

## Implementasi Sistem Manajemen Kinerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bidang Sekretariat di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan

Rindy Dwi Agustina<sup>1</sup>, Heryati<sup>2</sup>, Muhammad Najib<sup>3</sup>, Mohammad Nur Arriyanto<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [rindidwiagustina9@gmail.com](mailto:rindidwiagustina9@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [mn760503@gmail.com](mailto:mn760503@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas PGRI Palembang, [arriyanto.m.nur@gmail.com](mailto:arriyanto.m.nur@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana sistem manajemen kinerja Sektor Sekretariat Layanan Lingkungan Hidup diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja. dan Pertanahan Provinsi Sumatera Sumatera Selatan. Pengambilan sampel secara purposif dilakukan untuk memilih 22 responden dalam penelitian kuantitatif ini. Kuesioner yang menanyakan tentang produktivitas staf dan penerapan sistem manajemen kinerja digunakan untuk mengumpulkan data. SPSS versi 22 digunakan untuk mengolah data dan melakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Temuan menunjukkan bahwa produktivitas staf dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penerapan sistem manajemen kinerja. Penelitian ini menawarkan saran untuk meningkatkan penerapan sistem manajemen kinerja guna meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan..

**Kata kunci** : Sistem Manajemen Kinerja, Produktivitas Pegawai, Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan, Analisis Kuantitatif

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to ascertain how the Environmental and Land Office of South Sumatra Province's Secretariat Division has implemented a performance management system and how this has affected worker productivity. Purposive sampling was used to pick 22 respondents for this quantitative investigation. A questionnaire that asked about staff productivity and the adoption of a performance management system was used to gather data. SPSS version 22 was used to handle the data and perform both descriptive and inferential statistical analysis. The findings demonstrate that staff productivity is positively and significantly impacted by the deployment of a performance management system. This study offers suggestions for enhancing the performance management system's application to boost worker productivity in the South Sumatra Province Environmental and Land Office Secretariat Division..*

**Keywords:** Performance Management System, Employee Productivity, Environmental and Land Office, Quantitative Analysis

### A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, organisasi pemerintah dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Dalam hal ini Dinas Lingkungan Dinas Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang berperan penting dalam pengelolaan lingkungan hidup dan pertanahan, yang tentu saja memerlukan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan strategisnya. Ada beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam implementasi sistem manajemen kinerja di sektor publik, termasuk di Dinas



Lingkungan Hidup dan Pertanahan, adalah resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang sistem tersebut. Menurut Sutrisno (2018), di sektor publik, kesadaran dan komitmen terhadap manajemen kinerja sering kali rendah, yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan pelatihan yang efektif kepada pegawai agar mereka memahami dan bisa memanfaatkan sistem manajemen kinerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi suatu lembaga dalam suatu pemerintahan untuk mencapai keberhasilannya dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas dan pencapaian tujuan. Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan merupakan lembaga pemerintahan di Sumatera Selatan yang mempunyai tugas di bidang Lingkungan Hidup dan Pertanahan yang dikenal dengan DLHP. Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan (DLHP) biasanya bergerak di bidang pengelolaan dan administrasi pertanahan yang terintegrasi dengan pengelolaan lingkungan hidup. Beberapa bidang utama yang ditangani meliputi, Penatagunaan lahan dan pemanfaatan ruang, Administrasi dan sertifikasi tanah, Penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan, Konservasi tanah dan rehabilitasi lahan, Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan lahan, Koordinasi kebijakan pertanahan yang berwawasan lingkungan. DLHP bekerja untuk memastikan pemanfaatan lahan dilakukan secara berkelanjutan dengan memperhatikan aspek kelestarian lingkungan hidup. Lembaga ini bertujuan menyeimbangkan kebutuhan pembangunan dan perlindungan lingkungan dalam kebijakan pertanahan.

