

## PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANDUNG)

N. Diah Kurnia<sup>1\*</sup>, Ayi Astuti<sup>2</sup>, Tamy Ali January<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana, Indonesia

<sup>2</sup> Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Langlangbuana, Indonesia

<sup>3</sup> Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana, Indonesia

\*E-mail: [ndiahkurnia@gmail.com](mailto:ndiahkurnia@gmail.com)

Submitted: 18 May 2026	Accepted : 04 June 2026	Published: 15 June 2026
------------------------	-------------------------	-------------------------

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja dan *reward system* terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 227 pegawai. Penentuan responden dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dengan jumlah minimum sampel sebanyak 33 responden. Berdasarkan proses pengumpulan data, terdapat 39 kuesioner yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam analisis. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,413, nilai t-statistik sebesar 3,049, dan p-value sebesar 0,002. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *effect size* yang berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja yang terstruktur serta pemberian penghargaan yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja manajerial pada organisasi sektor publik.

**Kata kunci:** *kinerja manajerial, reward system, sistem pengukuran kinerja, SEM-PLS*

### ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the performance measurement system and reward system on managerial performance at the population and Civil Registration Office of Bandung Regency. A quantitative approach was employed using descriptive and verificative methods. The study population consisted of 227 employees. Respondents were selected through purposive sampling, with a minimum sample requirement of 33 participants. A total of 39 questionnaires met the predetermined criteria and were included in the analysis. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The result indicate that the performance measurement system has a positive and significant effect on managerial performance, as demonstrated by a path coefficient of 0.413, a t-statistic value of 2.877 and a p-value of 0.004. The reward system also has positive and significant effect on managerial performance, with a path coefficient of 0.364, a t-statistic value of 3.049 and a value of 0.002. Both variables have a moderate effect size. These findings suggest that the implementation of a structured performance measurement system and an appropriated reward system can contribute to improving managerial performance in public-sector organizations.

**Keywords:** *managerial performance, performance measurement system, reward system, PLS-SEM*

## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan publik merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung terwujudnya tata Kelola pemerintahan yang efektif. Masyarakat tidak hanya menuntut ketersediaan layanan, tetapi juga mengharapkan mekanisme pelayanan yang sederhana, mudah diakses, mampu memenuhi kebutuhan secara tepat, dan sesuai dengan ketentuan. Penyelenggaraan pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat sekaligus mendukung pembangunan secara berkelanjutan (Nababan al., 2023) Dalam pelaksanaannya, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena berhadapan langsung dengan berbagai kebutuhan masyarakat. Kompetensi, ketepatan bekerja, serta kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab menjadi bagian yang perlu diperhatikan agar kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan (Zainul Abidin, 2024).

Organisasi sektor publik membutuhkan sistem pengukuran kinerja untuk menilai tingkat ketercapaian pelaksanaan pekerjaan berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan. Sistem tersebut tidak hanya berfungsi sebagai instrument evaluasi, tetapi juga menyediakan informasi yang dapat dijadikan landasan dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja dan menentukan langkah perbaikan. Menurut Moko et al. (2021), pengukuran kinerja merupakan kegiatan untuk menilai efektivitas dan efisiensi aktivasi organisasi. Pada instansi pemerintah, penerapannya dapat dilakukan, melalui sasaran kinerja pegawai (SKP) yang digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja secara objektif, terukur, dapat dipertanggung jawabkan, melibatkan pihak terkait, serta dilakukan secara konsisten agar hanya dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi secara tepat agar tidak hanya memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga mampu menggambarkan kondisi pelayanan yang sebenarnya.

Permasalahan dalam pelayanan publik menunjukkan bahwa evaluasi kinerja masih perlu dilakukan secara menyeluruh. Lismini (2026), adanya keluhan masyarakat mengenai pelayanan pembayaran pajak kendaraan di Samsat Soekarno-Hatta Kota Bandung karena masyarakat masih diminta melengkapi persyaratan tambahan yang dinilai tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah. Kondisi tersebut menjadi gambaran bahwa pelaksanaan tugas belum cukup dinilai hanya berdasarkan terselesaikannya pekerjaan. Kepatuhan terhadap prosedur dan kemudahan pelayanan juga perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kepuasan masyarakat. Meskipun fenomena tersebut tidak terjadi pada objek penelitian ini, permasalahan tersebut relevan sebagai gambaran bahwa sistem pengukuran kinerja pada instansi pelayanan publik perlu diarahkan pada hasil kerja yang benar-benar dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Peningkatan kinerja organisasi juga tidak lepas dari penerapan reward system. Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk penghargaan tidak terbatas pada imbalan finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup pengakuan atas pencapaian kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta peluang pengembangan karir (Suherman, 2025). Penerapan reward system yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja. Sejati et al. (2026) menjelaskan bahwa penghargaan juga berperan dalam membentuk perilaku kerja agar sejalan dengan nilai dan arahan strategis organisasi.

