



ISSN XXXX-XXXX  
(media online)  
profiliam-indonesia.org

---

## Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Sekretariat Kota Padang)

---

Hendri Saputra<sup>1</sup>, Wendi Wahyu Utama<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email : [wendiwahyu88@gmail.com](mailto:wendiwahyu88@gmail.com)

### Abstrak

*Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi elemen kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi. Manajemen kinerja yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi optimal terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan di Sekretariat Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 60 karyawan. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten. Validitas dan reliabilitas model diuji melalui outer model, sedangkan pengaruh antar variabel dianalisis menggunakan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penetapan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pelatihan yang sesuai, mampu meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja di lingkungan pemerintahan.*

**Kata Kunci:** Manajemen Kinerja, Produktivitas Karyawan, Sumber Daya Manusia

**Kode JEL:**

---

### 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi aset utama dalam meningkatkan daya saing. Segala fenomena sosial, baik saat ini maupun di masa mendatang, sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen SDM strategis memandang karyawan sebagai bagian penting dari faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara optimal dan produktif, namun tetap dengan cara yang bermakna. Meskipun sebuah perusahaan memiliki peralatan canggih, tanpa peran aktif karyawan sebagai tenaga kerja, tujuan perusahaan tetap tidak akan tercapai (Pangestu et al., 2022). Keberhasilan organisasi ataupun perusahaan diawali dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan bekerja sama yang dimiliki oleh karyawannya. Peningkatan kualitas hasil kerja tidak hanya terkait dengan produk (baik

---

<sup>1</sup> Hendri Saputra; [Hendrisaputralonka@gmail.com](mailto:Hendrisaputralonka@gmail.com)

<sup>2</sup> Wendi Wahyu Utama; [wendiwahyuutama88@gmail.com](mailto:wendiwahyuutama88@gmail.com)

barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan, tetapi juga mencakup semua kegiatan organisasi, terutama bagaimana tim bekerja sama, melakukan koordinasi, dan membangun sinergi positif melalui komunikasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu ditempatkan dengan tepat, memiliki pemahaman tentang pelaksanaan tugas, serta pengetahuan umum yang mendukung kinerja tugas mereka.

Menurut (Dessler, 2015) manajemen kinerja adalah proses yang terdiri dari "pengaturan tujuan, pengukuran kinerja, dan pengembangan individu agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan." Fokus utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hasil akhir dapat diukur dan dikembangkan secara optimal. Menurut (Schwartz, 2021) dijelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan pemahaman bersama terhadap apa yang akan dikehendaki agar tercapai dan merupakan suatu pendekatan untuk memajemeni karyawan agar dapat meningkatkan kesuksesan dan produktivitas dalam pekerjaannya. Dengan sistem manajemen kinerja, perusahaan dapat mengenali area yang memerlukan perbaikan, merancang strategi pengelolaan kinerja yang efisien, serta memberikan insentif dan umpan balik untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan secara menyeluruh (Syafakoh et al., 2024). Manajemen kinerja pada instansi pemerintah juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Merupakan Salah satu pertimbangan dalam pembentukan peraturan pemerintah didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara. Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang sistem manajemen kinerja. Peraturan pemerintah ini menjadi dasar bagi instansi pemerintah khususnya Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang dalam melakukan setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

Menurut (Iskandar, 2018) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Kinerja mencakup proses menjalankan tugas serta hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas tersebut. Ini mencerminkan apa yang dilakukan serta cara dalam melakukannya.

Produktivitas kerja karyawan merujuk pada hasil atau output pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja meliputi kualitas, kuantitas, kreativitas, dan pengetahuan kerja (Suyatno et al., 2023).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas terhadap kerja, baik berupa tenaga kerja maupun yang melibatkan lingkungan perusahaan dan aturan pemerintah secara keseluruhan. Pada dasarnya letak produktivitas dari sistem manajemen kinerja adalah pada tujuan untuk mencapai orientasi suatu lembaga dengan memengaruhi kinerja dari karyawan dengan cara memberikan arahan apa saja yang harus dikerjakan untuk meningkatkankualitas dan kuantitas kinerja. Menurut (H. Aguinis, 2019) sistem manajemen kinerja sebagai suatu proses berkelanjutan yang mencakup penetapan tujuan, pemantauan kinerja, dan pemberian umpan balik serta pengembangan karyawan. Menurutnya, manajemen kinerja yang baik harus bersifat proaktif dan

dirancang untuk mendukung peningkatan berkelanjutan melalui evaluasi dan coaching yang konsisten.