Manajemen sumber daya manusia suatu organisasi harus mencakup manajemen kinerja. Organisasi dapat membimbing, mengevaluasi, dan mengembangkan potensi karyawannya untuk mencapai kinerja terbaik dengan bantuan manajemen kinerja yang unggul. Pentingnya manajemen kinerja mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan, selain evaluasi kinerja karyawan. Organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan, memberikan kritik yang membangun, dan menciptakan program pertumbuhan yang sesuai dengan penerapan manajemen kinerja yang efektif. Oleh karena itu, manajemen kinerja bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tuntutan masa depan, selain meningkatkan produktivitas karyawan saat ini..

Menurut beberapa dari para ahli, Sedarmayanti (2020) menekankan bahwa implementasi sistem manajemen kinerja di instansi pemerintah perlu memperhatikan beberapa aspek kesesuaian dengan budaya organisasi, standar operasional prosedur yang jelas dan pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu juga menurut Suwanto & Priansa (2024) menekankan keberhasilan implementasi bergantung pada kesiapan organisasi, kompetensi SDM dan dukungan infrastruktur.

Produktivitas pegawai berfungsi sebagai salah satu metrik utama untuk menilai organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan. Produktivitas yang optimal akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan publik, efisiensi kerja, dan pencapaian tujuan organisasi, dalam praktiknya, peningkatan produktivitas tidak selalu mudah dicapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, terutama di lingkungan birokrasi pemerintahan, seperti sistem manajemen kinerja, iklim kerja, kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi pegawai. Di Bidang Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan, produktivitas pegawai berperan penting dalam mendukung administrasi, koordinasi, dan pengelolaan dokumen penting yang berkaitan dengan lingkungan hidup dan pertanahan. Jika produktivitas pegawai rendah, maka efektivitas penyelesaian tugas administratif akan terganggu, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas layanan publik. Menerapkan sistem

manajemen kinerja yang efisien merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Tujuan kerja yang jelas, penilaian yang sering, dan umpan balik karyawan merupakan tujuan dari sistem manajemen kinerja. Karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai tujuan kinerja mereka dengan kerangka kerja seperti itu. ditetapkan dan mendapatkan penghargaan atas pencapaian mereka.

Implementasi sistem manajemen kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap prosedur penilaian kinerja, keterbatasan pelatihan, dan belum optimalnya sistem penghargaan dan sanksi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana produktivitas staf di Sekretariat Badan Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh penerapan sistem manajemen kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ringkasan sejauh mana sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas sistem tersebut.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Sistem Manajemen Kinerja**

Sistem Manajemen kinerja adalah metode terpadu dan sistematis untuk meningkatkan meningkatkan kinerja tim dan individu untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Manajemen kinerja, menurut Armstrong (2006:1), adalah prosedur metodis yang meningkatkan kinerja individu, tim, dan kelompok untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja secara konseptual adalah serangkaian prosedur terorganisir untuk mengenali, menilai, menciptakan, dan menyelaraskan kinerja pegawai dengan tujuan strategi organisasi. Selain itu definisi komprehensif implementasi sistem manajemen kinerja adalah proses penerapan serangkaian aktivitas terstruktur dan berkelanjutan yang meliputi perencanaan, pengukuran, pengembangan, penelitian dan pemberian imbalan terhadap kinerja dalam organisasi. Implementasi ini melibatkan transformasi strategi metodis untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja tim dan individu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, termasuk perencanaan, pelaksanaan, konsep manajemen kinerja menjadi praktik nyata yang terintegrasi dalam operasional organisasi sehari-hari dan tujuan mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas pegawai serta organisasi secara keseluruhan. Implementasi manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk menerapkan sistem yang menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi prosesnya mencakup perencanaan kinerja menetapkan target dan indikator kinerja yang terukur, pelaksanaan monitoring dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan pencapaian target, evaluasi pengukuran dan penilaian kinerja berdasarkan indikator yang ditetapkan, tindak pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengembangan kompetensi dokumentasi pencatatan sistematis proses dan hasil manajemen kinerja dengan ini tujuannya meningkatkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi kinerja individu dan tim. Implementasi yang efektif membutuhkan dukungan sistem, komitmen manajemen, dan partisipasi aktif seluruh karyawan. Menurut para ahli, Wibowo (2021) Proses strategi metodis untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja tim dan individu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan evaluasi berkelanjutan, sedangkan Sedarmayanti (2020) menekankan sistem terintegrasi untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kinerja individu melalui penetapan standar, pengukuran, dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan, selanjutnya menurut Moeheriono (2022) Pendekatan



