajemen ada 5 yaitu *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan strategi adaptif yang telah diterapkan oleh instansi untuk mengatasi kendala tersebut, termasuk pelatihan, mentoring, dan perbaikan infrastruktur.

Dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus mendalam, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah yang berbeda dari kajian-kajian sebelumnya, yaitu pemahaman kontekstual yang lebih komprehensif terkait penerapan sistem digital dalam manajemen kinerja ASN di era pemerintahan berbasis elektronik.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama yang dirumuskan untuk menjawab kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi sebelumnya. Tujuan pertama adalah untuk menganalisis pengelolaan manajemen kinerja ASN melalui implementasi aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung. Dalam hal ini, peneliti ingin memahami sejauh mana sistem digital tersebut telah diadopsi dan diterapkan dalam proses manajemen kinerja secara menyeluruh, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Tujuan kedua adalah untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan aplikasi SASIKAP EVO 6.0, baik dari sisi teknis, sumber daya manusia, infrastruktur, maupun regulasi. Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat menghambat efektivitas implementasi aplikasi, termasuk tantangan seperti keterbatasan literasi digital, koneksi internet yang tidak stabil, hingga keterbatasan dukungan teknis dari pengembang aplikasi. Tujuan ketiga adalah untuk menggali dan mengevaluasi strategi atau upaya perbaikan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung dalam mengatasi hambatan tersebut. Melalui analisis ini, penelitian bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diadopsi dalam pengembangan sistem serupa di daerah lain, serta memperkuat kebijakan digitalisasi dalam manajemen ASN yang berkelanjutan dan adaptif.

## **II. METODE**

Penelitian dilakukan dengan pendekatan secara kualitatif. Creswell, (2014) menyatakan Pendekatan kualitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari isu sosial dengan menghasilkan gambaran yang komprehensif.

Metode kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif karena peneliti lebih mengutamakan penjelasan atau gambaran peristiwa yang terjadi di lapangan secara sistematis, logis, objektif dan menyelesaikan masalah dengan cara ilmiah. Pendekatan ini dipilih karena data yang diungkapkan mencakup pendapat, pandangan, kritik, alasan, dan lainnya yang tidak bersifat numerik, melainkan observasi lapangan di BKPSDM Kabupaten Bandung.

Penulis mengumpulkan data melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan selama 21 hari di BKPSDM Kabupaten Bandung. Wawancara dilakukan secara mendalam terhadap 15 informan berdasarkan tugas, pokok, dan fungsinya. Informan tersebut terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Bandung, Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN BKPSDM Kabupaten Bandung, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN BKPSDM Kabupaten Bandung, serta beberapa Staf BKPSDM Kabupaten Bandung.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Penerapan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung**

Penerapan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kabupaten Bandung dilaksanakan melalui sistem berbasis digital yaitu SASIKAP EVO 6.0. Sistem ini dirancang untuk menilai capaian kinerja ASN secara real-time dan transparan. Melalui penerapan aplikasi ini, proses evaluasi kinerja menjadi lebih terstruktur dengan indikator-indikator terukur yang disesuaikan dengan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pendekatan ini mendorong ASN untuk lebih bertanggung jawab terhadap capaian tugasnya dan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Secara umum, implementasi ini menjadi bagian dari transformasi digital pelayanan kepegawaian yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan reformasi birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi SASIKAP EVO 6.0 mampu meningkatkan efisiensi penilaian kinerja ASN melalui pelaporan real-time dan integrasi sistem. Temuan ini sejalan dengan penelitian Carwinda et al. (2018) yang menegaskan bahwa kapasitas kelembagaan dan manajemen pemerintahan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik, termasuk kecamatan di Kabupaten Bekasi. Penerapan aplikasi digital seperti SASIKAP EVO 6.0 memperkuat kapasitas kelembagaan melalui sistem yang terstruktur dan transparan, sehingga mendukung pencapaian target kinerja secara lebih efektif.

