



# Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian *E-Madani* Terhadap Kinerja ASN di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Fatharani Hafizah\*, M. Fachri Adnan

Universitas Negeri Padang

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh sistem penilaian e-Madani terhadap kinerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. Metode yang digunakan yaitu statistik inferensial dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 72 pegawai ASN diambil sebagai sampel kuesioner dengan teknik *probability sampling*. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 23. Hasil analisis data menunjukkan bahwa target dan perilaku kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN, serta target kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja, E-Madani, Target Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja ASN.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v5i2.2859>

\*Correspondence: Fatharani Hafizah

Email: [fatharanihafizah00@gmail.com](mailto:fatharanihafizah00@gmail.com)

Received: 24-10-2025

Accepted: 24-11-2025

Published: 24-12-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrack:** *This study aims to explain the influence of the e-Madani assessment system on the performance of ASN at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of West Sumatra Province. The method used is inferential statistics with a quantitative approach. A total of 72 ASN employees were taken as a questionnaire sample using a probability sampling technique. Analysis used multiple linear regression with data processing using SPSS version 23. The results of the data analysis indicate that targets and work behavior partially influence ASN performance, and work targets and work behavior simultaneously influence ASN performance.*

**Keyword:** *Performance Assessment, E-Madani, Work Targets, Work Behavior, ASN Performance.*

## Pendahuluan

Kinerja pegawai dijadikan sebagai bagian penting dalam sebuah organisasi, khususnya instansi pemerintahan. Kinerja pegawai dijadikan sebagai acuan dasar dari kegiatan sumber daya lainnya, karena dapat digunakan sebagai pedoman untuk pengembangan SDM pegawai, pemberhentian pegawai, pemberian imbalan dan lain sebagainya (Listiani, 2013). Kinerja pegawai merupakan indikator lain efektivitas suatu instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang lebih tinggi berarti keberhasilan organisasi yang lebih besar dalam mencapai tujuan. Namun, kinerja pegawai yang buruk akan menghambat tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai yang signifikan dalam suatu organisasi menjadikan pengukuran berbagai karakteristik pegawai yang terlibat sangat diperlukan. Dengan demikian, hal

tersebut menjadi dasar dilakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja pegawai dapat berperan sebagai arah penentu keberhasilan atau kegagalan tujuan sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam penilaian kinerja mencerminkan proses evaluasi kinerja secara individu terhadap mutu pribadi yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan kewenangannya memiliki beberapa fungsi yang diantaranya fungsi legislasi, fungsi anggaran, maupun fungsi pengawasan sebagaimana perannya sebagai komponen dukungan staf dalam mendampingi DPRD. Sehingga dari hal itu, pelaksanaan fungsi DPRD berdasarkan aktivitas kegiatan yang ditetapkan sebagai program kerjanya menjadi indikator untuk mengukur keberhasilan kinerja Sekretariat DPRD. Berdasarkan Rencana Strategis 2021-2026, terdapat dua indikator sasaran atau target di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, yaitu peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi dan peningkatan pelayanan kepada pemangku kepentingan. Berdasarkan data yang diperoleh, sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi yang diukur berdasarkan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD pada tahun 2021-2024 belum tercapai belum tepenuhi dari sasaran yang ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam pelaksanaan programnya masih belum bisa mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari fenomena penurunan kinerja yang terjadi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, menjadikan penilaian kinerja sebagai salah satu solusi yang bisa diterapkan untuk mengatasinya. Karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan penekanan pada pencapaian sasaran kerja melalui penilaian kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Tafonao, 2023) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja memotivasi pekerja. Pekerja yang termotivasi lebih antusias dan tekun dalam mencapai tujuan.

Semakin tinggi hasil kinerja pegawai maka kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah diatur akan semakin mudah, begitu pula sebaliknya apabila hasil dari kinerja pegawai buruk atau rendah maka suatu tujuan organisasi juga tidak dapat dicapai secara maksimal (Prasetyo & UB, 2024). Untuk mencapai hal tersebut, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menggunakan e-madani, atau aplikasi Madani, untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penghasilan Tambahan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah merupakan dasar dari e-madani.