strategis yang menyelaraskan aktivitas organisasi dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pengukuran, evaluasi dan pengembangan kinerja secara berkesinambungan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk menerapkan sistem yang menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi prosesnya mencakup perencanaan kinerja menetapkan target dan indikator kinerja yang terukur, pelaksanaan monitoring dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan pencapaian target, implementasi yang efektif membutuhkan dukungan sistem, komitmen manajemen, dan partisipasi aktif seluruh karyawan.

### **Implementasi Sistem Manajemen Kinerja**

Implementasi manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk menerapkan sistem yang menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi prosesnya mencakup perencanaan kinerja menetapkan target dan indikator kinerja yang terukur, pelaksanaan monitoring dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan pencapaian target, evaluasi pengukuran dan penilaian kinerja berdasarkan indikator yang ditetapkan, tindak pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengembangan kompetensi dokumentasi pencatatan sistematis proses dan hasil manajemen kinerja dengan ini tujuannya meningkatkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi kinerja individu dan tim. Implementasi yang efektif membutuhkan dukungan sistem, komitmen manajemen, dan partisipasi aktif seluruh karyawan. Menurut para ahli, Wibowo (2021) Proses Bertujuan untuk meningkatkan kinerja tim dan individu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan evaluasi berkelanjutan, sedangkan Sedarmayanti (2020) menekankan sistem terintegrasi untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kinerja individu melalui penetapan standar, pengukuran, dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan, selanjutnya menurut Moeheriono (2022) Pendekatan strategis yang menyelaraskan aktivitas organisasi dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pengukuran, evaluasi dan pengembangan kinerja secara berkesinambungan.

### **Produktivitas Pegawai**

Produktivitas pegawai merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam menghasilkan output (barang atau jasa) dengan memanfaatkan input atau sumber daya yang tersedia. Rasio hasil yang diperoleh (output) terhadap total sumber daya yang dikonsumsi (input) selama periode waktu tertentu merupakan definisi standar produktivitas karyawan.

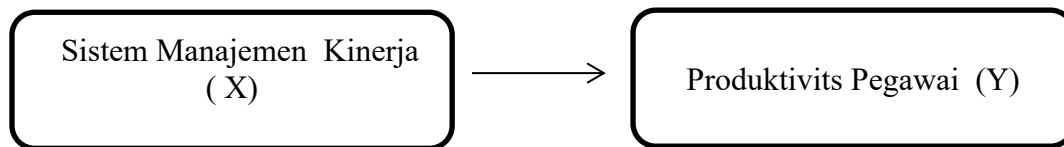
Produktivitas tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga ketepatan waktu dan kualitasnya., dan nilai tambah yang dihasilkan oleh pegawai. Seseorang pegawai yang produktif mampu menghasilkan output maksimal dengan penggunaan sumber daya minimal, termasuk waktu, tenaga, dan biaya.

Menurut Wibowo (2020) Menekankan bahwa produktivitas pegawai di Indonesia terus tertinggal dibandingkan negara ASEAN lainnya. dengan rata-rata output per jam kerja sekitar 60% dari potensi maksimal.

Menurut Mulyani (2022) Menekankan dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan produktivitas sekitar 15-20%, namun juga membuka peluang untuk transformasi digital dalam lingkungan kerja.

## Kerangka Berpikir

Deskripsi konseptual tentang hubungan antara teori dan elemen-elemen lain yang telah kami tentukan sebagai isu-isu signifikan disebut kerangka kerja. Ilustrasi struktur konseptual penelitian ini dapat ditemukan di bawah ini.