Manajemen kinerja memiliki beberapa fungsi utama yang saling mendukung untuk mencapai efektivitas organisasi. Pertama, fungsi penetapan tujuan dan standar kinerja membantu organisasi menentukan ekspektasi dan target yang harus dicapai oleh karyawan, yang menurut (Armstrong, 2018) memberikan arahan yang jelas dan fokus pada hasil yang diinginkan. Dengan adanya standar kinerja yang terukur, karyawan dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bekerja lebih terarah. Selain itu, fungsi monitoring dan evaluasi memungkinkan manajer untuk memantau perkembangan kinerja karyawan secara berkala dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, seperti yang dijelaskan oleh (Dessler, 2015). Fungsi ini tidak hanya memberikan data mengenai pencapaian individu tetapi juga menjadi dasar untuk penilaian tahunan yang objektif. Melalui evaluasi yang rutin, perusahaan dapat menyesuaikan strategi untuk memastikan hasil yang optimal.

Fungsi berikutnya adalah pemberian umpan balik dan pembinaan, di mana manajemen kinerja berperan penting dalam menyediakan komunikasi dua arah yang membantu karyawan mengenali kekuatan dan area yang perlu dikembangkan. (Aguinis, 2019) menjelaskan bahwa umpan balik yang konstruktif, disertai pembinaan atau coaching, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang. Hal ini menjadikan manajemen kinerja sebagai alat penting untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu. Di samping itu, manajemen kinerja berfungsi untuk mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran. Menurut (Jackson & H, 2019) fungsi ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga dapat berkontribusi lebih baik pada organisasi. Pelatihan ini tidak hanya membantu karyawan dalam memenuhi tugas mereka tetapi juga mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar.

Terakhir, fungsi manajemen kinerja dalam memberikan penghargaan dan pengakuan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. (Robbins & Coulter, 2019) menekankan bahwa penghargaan bukan hanya berupa kompensasi materi tetapi juga pengakuan yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Penghargaan atas pencapaian yang baik menumbuhkan semangat dan dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

#### Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir diatas peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai : Hipotesis Nol(H0) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan, sementara itu Hipotesis Alternatif (H1) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen kerja terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Sekretariat Kota Padang. Penelitian ini menekankan pentingnya kinerja dalam meningkatkan produktivitas, menyoroti pentingnya kinerja dalam mendorong peningkatan produktivitas, dengan mengungkapkan bahwa proses kinerja yang terstruktur dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat dan memotivasi karyawan. Pengelolaan kinerja yang efektif mengevaluasi pencapaian karyawan terhadap target perusahaan, memberikan umpan balik yang membangun, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk mendukung peningkatan produktivitas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai sekretariat kota Padang sebanyak 60 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 pegawai, oleh karena itu penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan 60 pegawai di sekretariat Kota Padang sebagai sampel. Aplikasi yang digunakan dalam mengolah data pada penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi *SmartPLS*. *SmartPLS* adalah perangkat lunak statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel, baik antar variabel laten maupun dengan variabel indikator (Purwanto et al., 2021).

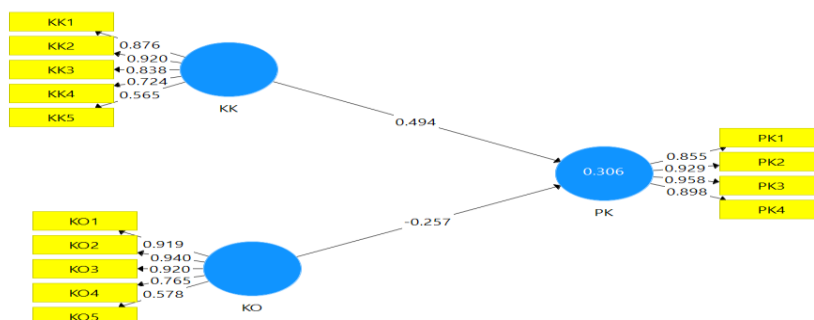
## 3. Hasil

### 3.1 Pengujian Outer Model (*Structural Model*)

Model pengukuran, yang juga dikenal sebagai outer relation atau measurement model, menjelaskan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten yang terkait. Model ini digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Uji model pengukuran (outer model) bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, yang meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Perhitungan model pengukuran ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* (Oktavia et al., 2021).