Penggunaan sistem penilaian kinerja e-madani berguna bagi pemerintah dalam memantau kinerja pegawai setiap bulannya, antara lain target kerja dan perilaku kerja pegawai. Pemanfaatan aplikasi madani ini juga dapat menunjukkan tunjangan tambahan pendapatan, tunjangan kebutuhan hidup, tunjangan hari besar sesuai dengan kinerja yang telah dimasukkan sebelumnya. Penggunaan aplikasi e-madani memiliki efek atau dampak yang baik pada kinerja seorang pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena banyaknya tugas yang perlu diselesaikan, mereka juga diwajibkan untuk

menyampaikan laporan kinerja. Pelaporan kinerja yang diinput harus dilengkapi dengan bukti dalam bentuk dokumentasi atau dokumen hasil kerja pegawai pada waktu itu. Selain itu e-madani dirancang sebagai sistem penilaian yang komprehensif yang tidak hanya menilai kinerja berdasarkan target kerja, tetapi juga memasukkan penilaian terhadap perilaku kerja pegawai. Baik target kinerja maupun perilaku kerja dari pegawai dapat diukur secara bersama-sama dalam satu sistem penilaian berbasis elektronik (Wahyuni, 2020).

Penilaian e-madani di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan dengan efektif. E-madani memberikan penilaian yang terukur untuk target/realisasi kerja dan perilaku kerja pegawai setiap bulan. Meskipun demikian, dari hasil penilaian kinerja pegawai, masih ada pegawai yang belum memenuhi sasaran yang ditetapkan. Dari data yang telah didapatkan, diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai setiap bulannya di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat mengalami naik turun dari target yang telah ditetapkan berdasarkan tugas kerja masing-masing setiap bagian. Pada tahun 2024, diketahui bahwa berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai melalui e-madani, pegawai yang tidak memenuhi target kerja dan perilaku kerja setiap bulannya pada tahun 2024 berjumlah sebanyak 46 kasus.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Madani Terhadap Kinerja ASN di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat".

## **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif inferensial. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert. Semua 87 pegawai negeri sipil (ASN) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat digunakan dalam penelitian sebagai bagian dari populasi. Pengambilan sampel dengan probabilitas sampling yang mana memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel penelitian. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan presisi 5%. Hasil perolehan mencakup sampel sebanyak 72 pegawai ASN dari Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data. Metode regresi linier berganda mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menganalisis subvariabel E-Madani, khususnya target kerja dan perilaku kerja. Analisis ini menyelidiki pengaruh target kerja (X1) dan perilaku kerja (X2) terhadap kinerja ASN.

## **Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan metode statistik untuk menganalisis, menjelaskan, dan menarik kesimpulan dari data kuantitatif. Penelitian ini mengkaji hubungan variabel menggunakan statistik inferensial. Adapun uji analisis yang dilakukan adalah Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

## **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian Asumsi Klasik bertujuan untuk mengidentifikasi pelanggaran asumsi klasik pada data yang digunakan. Dalam pengujian asumsi yang dilaksanakan terdapat 3 uji yang diterapkan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Data penelitian dilakukan uji normalitas untuk melihat tingkat normalitas dalam data yang sudah diambil. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 1.** Uji Normalitas

Model	Signifikan
Unstandardized Residual	0,066

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Data yang telah diolah terbukti terdistribusi normal, berdasarkan tabel uji normalitas, karena uji One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sebesar 0,066 yang berarti lebih besar dari 0,05.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui pada data yang digunakan mengalami penyimpangan atau tidak sebagai prasyarat uji regresi.

**Tabel 2.** Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi
1.	Target Kerja	0,409
2.	Perilaku Kerja	0,281

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Pada data yang diolah menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa Target Kerja (X1) sebesar 0,409 dan Perilaku Kerja (X2) sebesar 0,281. Nilai signifikansi kedua variabel ini melebihi 0,05, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada data.

### 3. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan keberadaan hubungan signifikan di antara variabel independen dalam model regresi linier berganda pada penelitian, maka dilakukan uji multikolinearitas.

**Tabel 3:** Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Target Kerja	0,200	5,011
2.	Perilaku Kerja	0,200	5,011

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, nilai Toleransi variabel Target Kerja (X1) adalah  $0,200 > 0,10$ , dengan nilai VIF  $5,011 < 10,0$ . Nilai Toleransi variabel Perilaku Kerja (X2) adalah  $0,200 > 0,10$ , dengan VIF  $5,011 < 10,0$ . Uji ini membuktikan bahwa dari data yang telah diolah tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menilai pengaruh variabel target kerja (X1) dan perilaku kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi berganda.