## Hipotesis Penelitian

Validitas hipotesis, yang merupakan solusi sementara berbasis teori terhadap rumusan masalah penelitian, akan dievaluasi melalui pengumpulan data empiris. Berikut hipotesis penelitian:

**H1:** Produktivitas pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh sistem manajemen kinerja.

**H2:** Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh sistem manajemen kinerja.

**H3:** Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara simultan oleh sistem manajemen kinerja dan produktivitas pegawai.

## C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan penggunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019) merupakan pendekatan penelitian ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada objektivitas, pengukuran, dan analisis sistematis terhadap data empiris. Definisi Operasional Variabel. Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau karakteristik yang akan diteliti sehingga menjadi variabel yang terukur. Definisi operasional menjelaskan metode khusus yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk tersebut, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan metode yang lebih baik dalam mengukur konstruk tersebut. Variabel Bebas, variabel ini sering disebut variabel independen dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, Peneliti menjadikan sistem variabel bebas (X) dari penerapan sistem manajemen kinerja sebagai variabel bebas karena merupakan faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Variabel terikat, variabel ini dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan sistem variabel terikat (Y) dari produktivitas karyawan sebagai variabel dependen karena merupakan akibat atau hasil yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Populasi adalah sekelompok item yang dipilih berdasarkan standar tertentu yang akan dibagi menjadi item untuk penyelidikan lebih lanjut. Populasi, menurut Sugiyono (2017), adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang yang kinerjanya dan atributnya dipilih oleh peneliti, yang darinya kesimpulan kemudian dibuat. Enam puluh



empat pegawai negeri sipil (ASN) dan satu PPPK (Penerima Karyawan Daerah) membentuk populasi penelitian yang berjumlah 65 pegawai Badan Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah dan susunan populasi yang digunakan dalam penelitian ini membentuk ukuran sampel. Total sampling, kadang-kadang disebut sebagai sampling jenuh atau sampling sensus, adalah metode sampel yang digunakan. 22 pegawai sekretariat dari Badan Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan membentuk ukuran sampel, yang diambil dari populasi pegawai sekretariat.

Skala pengukuran, menurut Sugiyono (2017:131), adalah suatu konsensus yang digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan durasi interval dalam suatu alat ukur sehingga alat tersebut akan menghasilkan data kuantitatif ketika digunakan untuk pengukuran.

Skala pengukuran ini meningkatkan akurasi dan efisiensi dengan memberikan ekspresi numerik untuk nilai variabel yang akan diukur dengan instrumen tertentu. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden terhadap survei daftar periksa. Instrumen untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap fenomena sosial adalah skala Likert (Sugiyono, 2017:93).

Faktor-faktor yang akan diukur dibagi menjadi indikator-indikator menggunakan skala Likert. Penyusunan butir-butir instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, kemudian diawali dengan indikator-indikator tersebut. Setiap butir skala Likert memiliki respons yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Untuk mengumpulkan informasi bagi penelitian ini, penulis mewawancarai dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sekretariat Badan Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan. Dokumentasi dalam penelitian ini mengacu pada pengumpulan dan pengarsipan informasi, data, dan temuan penelitian.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Variabel Sistem Manajemen Kinerja (X)

Untuk memastikan kelayakan seluruh indikator dalam instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dengan menggunakan data dari 22 responden, suatu pernyataan dikatakan valid apa bila nilai signifikan berada dibawah.

| Item Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Kriteria           | Keterangan |
|-----------------|----------------|---------------|--------------------|------------|
| Pernyataan 1    | 0,442          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 2    | 0,449          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 3    | 0,435          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 4    | 0,458          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 5    | 0,519          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 6    | 0,473          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 7    | 0,459          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 8    | 0,487          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 9    | 0,493          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 10   | 0,537          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 11   | 0,482          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 12   | 0,653          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |

Dari tabel tersebut terlihat jelas bahwa butir-butir soal di atas valid berdasarkan uji signifikansi, yang ditunjukkan dengan nilai r estimasi > r tabel.

## Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

| Item Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Kriteria           | Keterangan |
|-----------------|----------------|---------------|--------------------|------------|
| Pernyataan 1    | 0,485          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 2    | 0,454          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 3    | 0,456          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 4    | 0,549          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 5    | 0,462          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 6    | 0,445          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 7    | 0,433          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 8    | 0,465          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 9    | 0,546          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 10   | 0,565          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 11   | 0,456          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 12   | 0,472          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 13   | 0,583          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |
| Pernyataan 14   | 0,433          | 0,432         | r hitung > r tabel | Valid      |

Tabel tersebut menjelaskan mengapa nilai r hitung > r tabel yang menunjukkan bahwa item tersebut valid menurut uji signifikansi. .

## Hasil Uji Reabilitas

| Variabel                     | Cronbach Alpha | Standar Reabilitas | Keterangan |
|------------------------------|----------------|--------------------|------------|
| Sistem Manajemen Kinerja (X) | 0,790          | 0,60               | Reliabel   |
| Produktivitas Pegawai (Y)    | 0,601          | 0,60               | Reliabel   |

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,790 untuk Sistem Manajemen Kinerja (X) dan 0,601 untuk Produktivitas Pegawai (Y) dianggap reliabel.

## Hasil Uji Normalitas Secara Keseluruhan

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 22                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | 12.86468055             |
|                                  | Most Extreme Differences |                         |
|                                  | Absolute                 | .134                    |
|                                  | Positive                 | .108                    |
|                                  | Negative                 | -.134                   |
| Test Statistic                   |                          | .134                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | .228                    |

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk Kenormalan. Untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam analisis statistik berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas digunakan. Dalam hal ini, Asimptomatik adalah hasil uji normalitas



menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Karena nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,228. Artinya, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik yang memerlukan asumsi normalitas dapat dilakukan dengan valid.

### Hasil Uji Multikolinieritas X terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                  | Tolerance               | VIF   |                                 |
| 1 ( Constant ) X | 0,791                   | 1.264 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang kuat, uji multikolinieritas digunakan. Variabel independen tidak menunjukkan multikolinieritas yang kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh skor VIF sebesar 1,264. Koefisien regresi tidak signifikan, berdasarkan nilai t sebesar 0,883. Variabel dependen akan dipengaruhi oleh perubahan variabel independen sebesar 0,203, berdasarkan nilai B. Hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis tambahan dan bahwa setiap variabel independen berkontribusi secara unik terhadap penjelasan variabel dependen.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Sig. | Keterangan                        |
|----------------|------|-----------------------------------|
| 1 (Constant) X | .721 | Tidak terdapat Heterokedastisitas |

Untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi konstan atau tidak, uji heteroskedastisitas digunakan. Dalam hal ini, hasil Uji Glejser untuk uji heteroskedastisitas adalah Sig. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai 0,721 dan 0,054..

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X terhadap Y

| Model           | Unstandarized Coefficients |           | Unstandarized Coefficients |       |
|-----------------|----------------------------|-----------|----------------------------|-------|
|                 | B                          | Std.Error | Beta                       | t     |
| 1 (Constant ) X | 20.840                     | 4.473     |                            | 4.659 |
|                 | .203                       | .229      | .194                       | .883  |

Berdasarkan tabel Nilai t adalah 0,883, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak signifikan. Nilai B adalah 0,203, yang berarti variabel dependen akan dipengaruhi oleh perubahan variabel independen sebesar 0,203. Hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi

tidak menunjukkan multikolinearitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis tambahan dan bahwa setiap variabel independen berkontribusi secara unik terhadap penjelasan variabel dependen. Kesimpulannya persamaan regresi  $y = 20.840 + 0.203 X_1$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara  $X_1$  dan  $y$ . Setiap kenaikan  $X_1$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $y$ . Namun, perlu di ingat bahwa hubungan ini hanya berlaku dalam batas – batas tertentu dan perlu diuji lebih lanjut untuk memastikan validitasnya.

