

HUBUNGAN MANAJEMEN KINERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SUMBAWA

Asmini¹, Kamaruddin^{2*}, Sri Dewi Nur'atina³
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: kamaruddininfem@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 08 Mei 2024 Accepted: 12 Juni 2024 Published: 30 Juni 2024	<i>This study aims to determine the effect of the use of electronic money (e-money) on the level of consumption of students at Samawa University Sumbawa Besar. The type of this study was associative. The type of data used is quantitative obtained from primary sources through a questionnaire. The population in this study were 619 students of the Faculty of Economics and Management. The sample determination was carried out using a purposive sampling technique so that the number of populations that met the requirements to become the research sample was 93 people. Data analysis is carried out with simple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (T-test), and determinant coefficient test (R^2). The results showed that the use of electronic money (e-money) had a positive and significant effect on the level of consumption of students at Samawa University Sumbawa Besar. The effect of the use of electronic money (e-money) on the level of consumption of students at Samawa University Sumbawa Besar is 10.1%, while the remaining 89.9% is influenced by other factors that are not examined in this study, such as income, product prices, tastes and education.</i>
Keywords Performance Management, Employee Productivity.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi atau instansi, baik swasta maupun instansi pemerintahan. Kesuksesan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi/instansi. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja organisasi/instansi.

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup instansinya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Begitu pula dengan Instansi Pemerintah, dimana instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Dalam pengelolaan manajemen sebuah perusahaan atau organisasi, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik, dimana sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama yang dapat menentukan maju atau tidaknya perusahaan yang sedang dijalankan. Sebaik apapun perusahaan perusahaan atau organisasi itu didirikan apabila kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusianya buruk, maka hasil kerja yang akan diperoleh tidak akan maksimal. Oleh karena itu, instansi pemerintah harus memberikan perhatian lebih pada aspek kinerja sumber daya manusia yang berada dalam instansi tersebut.

Setiap organisasi dan perusahaan pasti mempunyai tujuan dan targetnya masing-masing yang digerakkan oleh pegawai atau karyawan yang berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Agar tujuan dapat tercapai secara maksimal, maka dibutuhkan manajemen kinerja yang baik. Secara umum, manajemen kinerja merupakan suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan antara pegawai atau karyawan dengan atasannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama sebuah instansi atau perusahaan. Kehadiran manajemen ini memang sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena dapat membantu menyelaraskan pegawai atau karyawan dengan sumber daya lainnya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal (Damayanti, *et al.*, 2017).

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain proses manajemen, yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah organisasi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Secara mendasar, manajemen kinerja merupakan Secara umum, pengertian manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Menurut Baird (dalam Langke, 2022), manajemen kinerja (*performance management*) adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus menerus.

Dengan kata lain, manajemen kinerja tidak hanya berhubungan dengan kinerja para pegawai secara personal, namun juga terkait dengan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dalam manajemen kinerja tersebut sangat dibutuhkan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai serta kerjasama antara pegawai dengan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Mangkunagara dalam Pardanawati, *et al.*, 2020).

Pada padangan lain, Mahmudi (dalam (Hasibuan, *et al.*, 2021) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan sistemik untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dan berjangka panjang yang meliputi kegiatan penetapan sasaran strategik, pengukuran kinerja, serta analisis dan pelaporan data kinerja untuk digunakan dalam perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan proses tata kelola, perencanaan, pemantauan serta peninjauan kinerja dan target untuk menciptakan visi bersama sebagai pendorong untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan yang optimal.

Inti dari tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan dimana setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut melakukan kinerja yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan suatu hasil dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien. Proses manajemen kinerja menjadi suatu hal yang dinilai perlu untuk diterapkan dalam sebuah organisasi, pada prosesnya yang diawali dengan penentuan implikasi yang nyata serta diakhiri dengan perbaikan berupa evaluasi (Widyaningrum, 2022).

Pengelolaan kinerja pegawai melalui manajemen kinerja (*performance management*) telah digunakan secara luas di berbagai negara dunia dengan berbagai variasinya. Termasuk pemerintah Indonesia juga telah mengadopsi sistem manajemen kinerja untuk peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan ini resmi berlaku pada tanggal 1 Januari 2014, dan wajib dilaksanakan oleh semua PNS aktif. Berdasarkan PP tersebut, rangkaian manajemen kinerja yang dilakukan dalam penilaian prestasi kerja PNS dimulai dari tahap perencanaan dan diakhiri dengan pemberian rekomendasi hasil penilaian. Rangkaian kegiatan manajemen kinerja tersebut akan menjadi suatu siklus dalam suatu periode penilaian, dan terus berlanjut pada periode penilaian selanjutnya.