##### **3.1.1 Pencapaian Output**

Nurdin et al. (2024) menyatakan bahwa penilaian kinerja berdasarkan kompetensi menentukan kompetensi inti yang diperlukan untuk peran tertentu dan menilai kinerja karyawan berdasarkan sejauh mana memenuhi kompetensi tersebut. *Output* dari penerapan manajemen kinerja berbasis SASIKAP EVO 6.0 diukur melalui tersusunnya laporan SKP dan realisasi kinerja ASN secara digital. Pratiwi & Seran (2018) juga menyoroti pentingnya integrasi aplikasi penilaian kinerja dengan sistem lain, seperti absensi elektronik dan data kepegawaian, untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan efisien. Dalam hal ini SASIKAP EVO 6.0 sudah berintegrasi dengan aplikasi lain seperti SI-Akang dan DHE. Setiap ASN diwajibkan mengunggah dokumen SKP, menyusun rencana kerja, dan melaporkan capaian bulannya. Aplikasi ini menghasilkan *output* berupa data performa

individu dan unit kerja secara terstruktur dan terdokumentasi. Hasilnya dapat digunakan langsung untuk menyusun laporan kepegawaian secara instan. Dalam periode implementasi, sebagian besar pegawai telah memenuhi kewajiban unggahan SKP dan capaian kinerja. Dengan demikian, indikator *output* menunjukkan capaian positif dari sisi efisiensi waktu, dokumentasi digital, dan monitoring kegiatan ASN.

### **3.1.2 Pencapaian Outcome**

*Outcome* yang dicapai dari penerapan sistem ini adalah peningkatan efektivitas pengawasan kinerja pegawai. pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis dalam mendukung keberhasilan implementasi aplikasi kinerja ASN. Hal ini didukung oleh Chopra (2017) yang menyatakan bahwa manajemen SDM strategis berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. SASIKAP EVO 6.0 memungkinkan atasan langsung untuk memantau dan mengevaluasi kinerja bawahannya secara berkala. Evaluasi tidak hanya berdasarkan hasil kerja akhir, namun juga pada proses, capaian mingguan, serta ketaatan terhadap jadwal kerja. Aplikasi ini memicu peningkatan kedisiplinan serta kesadaran pegawai terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan. *Outcome* lainnya adalah budaya kerja berbasis data mulai tumbuh, di mana setiap ASN bertanggung jawab atas pelaporan kerjanya sendiri. Hal ini meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan staf serta menumbuhkan profesionalisme kerja.

### **3.1.3 Pencapaian Impact**

Dampak jangka panjang dari penerapan sistem ini adalah terbangunnya sistem manajemen kinerja ASN yang lebih akuntabel dan modern. Aplikasi SASIKAP EVO 6.0 mendukung pengembangan human capital ASN melalui akses pelatihan dan informasi yang lebih baik. Delery dan Roumpi (2017) menyatakan bahwa pengelolaan human capital yang baik dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi. Implementasi aplikasi digital kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bandung merupakan langkah strategis dalam membangun human capital yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pelayanan publik modern. Dengan sistem ini, penilaian kinerja tidak lagi bersifat subjektif, melainkan berbasis data yang tercatat secara sistematis. Dampak lainnya adalah memperkuat fondasi reformasi birokrasi, khususnya dalam aspek sistem merit dan promosi jabatan berbasis kompetensi. Melalui SASIKAP EVO 6.0, BKPSDM dapat mengintegrasikan data kinerja sebagai acuan dalam pengembangan karier, pemberian penghargaan, maupun penegakan disiplin. Secara keseluruhan, implementasi ini berkontribusi besar dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap digitalisasi.

## **3.2 Kendala dalam Implementasi Aplikasi SASIKAP EVO 6.0**

Meski aplikasi SASIKAP EVO 6.0 memiliki manfaat besar, implementasinya tidak lepas dari berbagai tantangan. Kendala yang ditemukan mencakup hambatan teknis, sumber daya manusia, dan kesiapan infrastruktur. Tidak semua ASN memiliki literasi digital yang memadai, sehingga proses penginputan dan pelaporan masih sering mengalami kesalahan. Selain itu, koneksi internet di beberapa perangkat dan instansi juga belum stabil, menghambat akses real-time ke aplikasi. Pengembangan dan pemeliharaan sistem juga menghadapi kendala karena keterbatasan jumlah tenaga teknis di DISKOMINFO yang menangani berbagai proyek sekaligus. Hal lain yang juga mengemuka adalah kekhawatiran terhadap keamanan sistem dari sisi potensi peretasan atau *backdoor*. Temuan ini diperkuat oleh Daspar (2020) yang menyoroti bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin sangat memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang penggunaan aplikasi juga diidentifikasi sebagai hambatan dalam penelitian ini. Dermol dan Cater (2013) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dan transfer pengetahuan sangat berpengaruh terhadap

pembelajaran organisasi dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, pelatihan rutin dan pendampingan teknis menjadi strategi penting untuk memastikan seluruh ASN mampu memanfaatkan aplikasi secara optimal.