## Hasil Analisis Koefisien Korelasi

### Variabel X Terhadap Y

| Model | R    | Std. Error o the Estimate |
|-------|------|---------------------------|
| 1     | .798 | .1521441                  |

Berdasarkan tabel Analisis koefisien korelasi dalam kasus ini hasil uji koefisien korelasi Kuatnya korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,789.

## Hasil Koefisiensi Determinasi

### Variabel X Terhadap Y

#### Model Summary

| Model | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .637     | .622            |   | 1.521411                   |

a. Predictors: (Constant), X

Persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi R Square, seperti yang ditunjukkan pada tabel Nilai R<sup>2</sup> dalam contoh ini adalah 0,637. Dengan nilai R<sup>2</sup> moderat sebesar 0,637, variabel independen dapat menjelaskan sekitar 63,7% dari variasi dalam variabel dependen. Dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, R square yang disesuaikan digunakan untuk menghitung persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dikaitkan dengan variabel independen. Nilai R<sup>2</sup> dalam contoh ini adalah 0,622. Dengan mempertimbangkan jumlah faktor independen dan ukuran sampel, variabel dependen menjelaskan sekitar 6,22% dari variasi dalam variabel dependen, menurut nilai R<sup>2</sup> yang Disesuaikan yang sederhana (0,622). Temuan analisis menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara model regresi dan variabel dependen (R = 0,798). Sekitar 63,7% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. (R<sup>2</sup> = 0,637). Setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, variabel independen dapat menejelaskan sekitar 62,2% variasi dalam variabel depende (Adjusted R<sup>2</sup> - 0,622).



### Hasil Uji t Variabel X Terhadap Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant) | 8,629                       | 2.614      |                           | 3.301 | .002 |
|       | X          | .100                        | .032       | .225                      | 3.109 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

Untuk memastikan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, digunakan uji-t parsial, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Dalam hal ini, hasil uji-t parsial untuk variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) dan konstanta adalah sebagai berikut:

#### Konstanta :

Nilai t: 3,301

Signifikansi (sig): 0,002

Variabel Sistem Manajemen Kinerja (X)

Nilai t: 3,109

Signifikansi (sig): 0,003

Nilai t yang signifikan (3,301) dan signifikansi yang rendah (0,002) menunjukkan bahwa konstanta berdampak pada variabel dependen secara substansial. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen mempertahankan nilai yang berarti bahkan ketika variabel independen sama dengan nol. Variabel Sistem untuk Manajemen Kinerja (X) Variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) secara signifikan memengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai-t yang signifikan (3,109) dan signifikansi rendah (0,003). Ini menunjukkan bahwa variabel dependen mungkin sangat terpengaruh oleh perubahan dalam variabel Sistem Manajemen Kinerja (X). Dapat disimpulkan dari temuan uji-t parsial bahwa konstanta secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Sistem Manajemen Kinerja (X).

### Hasil Uji (F) X Terhadap Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 288,822        | 3  | 96,274      | 41,593 | .000 |
|       | Residual   | 164,343        | 71 | 2,315       |        |      |
|       | Total      | 453,165        | 74 |             |        |      |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bedasarkan tabel Untuk memastikan apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan, uji-F simultan digunakan. Dalam hal ini, tingkat signifikansi (sig) 0,000 setara dengan nilai-F 41,593. Variabel dependen sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor independen secara bersama-sama, Kami menghitung nilai-t (3,109): Nilai-t estimasi positif menunjukkan korelasi positif antara manajemen kinerja dan produktivitas sebagaimana ditunjukkan oleh nilai-

F yang tinggi, yaitu 41,593. Dampak faktor-faktor independen terhadap variabel dependen secara statistik sangat signifikan ketika tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,000. estimasi positif menunjukkan korelasi positif antara manajemen kinerja dan produktivitas staf Variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama, menurut hasil uji-F simultan. Hal ini menunjukkan bahwa varians variabel dependen cukup dijelaskan oleh model regresi yang digunakan.