#### 1. Validity Test

Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai indikator faktor nya  $>0,5$  untuk mencapai tujuannya. Berikut disajikan diagram *loading factor* yang ada pada penelitian ini :



Gambar 1 : *Outer Loading*

Gambar diatas menunjukkan bentuk awal dari model pengukuran validitas , untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel outer loading dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Outer Loading**

	KK	KO	PK
KK1	0.876		
KK2	0.92		
KK3	0.838		
KK4	0.724		
KK5	0.565		
KO1		0.919	
KO2		0.94	
KO3		0.92	
KO4		0.765	
KO5		0.578	
PK1			0.855
PK2			0.929
PK3			0.958
PK4			0.898

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Berdasarkan nilai tabel diatas maka diperoleh nilai Outer Loading dari semua indikator variabel besar dari 0,6 maka validitas semua indikator dikatakan valid.

**Tabel 2**  
**Nilai AVE**

	Cronbach's Alpha
KK	0.873
KO	0.903
PK	0.933

**Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS,2024**

Dari nilai tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang baik hal ini dapat dilihat bahwa niali Average Cronbach Alpha nya lebih dari 0,5.

## **2. Discriminant Validity**

Discriminant validity adalah merujuk pada sejauh mana sebuah konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda dari konstruk lain, baik secara konseptual maupun empiris. Dengan kata lain, validitas diskriminan menunjukkan bahwa suatu konstruk mengukur hal yang unik dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lain dalam model.

**Tabel 3**  
**Nilai Cross Loading**

	KK	KO	PK
KK1	0.876	-0.049	0.615
KK2	0.92	0.034	0.391
KK3	0.838	0.073	0.199
KK4	0.724	0.071	0.214
KK5	0.565	0.058	0.158
KO1	-0.05	0.919	-0.311
KO2	0.073	0.94	-0.16
KO3	0.023	0.92	-0.229
KO4	0.077	0.765	-0.079
KO5	0.079	0.578	-0.063
PK1	0.278	-0.255	0.855
PK2	0.38	-0.25	0.929
PK3	0.465	-0.226	0.958
PK4	0.584	-0.194	0.898

**Sumber : Hasil olah data SmartPLS,2024**

Berdasarkan tabel di atas, data tersebut dinyatakan valid karena nilai setiap variabel pada konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

### **3. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas adalah sejauh mana indikator dan variabel yang digunakan dalam modle penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

**Tabel 4**  
**Uji Realibilitas**

	Reliabilitas Komposit
KK	0.893
KO	0.918
PK	0.951

**Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nila Uji Reabilitas nya diatsa 0,7, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa ujia reabilitas nya dikatakan realibel kerna sudah memenuhi kriteria ujinya.

### **3.2 Pengujian Inner Model (*Structural Model*)**

Inner model adalah model struktur yang menggambarkan hubungan natra variabel laten lain dengna variabel lainnya dalam sutau penelitian. Inner model menggambarkan sutau jalur atau hubungan sebab dan akibat antar variabel. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square ( $R^2$ ) dari model penelitian.

**Tabel 5**  
**Nilai R-Square**

	R Square
PK	0.306

**Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024**

Dari tabel nilai R-Square diatas dapat dilihat bahwa nilai produktivitas karyawan sebesar 0,306 artinya pengaruh produktivitas karyawan dapat dipersentasekan menjadi 30,6%.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hubungan yang dilakukan antar variabel-variabel laten dalam model struktural signifikan atau tidak. Yang dilakukan dengan metode *bootstrapping*, dimana *bootstrapping* dilakukan untuk melihat hasil uji t-statistik dan p-value yang menunjukkan kekuatan dan hubungan yang signifikan dan hipotesa yang diterima

Pengujian hipotesa dapat dilihat dari hasil uji signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dinilai signifikan ini jika memenuhi kriteria maka hipotesa diterima apabila nilai t-statistic besar dari 1,96

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
KK -> PK	0.494	8.931	0.000
KO -> PK	-0.257	2.231	0.026

**Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024**

Hasil pengujian dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai output patch coefficient melihat hubungan yang antara kinerja karyawan dengan produktivitas karyawan dan hubungan antara kinerja organisasi dengan produktivitas kerja.

#### Pembahasan

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar.

Produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, teknologi dan manajemen untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama (Susanto, 2017).

Produktivitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan yakni meliputi kegiatan yang efektif

dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan yang efisien (Andita Niken Anggraeni, 2021). Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan dan perbandingan antara output dan input, menunjukkan efisiensi dan efektivitas upaya individual atau organisasi. Produktivitas yang baik meningkatkan profitabilitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan (Siti Zahra Ulaini, 2024).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi, yaitu tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu. Orang-orang yang tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak mempunyai dukungan dari orang lain maka tidak akan mencapai produktivitas kerja itu sendiri. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi karena faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan kesuksesan suatu usaha. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja (Parashakti, 2021).

Produktivitas merupakan ukuran prestasi tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja manusia. Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Kusuma, 2017).

Kinerja merupakan suatu hal yang sentris dalam hal menentukan keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam hal mendapatkan tujuannya. Setiap orang atau karyawan harus mendapatkan penilaian kinerja, hal ini merupakan sesuatu yang cukup penting karena penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi pengembangan karyawan itu sendiri (Alimatul Mukayah, 2023). Kinerja karyawan memegang peran krusial dalam mendukung aktivitas di PT Lautan Teduh Interniaga, dengan tujuan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Signifikansi pengaruh sistem manajemen kinerja di perusahaan ini sangat penting mengingat lingkungan bisnis yang kompetitif (Ida Syafakoh, 2024).

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 karyawan mereka berkinerja tinggi dan tetap termotivasi (PD, 2024). Pentingnya manajemen kinerja bukan hanya sebatas penilaian kinerja karyawan, tetapi juga mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Melalui manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pengembangan yang sesuai. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas karyawan saat



ini, tetapi juga tentang mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan-tuntutan masa depan.

Manajemen kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan secara terorganisir, manajemen kinerja meliputi perencanaan, pengarahan, kontroling hasil kerja karyawan agar memudahkan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. Kompetensi kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap pencapaian karyawan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila perusahaan membuat standar operasional pekerjaan berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kinerja karyawan (Cahyani, 2023).

Adapun menurut (Ummah, 2019), dalam prinsip dasar manajemen kinerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. Kejujuran Kejujuran adalah karakterpenting yang harus dimiliki oleh setiap orang, dalam sebuah Lembaga Pendidikan, kejujuran dapat memperlihatkan diri dalam berkomunikasi umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang lainnya.
- b. Pelayanan Pelayanan pada prinsip dari manajemen kinerja disini yaitu bagaimana memberi pelayanan terhadap para pekerja yang terdapat di Lembaga Pendidikan tersebut, seperti Ketika salah satu pekerja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan salah satu pekerjaannya, maka atasan membantu pekerjaanya agar ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ingin di selesaikannya itu.
- c. Tanggung Jawab Dalam setiap pekerjaan tentu akan diberatkan oleh sebuah tanggungjawab. Karena tanggungjawab ini merupakan prinsip pertama yang mendasar dalam mengembangkan sebuah kinerja. Dengan menerima serta memahami tanggungjawab yang diberikan terhadap apa yang dikerjakan, maka pekerjaan tersebut akan terasa mudah untuk dilakukan.
- d. Bermain Manajemen kinerja disini menggunakan prinsip bermain bahwa kita dapat menganggap bekerja ini adalah bermain, Dengan menggunakan prinsip bermain ini, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan membuat beban pada setiap orang, justru akan terasa mengasikan serta menjadi semangat ketika hendak mengerjakannya.
- e. Perumusan tujuan Manajemen kinerja disini dimulai dengan mengerjakan sebuah perumusan serta membicarakan tujuan dari sebuah organisasi itu terlebih dahulu.
- f. Komunikasi dua arah Manajemen kinerja juga memerlukan sebuah gaya manajemen yang memiliki sifat jujur agar dapat mendorong berjalannya komunikasi dua arah yang baik. Dengan begitu akan lebih memudahkan atasan untuk memahami apa yang diinginkan bawahan, begitu juga sebaliknya, bawahan akan lebih mudah mengetahui apa yang diinginkan oleh atasannya untuk dapat memajukan Lembaga Pendidikan tersebut.
- g. Mendapatkan umpan balik Umpan balik pada prinsip manajemen kinerja ini adalah pengalaman kinerja pada pekerjaan yang sebelumnya, dan diharapkan untuk kedepannya bisa meninjau ulang pada perencanaan kinerja.
- h. Rasa kasihan Sifat mempunyai rasa kasihan pada prinsip manajemen kinerja ini adalah ketika seseorang mempunyai rasa empati terhadap pekerja lain. Rasa

kasin seorang atasan yang bisa melupakan kesalahan bawahan, dan lebih berfokus pada untuk melakukan perencanaan kedepannya.