### **3.2.1 Pencapaian *Output***

*Output* dari proses implementasi dalam kondisi menghadapi kendala dapat dilihat dari sejauh mana aplikasi masih dapat digunakan walau tidak optimal. Sebagian besar ASN masih berhasil menyampaikan SKP dan pelaporan kinerja walau dengan keterbatasan waktu dan akurasi. Proses input data yang seharusnya efisien menjadi sedikit tertunda karena kendala teknis. Namun, sistem tetap berjalan dan *output* berupa data performa masih dapat dihimpun, meskipun tidak sepenuhnya lengkap.

Implementasi aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di BKPSDM Kabupaten Bandung terbukti mempercepat proses penilaian kinerja ASN melalui pelaporan *real-time* dan integrasi sistem. *Output* ini sejalan dengan hasil penelitian Khaeromah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen ASN, sesuai *Grand Design Smart ASN*, menghasilkan sistem yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel dalam pengelolaan kinerja pegawai negeri. Salah satu *output* penting dari penerapan Smart ASN, yaitu tersedianya basis data kinerja yang terpusat dan dapat diakses lintas unit kerja.

### **3.2.2 Pencapaian *Outcome***

*Outcome* dari implementasi dalam kondisi terkendala adalah adanya peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya keterampilan digital. Pegawai mulai belajar mandiri untuk memahami cara kerja aplikasi meski belum didukung pelatihan intensif. Selain itu, instansi mulai menyadari pentingnya penyediaan infrastruktur penunjang seperti *bandwidth* internet dan perangkat yang kompatibel dengan sistem. *Outcome* positif lainnya adalah munculnya budaya saling membantu antarpegawai dalam memahami aplikasi, walaupun belum menjadi solusi menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian Institut Dalam Negeri (Mulyaningsih & Lubis, 2018), yang menyoroti pentingnya kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur dalam mendukung modernisasi pelayanan publik berbasis digital, misalnya pada pelayanan KTP-el di Jawa Barat. Dalam studi tersebut, keberhasilan pelayanan publik berbasis aplikasi sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi digital masyarakat dan aparatur, serta dukungan infrastruktur teknologi yang memadai.

### **3.2.3 Pencapaian *Impact***

Dampak dari kondisi terkendala ini adalah munculnya urgensi untuk melakukan peningkatan kapasitas, baik dari sisi pelatihan pegawai maupun perbaikan infrastruktur. Implementasi yang belum maksimal mendorong instansi untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kesiapan sumber daya dan sistem pendukungnya. Dampak jangka panjang yang diharapkan adalah terbentuknya ekosistem kerja digital yang lebih siap dan resilien terhadap tantangan teknis.

Implementasi aplikasi SASIKAP EVO 6.0 memberikan dampak nyata dalam mempercepat, mengefisienkan, dan mengefektifkan tata kelola kinerja ASN, memperkuat akuntabilitas, serta mendorong perubahan budaya kerja ASN menjadi lebih adaptif dan kolaboratif. Dampak-dampak ini selaras dan didukung oleh temuan Khapiz Al-Farisi & Hasim As'ari (2023) serta Marlian et al. (2021) yang menegaskan pentingnya digitalisasi, integrasi sistem, dan adaptasi SDM dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

### **3.3 Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Penggunaan Aplikasi SASIKAP EVO 6.0**

Menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi aplikasi SASIKAP EVO 6.0, BKPSDM Kabupaten Bandung telah melakukan sejumlah upaya strategis. Di antaranya, mengadakan pelatihan internal, menyusun panduan teknis penggunaan aplikasi, dan membuka forum diskusi untuk troubleshooting. Selain itu, dilakukan koordinasi intensif dengan DISKOMINFO dalam perbaikan sistem dan antisipasi gangguan jaringan. Peningkatan literasi digital juga menjadi fokus dengan menyisipkan modul pelatihan dalam kegiatan orientasi pegawai baru. Kampanye kesadaran mengenai pentingnya manajemen kinerja berbasis teknologi terus digencarkan untuk mendorong partisipasi aktif dari seluruh ASN.

#### **3.3.1 Pencapaian Output**

*Output* dari upaya perbaikan ini adalah meningkatnya jumlah ASN yang berhasil mengakses dan menggunakan aplikasi secara mandiri. Laporan kinerja mulai diunggah tepat waktu, dan kualitas data yang dimasukkan semakin meningkat. Pihak pengelola aplikasi juga rutin memperbarui fitur dan memperbaiki *bug* berdasarkan laporan pengguna. Panduan digital dan pelatihan daring telah disiapkan untuk memudahkan pemahaman teknis.