Temuan uji-t menunjukkan bahwa variabel manajemen kinerja (X) memiliki nilai regresi sebesar 8,629 dengan tingkat signifikansi (nilai-p) sebesar 0,002. Nilai-t terhitung yang ditemukan adalah 3,109. Hasil ini menyiratkan bahwa manajemen kinerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas pekerja. Analisis Hasil Uji-t Analisis statistik signifikan (nilai-p = 0,002): Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05, variabel manajemen kinerja memiliki efek substansial terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa adalah mungkin untuk membantah hipotesis nol, yang menyatakan bahwa manajemen kinerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kami menghitung nilai-t (3,109): Nilai-t estimasi positif menunjukkan korelasi positif antara manajemen kinerja dan produktivitas staf. Ketika manajemen kinerja ditingkatkan, produktivitas karyawan meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, manajemen kinerja yang efektif mencakup penetapan tujuan, pemantauan kinerja, umpan balik, dan pengembangan staf. Temuan studi ini mendukung pendapat Armstrong bahwa manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim dan individu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pekerja. Konsekuensi Temuan Penelitian: Berdasarkan temuan studi, perusahaan harus berkonsentrasi pada penciptaan dan penerapan sistem manajemen kinerja yang efisien untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan perusahaan mencapai tujuan mereka lebih cepat. Oleh karena itu, manajemen kinerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas staf, menurut analisis hasil. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya bagi bisnis untuk mengadopsi manajemen kinerja yang efisien.

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja, menurut Saleh, Abdul Rahman, dan Hardi Utomo (2018). Telah dibuktikan dalam berbagai penelitian bahwa faktor-faktor manajemen kinerja secara signifikan memengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas staf dan mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus menggunakan manajemen kinerja yang efektif.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan studi ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Sistem Manajemen Kinerja (X). Produktivitas Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Sistem Manajemen Kinerja (X), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda.
2. Terdapat korelasi yang tinggi antara produktivitas karyawan (Y) dan sistem manajemen kinerja (X). Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara produktivitas karyawan (Y) dan sistem manajemen kinerja (X).
3. Variabilitas dalam Produktivitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Sistem



Manajemen Kinerja (X). Sekitar 63,7% variasi dalam Produktivitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Sistem Manajemen Kinerja (X), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda.

4. Distribusi data normal. Data memenuhi asumsi normalitas karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
5. Tidak terdapat heteroskedastisitas maupun multikolinearitas. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas atau multikolinearitas yang substansial, berdasarkan hasil uji untuk kedua variabel.

Saran untuk Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

1. Meningkatkan Sistem Manajemen Kinerja: Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi, Kantor DLHP dapat meningkatkan Sistem Manajemen Kinerjanya.
2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerja karyawan, Kantor DLHP dapat menawarkan pelatihan dan pengembangan.
3. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Untuk memastikan karyawan memenuhi tujuan dan target yang telah ditentukan, Kantor DLHP dapat melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja karyawan secara berkala.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2015). Buku Pegangan Manajemen Kinerja Armstrong: Panduan Menuju Kinerja Tinggi Berdasarkan Bukti. Page Kogan.
- Armstrong, M. (2017) Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Pegangan Armstrong.
- Moehariono (2022). Manajemen strategi. Media Group Prenada.
- Suwanto, & Priansyah. (2024). Keberhasilan implementasi sistem bergantung pada kesiapan organisasi. *Jurnal Manajemen*. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (n.d.).
- Sugiyono (2017). Metodologi Penelitian R&D, Kualitatif, dan Kuantitatif. Alfabet.
- V.W.Sujarweni (2019). Metode Penelitian. Baru Tekan Pustaka.
- Wibowo (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai.
- Wibowo. (2021). Proses Sistematis Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen*.