Banyak perbaikan substansi manajemen ASN yang sebelumnya tidak diatur telah dirumuskan dalam UU ASN dengan tujuan untuk mewujudkan para birokrat yang profesional. Terwujudnya SDM aparatur yang profesional melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian organisasi. Pegawai sebagai aset yang sangat berharga bagi organisasi sehingga perlu dikelola dan dibina secara tepat untuk menghasilkan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa yang berbentuk badan daerah. Secara umum, badan daerah mempunyai karakteristik tugas yang sama pada pegawai dalam jabatan pelaksana, dan telah menerapkan sistem penilaian kinerja berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011. Walaupun penerapan sistem penilaian kinerja telah mengadopsi sistem manajemen kinerja, namun tidak serta merta kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa mengalami peningkatan secara signifikan. Secara umum, permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa, berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi, baik kualitas maupun kuantitas. Hal itu disebabkan oleh terbatasnya jumlah SDM pelaksana yang dimiliki sehingga tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada para pegawai cukup banyak yang berdampak pada tidak terselesaikannya pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan rencana-rencana kinerja yang telah ditetapkan dalam organisasi tidak dapat tercapai dengan optimal.

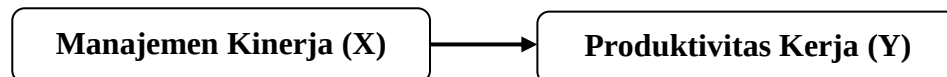
Asnawi (2020) menjelaskan bahwa standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja yang dijadikan tolak ukur sekaligus elemen penting dalam setiap pekerjaan sehingga standar kinerja ini harus dipahami oleh para pegawai atau karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, para pegawai atau karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang sesuai dengan indikator kualitas sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kinerja yang kualitas sesuai dengan kemauan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, terlihat bahwa proses manajemen kinerja yang diterapkan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa belum dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Proses tata kelola dan proses lain dalam organisasi dianggap sebagai formalitas sehingga proses manajemen kinerja kurang terlihat pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai secara individual. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis tentang pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa. Hal ini dibuktikan oleh Khamila, *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas maupun kualitas yang berdampak pada berjalannya birokrasi dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Metode asosiatif kausal digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan manajemen kinerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sekaran dan Bougie (2019), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan biasanya didapatkan melalui pertanyaan yang sudah disusun. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skor persepsi responden terkait objek penelitian yang pertanyakan dalam kuesioner.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Kuncoro (2018), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian ini secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, maka subjek yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 30 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Menurut Arikunto (2019), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka populasi diambil secara keseluruhan menjadi sampel penelitian, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka sampel bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Pada penelitian ini, diketahui populasi yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 30 orang, mengacu pada pandangan tersebut, maka keseluruhan populasi yang ada akan dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Sujarweni (2020), merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana peneliti telah

menyiapkan pertanyaan beserta jawabannya terlebih dahulu sesuai yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga responden hanya dapat memberikan jawaban dengan memilih dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Kuesioner diukur menggunakan *skala likert* dengan lima dimensi jawaban yang mengandung variasi nilai yang berbeda untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bentuk proses mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel dan melakukan pengolahan data untuk menguji hipotesis dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, data-data diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) (Priyatno, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear sederhana merupakan model analisis yang didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana, selain dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun hasil analisis linear linear sederhana yang telah dilakukan dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.917	2.633		4.526	.000
	Manajemen Kinerja	.450	.150	.492	2.993	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS (data primer diolah peneliti), 2024.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 11.917 + 0.450 (\text{Manajemen Kinerja}) + e$$

Adapun interpretasi dari rumusan persamaan regresi linear sederhana diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) adalah sebesar 11.917. Nilai ini merupakan nilai konstan, yang berarti bahwa apabila nilai variabel manajemen kinerja (X) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 11.917.

- b. Nilai β koefisien regresi variabel manajemen kinerja (X) adalah sebesar 0.450 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa apabila nilai variabel manajemen kinerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y) akan meningkat sebesar 0.450. Demikian pula sebaliknya, apabila nilai variabel manajemen kinerja (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y) akan menurun sebesar 0.450. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghazali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig. < 0.05).

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh manajemen kinerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun hasil uji t yang telah dilakukan dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.917	2.633		4.526	.000
	Manajemen Kinerja	.450	.150	.492	2.993	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS (data primer diolah peneliti), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang telah dilakukan menggunakan bantuan program SPSS, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.993 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - k = 30 - 2 = 28$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 1.701, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.993 > 1.701$). Sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.006 lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($0.006 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diindikasikan dengan nilai

Adjusted R-Square. Besarnya nilai *Adjusted R-Square* berada antara 0 -1. Jika nilai *Adjusted R-Square* semakin mendekati satu, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh manajemen kinerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.215	1.409
a. Predictors: (Constant), Manajemen Kinerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah peneliti), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pengaruh manajemen kinerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa (Y) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai R^2 yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.215. Hal ini berarti bahwa kontribusi manajemen kinerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial (Yusnita dan Honesti, 2022).