Hal ini sejalan dengan konsep *Balanced Scorecard* yang dikemukakan oleh Rasidi & Sadmoko (2019), di mana pengukuran kinerja instansi pemerintah harus berbasis pada indikator yang jelas dan terintegrasi dalam sistem informasi manajemen. Output yang dihasilkan adalah laporan kinerja ASN secara real-time, dashboard capaian kinerja individu dan organisasi, serta data kinerja yang mudah diakses untuk keperluan evaluasi dan pengambilan keputusan.

#### **3.3.2 Pencapaian Outcome**

*Outcome* dari langkah-langkah ini adalah peningkatan keterampilan digital ASN dan efektivitas komunikasi antarunit dalam menyelesaikan kendala. ASN menjadi lebih proaktif dalam mengelola kinerjanya dan menunjukkan keterbukaan terhadap penggunaan teknologi. Koordinasi antara BKPSDM dan DISKOMINFO juga semakin solid dalam melakukan pembaruan sistem. Budaya kerja yang berbasis digital mulai menguat, dengan indikator meningkatnya tingkat kehadiran aplikasi dalam proses kerja harian.

*Outcome* tersebut adalah meningkatnya akuntabilitas dan transparansi dalam proses penilaian kinerja ASN. Dengan sistem yang terintegrasi dan berbasis *Balanced Scorecard*, sebagaimana dijelaskan oleh Rasidi & Sadmoko (2019), *outcome* yang dicapai adalah ASN dan pimpinan dapat memantau pencapaian target kinerja secara obyektif dan sistematis. Hal ini mendorong perubahan perilaku ASN menjadi lebih disiplin, terarah pada target, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena capaian mereka terukur secara digital dan transparan.

#### **3.3.3 Pencapaian Impact**

Dampak jangka panjang dari upaya ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap sistem digital. Pegawai yang terlatih mampu menjadi agen perubahan dalam transformasi digital birokrasi. Aplikasi SASIKAP EVO 6.0 bukan hanya menjadi alat penilaian, tetapi juga sebagai medium pembelajaran dan pembinaan kinerja yang terintegrasi. Keberhasilan ini diharapkan menjadi model bagi pengembangan sistem kinerja ASN di wilayah lain dengan tantangan serupa.

*Impact* dari penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 adalah terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih profesional, adaptif, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat. Rasidi & Sadmoko (2019) menegaskan bahwa penggunaan *Balanced Scorecard* dalam pengukuran kinerja instansi pemerintah tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi

juga memperkuat kepercayaan publik terhadap layanan pemerintah. Dengan adanya aplikasi digital yang terintegrasi, reformasi birokrasi dapat berjalan lebih optimal, pelayanan publik menjadi lebih baik, dan budaya kerja ASN semakin berorientasi pada hasil serta inovasi.

### 3.4 Diskusi Temuan Utama

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas manajemen kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Bandung. Secara umum, aplikasi ini memfasilitasi proses evaluasi dan pelaporan kinerja secara digital, real-time, dan terintegrasi, sehingga menghasilkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian. Namun, keberhasilan tersebut masih dihadapkan pada berbagai tantangan, baik dari sisi teknis maupun sumber daya manusia. Pertama, dari sisi pencapaian output, penggunaan SASIKAP EVO 6.0 telah mendorong terwujudnya sistem pelaporan kinerja yang terdokumentasi secara elektronik. ASN dapat menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta melaporkan capaian kinerja mereka melalui satu sistem yang sama. Temuan ini sejalan dengan teori sistem informasi manajemen yang menyatakan bahwa digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi administratif dan akurasi data. Namun, keakuratan output masih dipengaruhi oleh kapasitas individu pengguna, terutama terkait kemampuan mengoperasikan sistem.