- i. Kerja sama Kerja sama adalah hal yang penting dalam menjalan misi perencanaan pada Lembaga Pendidikan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal tentu saja setiap pekerja harus dapat menjalin kerja sama yang baik antar sesame agar tujuan dari organisasi dapat di raih dan tercapai dengan maksimal.
- j. Berkelanjutan Pada manajemen kinerja ini mempunyai proses yang sifatnya terus menerus dan berkelanjutan.

## **HIPOTESA**

### **1. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan penagruh kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan, yang mana dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai O yang dimaana nilai koefisien jalur bernilai 0,494 dengan nilai koefisen parameter 8,931 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t-statistic 8,931 ( $8,931 > 1,96$ ) dengan demikian hipotesa diterima.

Sesuai dengan hasil pengujian maka dapat dikatakan bahwa kinerja mempunyai pengaruh dan peran penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang efektif efisien dan mengetahui metode-metode pekerjaannya dapat meningkatkan mutu, kualitas kemampuan dan semangta kerja yang baik.

### **2. Pengaruh Kinerja Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis keduanya menunjukkan pengaruh kinerja organisasi terhadap produktivitas karyawan, yang mana dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai O yang dimaana nilai koefisien jalur bernilai -0,257 dengan nilai koefisen parameter 2,231 dengan nilai signifikan 0,026 dan nilai t-statistic 2,231 ( $2,231 > 1,96$ ) dengan demikian hipotesa diterima.

Sejalan dengan hasil uji hipotesa dapat dilkatakan bahwa manajemen kinerja di kinerja organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan di sekretariat kota padang, dimana keselarasan, kesesuaian, kejelasan, kontingensi dan pengendalian dalam organisasi sangattv mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sekretariat kota padang.

## **4. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan di Sekretariat Kota Padang. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS*, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas: Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan kualitas, kemampuan, serta semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

- b. Pengaruh Kinerja Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan: Kinerja organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselarasan, kejelasan, dan kontrol dalam pengelolaan organisasi terbukti memengaruhi hasil kerja karyawan di Sekretariat Kota Padang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang baik, yang meliputi penetapan tujuan, evaluasi rutin, pemberian umpan balik, serta pelatihan, merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

### Daftar Pustaka

- Alimatul Mukayah, N. K. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal Of Global And Multidisciplinary*.
- Andita Niken Anggraeni, Y. C. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Respon Publik*, 7-15.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*.
- Ida Syafakoh, M. Y. (2024). Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton Bandar Lampung. *Economics And Digital Business Review*.
- Kusuma, A. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma*.
- Pd, M. I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*.
- Siti Zahra Ulaini, F. Z. (2024). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Susanto, E. (2017). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Nestle Indonesia Pabrik Panjang Bandar Lampung.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Kinerja. *Sustainability*.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*.
- Armstrong, M. (2018). Armstrong's Handbook Of Performance Management: An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance. *Manajemen Sdm*.
- Dessler. (2015). Manajemen Kinerja. *Manajemen Sdm*.
- H. Aguinis. (2019). *Performance Management For Dummies*.

- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.V12i1.8>
- Jackson, R. L., & H, J. M. (2019). *Human Resource Management*.
- Oktavia, H., Abdurrahman, L., & Mulyana, R. (2021). Pembuatan Model Balanced Scorecard Ti Menggunakan Pendekatan Structural Equation Model (Sem) Berbasis Varian Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pada Unit Enterprise Service. *E-Proceeding Of Engineering*, 8(5), 9347-9354.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 216-227. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls*.
- Sari, N. W. W., Wulansari, T. T., Yanuartha, W., Sipayung, M. S., & A. S. Pribadi. (2021). *Actors Which Influence The Success Of Google Classroom Based On Age*.
- Schwartz, M. (2021). *Produktivitas Pegawai ( Studi Kasus Pada Bagian Pemerintahan Sekretrariat Daerah Kota Batu ) Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Administrasi , Universitas Islam Malang Jl . Mt Haryono 193 Malang , 65144 Indonesia Lppm Universitas Islam Malang , J. 15(4), 7-15*.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(1), 770-777. <https://doi.org/10.31539/costing.V7i1.6319>
- Syafakoh, I., Yusuf, M., & Barusman, S. (2024). *Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton Bandar Lampung*. 5(2).