Pembahasan

Manajemen kinerja merupakan suatu komponen yang sangat diperlukan dalam dunia perusahaan, keberhasilan suatu pekerjaan bergantung pada bagaimana tingkat manajemennya, semakin baik pengelolaan manajemennya semakin baik dan teratur pula pekerjaan yang dihasilkan. Hal tersebut karena didalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan-tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga tentu saja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawannya agar dapat berkembang melalui strategi manajemennya sehingga mampu bersaing dan tetap konsisten menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa. Positif menunjukkan arah hubungan yang searah atau berbanding lurus, yang berarti bahwa semakin baik proses manajemen kinerja yang diterapkan pada organisasi, maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk proses manajemen kinerja yang diterapkan pada organisasi, maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa akan semakin menurun.

Manajemen kinerja menjadi salah satu aspek krusial dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi. Dengan adanya manajemen kinerja yang efektif, sebuah organisasi dapat mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang cepat, penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa produktivitas kinerja karyawan mereka tinggi dan tetap termotivasi.

Pentingnya manajemen kinerja bukan hanya sebatas penilaian kinerja pegawai atau karyawan, tetapi juga mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Melalui manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pegawai atau karyawannya, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pengembangan yang sesuai. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas pegawai atau karyawan pada saat ini, tetapi juga tentang mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan-tuntutan masa depan (Zulfikar, 2024).

Salah satu aspek penting dari manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja pegawai atau karyawan secara objektif dan terukur. Dengan memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas, organisasi dapat mengevaluasi pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan apakah sudah sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya memberikan umpan balik kepada pegawai atau karyawan tentang kinerja mereka, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan yang perlu diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Selain itu, manajemen kinerja juga membantu menciptakan keterlibatan pegawai atau karyawan yang tinggi. Ketika pegawai atau karyawan merasa bahwa mereka memiliki tujuan yang jelas dan mendapat dukungan dalam mencapainya, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas kerja yang mereka hasilkan, tetapi juga pada retensi pegawai atau karyawan dan citra organisasi sebagai tempat kerja yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Dengan memiliki sistem manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai atau karyawan mereka menghasilkan kinerja yang tinggi, terlibat, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraeni, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, pimpinan bekerjasama dengan pegawai harus mampu merencanakan target kinerja dengan baik dan terarah, melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai rencana, melaksanakan penilaian kinerja sesuai apa yang dikerjakan, dan mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilaksanakan sesuai periode yang ditentukan. Dengan begitu pegawai maupun pimpinan dapat mampu meningkatkan produktivitas sesuai dengan tuntutan kepala daerah maupun masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa.

2. Kontribusi manajemen kinerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial.

SARAN

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa, maka penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Lembaga/Organisasi

Mengingat para pegawai merupakan faktor penting dalam menjalankan organisasi, maka diperlukan manajemen yang baik dan tepat dalam mengelola para pegawai. Dengan menerapkan manajemen yang baik dan tepat akan dapat memberikan dorongan bagi para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Para pegawai akan semakin disiplin dan sadar dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban-kewajiban yang dibebankan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kehidupan organisasi.

2. Bagi Pegawai

Para pegawai diharapkan agar selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan ketarampilan kerjanya melalui pendidikan formal maupun non formal, seperti mengikuti pelatihan, diklat dan lain-lain. Dengan kemampuan dan ketarampilan kerja yang dimiliki, produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai dapat meningkat sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap tingkat pencapaian tujuan organisasi sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1): 1-7.
- Anggraeni, A.N., Cikusin, Y., & Hayat. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara*, 5(1): 29-46.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmini, Alam, A.R.N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1): 17-24.
- Asmini, Umar, & Zulfahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95-100.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar Kinerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2): 240-257.
- Damayanti, K., Mappamiring, M., & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Di Bandara Udara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2): 228-244.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M., Rosadi, E., Hasibuan, M., Rosadi, E., Negeri, I., & Utara, S. (2021). Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Pada Input, Proses dan Output MTs Miftahul Falah Diski. *Jurnal Mudarrisuna*, 11(3): 510-525.
- Ismawati, & Yuliana. (2022). Role of Preparedness for Change and Proactive Behavior to The Performance of Employee. *Jurnal Ekonomi*, 11(3): 765-774.
- Khamila, H.Y., Husnah, F., & Anshori, M.I. (2023). Agile Performance Management. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4): 1-23.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Langke, R. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Journal of Islamic Education Leadership*, 2(1): 28-38.
- Mansur, & Asmini. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2): 102-122.
- Pardanawati, S.L., Rukmini, R., & Fatyasin, M.L.N. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep Kartu Skor Berimbang. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(1): 48-58.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbitan Andi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Widyaningrum, R.D. (2022). Manajemen Kinerja SDM Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Bandara Juanda. *JAID: Journal of Administration and International Development*, 2(2): 21-35.
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1): 43-50.
- Zulfikar, M.I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3): 1-7.