**Tabel 4.** Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	koefisien	Signifikan
Konstanta	2,640	0,224
Target Kerja	0,362	0,002
Perilaku Kerja	0,932	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Model regresi linier berganda yang didapatkan dari tabel dapat diartikulasikan sebagai persamaan dengan cara berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.640 + 362X_1 + 932X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti bahwa :

1. Nilai koefisien 362 pada variabel target kerja menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa semakin baik hasil dari target kerja, semakin baik pula kinerja ASN.
2. Nilai koefisien 932 pada variabel perilaku kerja menunjukkan nilai positif, yang artinya ketika perilaku kerja baik, maka semakin baik kinerja ASN.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah untuk memverifikasi hipotesis. Penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah dengan pengaruh positif signifikan dan tidak signifikan.

#### 1. Uji Parsial (t)

Uji t (parsial) dilakukan untuk melihat bagaimana target dan perilaku pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan. Uji-t menggunakan signifikansi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Penerimaan hipotesis ketika nilai signifikansi  $< 0,05$ . Penolakan hipotesis terjadi jika signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 5:** Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikan
1.	Target Kerja	0,002
2.	Perilaku Kerja	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Uji t (parsial) yang ditunjukkan oleh tabel, dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 menyatakan bahwa target kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Sasaran kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan ASN, menurut Hipotesis 0. Target Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji-t yaitu  $0,002 < 0,05$ . Sehingga, H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Perilaku kerja meningkatkan kinerja karyawan, menurut Hipotesis 2. Perilaku kerja tidak meningkatkan kinerja ASN, menurut Hipotesis 0. Hasil uji-t variabel target kerja menunjukkan dampak signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai (dengan nilai  $0,000 < 0,05$ ). Jadi, H2 diterima dan H0 ditolak.

## 2. Uji Simultan (F)

Utuk mengetahui bagaimana variabel target kerja dan perilaku kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan, maka dilakukan uji f. Uji ini berpengaruh jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , dan sebaliknya. Pengujian lebih lanjut menentukan signifikansi menggunakan nilai F. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel dianggap signifikan. Jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka tidak signifikan.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

F-hitung	Signifikan
402,684	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Hipotesis 3 menyatakan bahwa target kerja dan perilaku meningkatkan kinerja pegawai ASN secara signifikan. Target kerja dan perilaku tidak meningkatkan kinerja pegawai ASN, menurut Hipotesis 0. Uji f dari yang ditampilkan tabel di atas menunjukkan bahwa 0,000 kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 402,684 dan nilai F tabel adalah 3,130, membuktikan bahwa nilai F hitung lebih besar. Dengan demikian, target kerja dan perilaku memengaruhi kinerja pegawai ASN. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini maka dilakukan uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). R Square yang disesuaikan menunjukkan besarnya R<sup>2</sup> yang telah diuji.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,921	0,919

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, Adjusted R Square adalah 0,919, atau 91,9%. Variabel sasaran kerja dan perilaku kerja menjelaskan 91,9 persen variasi kinerja pegawai, sementara variabel independen diluar dari yang dilibatkan dalam model regresi penelitian ini menjelaskan 8,1 persen.

Berdasarkan analisis data statistik, kami menemukan banyak kekhawatiran terkait sasaran kerja, perilaku kerja, dan kinerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

## Pengaruh Target Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, target kerja meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil secara positif dan signifikan. Dari hal tersebut, kinerja pegawai ASN yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dapat ditingkatkan dengan target kerja yang lebih baik.

Penelitian ini mendukung temuan Taufiq Hidayat dan Risal (2024), yang menemukan bahwa target kerja meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Syilvia Nur Safitri (2021) menunjukkan bahwa target kerja yang jelas dan terukur memengaruhi kinerja pegawai. Target kerja yang lebih baik akan mendorong kinerja pegawai.

Haedar et al. mengemukakan bahwa target merupakan aktivitas yang mengidentifikasi tujuan, yaitu langkah memilih satu atau lebih sasaran untuk diraih. Target kerja memiliki kontribusi yang tinggi terhadap pegawai di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan kinerjanya. Maka ketika penilaian untuk target kerja berjalan dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai ASN, akan mengarahkan tindakan dan upaya mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

## Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ASN Sekretariat

DPRD Provinsi Sumatera Barat dapat berkinerja lebih baik dengan perilaku kerja yang lebih baik.

Agung Kwartama (2023) menemukan bahwa perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai. Silvia Regina (2024) menemukan bahwa perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai. Perilaku kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai ASN.

Selanjutnya Kwartama & Wibowo (2023) perilaku kerja merujuk pada kemampuan pegawai dan tindakan-tindakan yang mereka tunjukkan saat melaksanakan tugas-tugas di tempat mereka bekerja. Ini mencakup bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku kerja yang positif akan berkorelasi kuat dengan kinerja pegawai yang tinggi pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Hubungan tersebut menjadi fondasi bagi keberhasilan instansi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, karena kinerja kolektif pegawai menentukan tercapai atau tidaknya tujuan strategis organisasi tersebut.