Kedua, dari aspek *outcome*, aplikasi ini telah membentuk pola kerja yang lebih tertib dan terpantau. Atasan dapat menilai kinerja bawahan berdasarkan data yang tersaji langsung dalam sistem, bukan sekadar penilaian subjektif. Ini mengarah pada terbentuknya budaya kerja berbasis kinerja dan data. Namun demikian, masih ditemukan resistensi dari ASN yang belum terbiasa dengan sistem digital, serta kurangnya pelatihan berkala yang menasar semua lapisan pegawai. Ketiga, pada level impact, sistem ini mendukung upaya reformasi birokrasi terutama dalam penerapan sistem merit berbasis kinerja. Data kinerja ASN kini menjadi bagian penting dalam pertimbangan promosi, rotasi, dan pemberian insentif. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem digital bukan hanya alat bantu teknis, tetapi juga mampu menjadi penggerak perubahan budaya kerja yang lebih akuntabel dan transparan. Namun, untuk mencapai dampak maksimal, diperlukan kesinambungan antara perbaikan infrastruktur, pelatihan sumber daya manusia, dan penyempurnaan sistem secara teknis dan keamanan. Tantangan utama yang teridentifikasi adalah rendahnya literasi digital ASN, keterbatasan jaringan internet, serta kekurangan tenaga teknis pendukung.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Erina Sudaryati (2019) yang menyatakan bahwa struktur sistem manajemen kinerja harus didukung oleh kesiapan organisasi dan SDM agar mampu berjalan efektif. Aplikasi SASIKAP EVO 6.0, meskipun inovatif, membutuhkan ekosistem pendukung yang memadai agar tidak hanya menjadi alat formalitas semata. Sebagai respon atas tantangan tersebut, BKPSDM telah melakukan beberapa langkah strategis seperti pelatihan, penyusunan panduan teknis, serta kerja sama dengan DISKOMINFO. Meskipun belum sepenuhnya menyelesaikan kendala yang ada, upaya ini menunjukkan komitmen organisasi dalam mengadaptasi teknologi secara bertahap. Upaya ini juga memperlihatkan bahwa transformasi digital bukanlah perubahan teknis semata, melainkan perubahan kultural yang membutuhkan waktu, konsistensi, dan kolaborasi antarunit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sistem SASIKAP EVO 6.0 sebagai alat manajemen kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kesiapan teknologi, sumber daya manusia, serta dukungan kebijakan. Ke depan, penguatan sistem ini harus diarahkan pada perbaikan berkelanjutan, peningkatan literasi digital ASN secara merata, serta evaluasi sistem secara berkala untuk menyesuaikan dengan kebutuhan birokrasi modern.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan aplikasi SASIKAP EVO 6.0 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung memberikan dampak positif terhadap pengelolaan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini sejalan dengan teori manajemen menurut Dessler (2017) yang menekankan pentingnya fungsi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya sistem digital yang terintegrasi, proses controlling dan pelaporan menjadi lebih akurat dan responsif terhadap perubahan di lapangan. Aplikasi ini berhasil meningkatkan efisiensi dalam proses penyusunan, pelaporan, hingga penilaian kinerja ASN secara digital, real-time, dan terintegrasi. Penerapan teknologi ini juga mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, dan objektivitas dalam sistem merit ASN. Namun demikian, keberhasilan implementasi SASIKAP EVO 6.0 masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait rendahnya literasi digital sebagian ASN, keterbatasan infrastruktur teknologi informasi, serta belum optimalnya dukungan teknis dari tenaga pengembang sistem. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pelatihan berkelanjutan menjadi hambatan dalam pemanfaatan sistem secara menyeluruh. Meskipun begitu, upaya yang telah dilakukan oleh BKPSDM dalam bentuk pelatihan, sosialisasi, dan penyediaan panduan teknis menunjukkan komitmen institusi terhadap transformasi digital dalam sistem manajemen kinerja. Dengan penyempurnaan sistem dan dukungan berkelanjutan, aplikasi ini memiliki potensi besar untuk menjadi model praktik baik (*best practice*) dalam reformasi birokrasi berbasis kinerja di tingkat daerah.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan: Waktu Penelitian Terbatas Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu yang pendek, sehingga belum dapat menangkap dinamika jangka panjang dari dampak implementasi SASIKAP EVO 6.0 terhadap kinerja ASN secara menyeluruh. Pendekatan Kualitatif Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan dokumentasi, yang cenderung bersifat naratif dan subyektif. Tidak terdapat pengukuran kuantitatif yang dapat memperkuat generalisasi hasil penelitian. Keterbatasan Data Internal Akses terhadap data internal, terutama yang bersifat strategis atau teknis terkait performa sistem, terbatas. Hal ini membatasi ruang analisis yang lebih dalam terkait evaluasi dampak teknologi terhadap produktivitas ASN.

**Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*):** Pengembangan Model Kuantitatif Pengukuran Kinerja ASN Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan indikator kuantitatif yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas implementasi sistem secara numerik, seperti perubahan produktivitas, efisiensi waktu kerja, dan tingkat kepuasan ASN terhadap sistem. Studi Komparatif Antar Daerah Melakukan studi perbandingan antara Kabupaten Bandung dan daerah lain yang juga menerapkan sistem serupa akan memberikan gambaran *best practices* dan tantangan yang berbeda berdasarkan konteks daerah. Analisis Dampak Budaya Organisasi terhadap Penerimaan Teknologi Masa depan penelitian dapat mengeksplorasi sejauh mana budaya birokrasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajerial mempengaruhi tingkat adopsi teknologi digital seperti SASIKAP EVO 6.0.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya. Sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW atas limpahan Syafaat-Nya. Terima kasih untuk doa, motivasi, dan bantuan yang tak terhingga kepada orang

tua tercinta, keluarga besar, dan penyejuk hati yang senantiasa tercurahkan. Peneliti juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Dra. Sri Hartati, M.Si selaku dosen pembimbing telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan berupa ilmu, arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi, serta seluruh keluarga besar IKAPTK Kabupaten Bandung yang telah membantu selama proses penelitian, seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Bandung, serta seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Carwinda, C., Suradinata, E., Supriatna, T., & Nurdin, I. (2018). Pengaruh kapasitas kelembagaan dan manajemen pemerintahan terhadap kinerja kecamatan di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 19–34.
- Chopra, R. (2017). Strategic human resource management and its impact on organisational performance. *Global Journal of Enterprise information system*, 9(3), 89-93. 11.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles?. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21. 12.
- Dermol, V., & Čater, T. (2013). The influence of training and training transfer factors on organisational learning and performance. *Personnel review*, 42(3), 324-348.
- Institut, D. I., Dalam, P., Ipdn, N., Mulyaningsih, S., & Lubis, B. (2018). *Antara pelayanan ktp-el dan masyarakat untuk masyarakat jawa barat di institut pemerintahan dalam negeri (ipdn) 11 s.d. 13 april 2018*. April, 47–65.
- Khaeromah, S., Yuliani, F., As'ari, H., & Al sukri, S. (2023). Implementation of the Grand Design of Smart ASN Development at Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 100. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45016>
- Khaeromah, S., Yuliani, F., As'ari, H., & Al Sukri, S. A. (2023). Implementation of the grand design of Smart ASN development at Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 100–115. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45016ResearchGate>
- Khapiz Al-Farisi, & Hasim As'ari. (2023). Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Public Service and Governance Journal*, 4(1), 131–143. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.875>
- Marlian, S., Sumadinata, W. S., & Sari, D. S. (2021). The Evaluation of Policy Implementation on ASN Performance Appraisal System. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(2), 177. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v4i2.31048>
- Maryuni, S. (2024). *PIONIRS : Implementation of Public Service Innovation Policy to Promote E-Government System in Pontianak City Government , West Kalimantan*. 08(03).
- Maryuni, S. (2024). PIONIRS: Implementation of public service innovation policy to promote e-government system in Pontianak City Government, West Kalimantan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(3), 45–58.

- Melati, D. (2020). Critical success factors in implementing employee information system based on e-government in the Bureau of Public Affairs at the Regional Secretariat of West Java Province. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(1), 22–35.
- Melati, D., Muhtar, E. A., & Susanti, E. (2020). Critical Success Factors in Implementing Employee Information System BasedOn E-Government in The Bureau of Public Affairs at The Regional SecretariatOf West Java Province. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(1), 82. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v4i1.28003>
- Murliasari, R., Rony, Z. T., Djafar, T., Peristiwa, H., Saefudin, A., & Islah, K. (2023). Dilemma of Human Resources in Public Services: An Analysis of Performance among Honorary Employees. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 7(2), 444–456. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v7i2.49801>
- Nurdin, Ismail dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Pratiwi, D., & Seran, S. T. (2018). Strategi peningkatan kinerja ASN melalui aplikasi penilaian kinerja aparatur (SIKERJA) di IPDN Kampus Kalimantan Barat. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(2), 165–176.
- Rasidi, & Sadmoko, R. (2019). Penerapan konsep Balanced Scorecard dalam pengukuran kinerja instansi pemerintah pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 45(2), 189–202.
- Sudaryati, E., & Nugraha, D. (2019). Pengaruh karakteristik manajemen kinerja terhadap kinerja aparatur pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 16–28. <https://doi.org/10.20473/baki.v4i2.16966> [ResearchGate](#)
- Sudaryati, E., & Nugraha, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 16. <https://doi.org/10.20473/baki.v4i2.16966>