### **Pengaruh Target Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian dan analisis data membuktikan bahwa target kerja dan perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, perilaku dan target kerja memengaruhi kinerja pegawai ASN yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Target kerja dan perilaku pegawai yang lebih baik meningkatkan kemungkinan peningkatan kinerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan konsep kinerja menurut Reymond et al. (2023) yang menyatakan kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku individu dalam satu periode. Kinerja ini dapat dinilai dan diukur berdasarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta perilaku yang ditunjukkan saat menjalankan tanggung jawabnya

Diterapkannya target kerja dan perilaku kerja sebagai unsur standar dalam penilaian e-madani di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat merupakan langkah atau strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga apabila perilaku kerja dan target kerja tercapai atau terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja.

Adanya target kerja dan perilaku kerja sebagian indikator dari sistem penilaian E-madani pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dapat menciptakan keadaan kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Instansi pemerintah yang berhasil menetapkan target yang realistis dan baik akan memacu pegawai untuk menampilkan perilaku kerja yang optimal. Dengan target yang terukur, lebih mudah untuk menilai kinerja dan memberikan umpan balik yang objektif, yang mendorong rasa tanggung jawab pada pegawai. Kemudian dengan berinvestasi pada penekanan perilaku kerja yang positif, akan membentuk lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang sehat bagi para pegawainya. Karena apabila sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja secara individu maupun tim, pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa target kerja dan perilaku kerja sebagai sub variabel dari sistem penilaian e-madani berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga penerapan sistem penilaian e-madani berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

## Simpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari penelitian tentang pengaruh sistem penilaian e-Madani terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dengan mengkaji sasaran kerja dan perilaku kerja:

*Pertama*, sasaran kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai ASN. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN dengan menggunakan sasaran kerja secara lebih efektif.

*Kedua*, perilaku kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai ASN. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa peningkatan perilaku kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

*Ketiga*, Sasaran dan perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai. Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, peningkatan sasaran dan perilaku kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja ASN. Dengan demikian, metode penilaian e-Madani memengaruhi kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka diharapkan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat agar lebih mendorong pegawai ASN dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan cara penekanan pada pencapaian target kerja dan perilaku kerja berdasarkan sistem penilaian E-Madani.

## Daftar Pustaka

- Andriani, N., Amalia, A. N., & Hidayat, S. (2025). Analisis Hasil Sasaran Kinerja Pegawai pada BPSIP Banten. *MASMAN: Master Manajemen*. 3(1) 109–116.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. Madiun: Unipma Press.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudera.
- Basuki, T. A. (2015). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Hardani et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayat, T., & Risal, T. (2024). Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya*, 5(1), 635–647.
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. A.A Rizky.
- Kwartama, A., & Wibowo, T. A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Bumi Global Niaga Di Jakarta. *jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Industri dan Rantai Pasok*. 4(1), 93–104.

- Listiani, T. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 8 (3) 312-321.
- Pathila, D., & Adnan, M. F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*. 7 (3) 2188-2201.
- Prasetyo, R. A., & UB, A. R. (2024). Impact and Dynamics of Stakeholders in Indonesia through the Public Service Evaluation Revolution. *Indonesian Journal of Public Policy Review*. 25(3) 1–15.
- Priyono, & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rakhmawanto, A. (2016). Rasionalisasi Kebutuhan Dan Distribusi Pns Nasional. *Civil Apparatus Policy Brief*. 002, 1–4.
- Ramadhan, & Fadli. (2023). Perilaku Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Karawang. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 1(3), 331–341.
- Reymond, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Rusdin, R. B., & Kurniawan, S. (2022). Kinerja Pegawai Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota (PUSKESMAS) Kota Palu. *Jurnal ADMINISTRATOR*. 4(1) 36–49.
- Sebayang, S. R. B., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (Sewing Departement). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 587–599.
- Setyaningrum et al. (2022). *Evaluasi Kinerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center Ruko.
- Sewa et al. (2022). Perilaku Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal JAP*. 8(114) 68–75.
- Soelistya et al. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Tafonao. Y. (2024). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 6 (1) 118-129.
- Widianto, A., Akila, & Mursalin. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kenyamanan Kerja Terhadap Pencapaian Target Kerja Divisi Produksi Pada Pt Waskita Beton Precast, Tbk Plant Gasing Palembang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*. 16(2) 367–376.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RAJAWALI PERS.
- Yuniarti, et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung: Widina.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Mandala Press.