Pelaksanaan pemberian penghargaan kepada ASN masih menghadapi kendala tertentu. Rizal (2025) adanya keterlambatan pembayaran tambahan penghasilan pegawai karena proses persetujuan administratif belum selesai. Keterlambatan tersebut dapat memengaruhi semangat kerja apabila terjadi secara berulang. Fenomena ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan tidak hanya perlu mempertimbangkan kesesuaian dengan hasil kerja, tetapi juga

ketepatan waktu, dan konsistensi akan lebih mampu memberikan dorongan pegawai untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Kinerja manajerial memiliki peranan penting karena berkaitan dengan kemampuan pengelola dalam merencanakan kegiatan, mengarahkan pekerjaan, mengelola sumber daya, serta mengambil Keputusan. Karini et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja manajerial menggambarkan tingkat pencapaian individu maupun kelompok dan melaksanakan berbagai fungsi manajemen dan tanggung jawab organisasi. Pentingnya pengelolaan yang tepat dapat dilihat dari permasalahan keterbatasan sarana pencetakan KTP elektronik. Khotimah (2026) kebutuhan color ribbon dalam satu tahun mencapai 60 unit, sedangkan jumlah yang tersedia hanya 10 unit. Kondisi tersebut menyebabkan pelayanan pencetakan KTP elektronik menjadi terhambat. Fenomena pada layanan administrasi kependudukan kondisi yang terjadi di sejumlah daerah menunjukkan bahwa mutu pelayanan public turun ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya serta ketersediaan sarana pendukung yang memadai.

Penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya memperkuat tata kelola internal pada organisasi penyelenggara pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung menjadi salah satu instansi yang memerlukan pengelolaan organisasi secara optimal agar pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara efektif memberikan layanan yang berkaitan langsung dengan dokumen dan data kependudukan masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan sistem evaluasi yang mampu menghasilkan informasi kinerja secara akurat serta mekanisme penghargaan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Apabila kedua aspek tersebut belum dikelola secara tepat, proses pengambilan keputusan, pemanfaatan sumber daya, dan kualitas pelaksanaan pelayanan dapat berdampak. Oleh karena itu, pengkajian terhadap kajian mengenai sistem pengukuran kinerja dan reward system perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris terkait faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu masih memperlihatkan adanya ketidak konsistenan temuan. Sitorus et al. (2024) menyatakan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Namun, Marthin & Saebani (2022) mengemukakan bahwa sistem pengukuran kinerja belum terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Perbedaan hasil penelitian juga terlihat pada variabel reward system. Penelitian yang dilakukan oleh Suciwati et al. (2023) dan Azizah et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan reward system terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan peningkatan kinerja manajerial, sementara Mardhiana et al. (2023) menemukan hasil yang berbeda. Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian bisnis. Penelitian pada instansi pelayanan publik masih diperlukan karena organisasi pemerintah memiliki karakteristik, tujuan, dan mekanisme kerja yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja dan reward system terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Upaya pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis keterkaitan antara kedua variabel tersebut dan kinerja manajerial berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang memahami pelaksanaan penilaian kinerja, pemberian penghargaan, serta kegiatan manajerial dan administrasi. Pengolahan data yang dilakukan dengan menerapkan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi bagi instansi dalam memperbaiki sistem pengukuran kinerja, serta menyempurnakan penerapan penghargaan, serta meningkatkan kinerja manajerial untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja dan reward system terhadap kinerja manajerial. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang dipilih menggunakan Teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Instrumen penelitian terdiri atas pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala ordinal dengan lima alternatif jawaban, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak memungkinkan persepsi responden dikonversi menjadi data numerik sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2024).

Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten beserta indikator-indikator pembentukannya, termasuk pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas. Tahapan analisis meliputi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas instrument melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), validitas diskriminan, serta composite reliability. Selanjutnya, evaluasi inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF), koefisien jalur, koefisien determinasi, dan effect size (f-square). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan mengacu pada nilai t-statistik dan p-value. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (Sholihin & Ratmono, 2021).

### **Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengukuran kinerja merupakan instrumen yang digunakan oleh organisasi untuk menilai tingkat peningkatan kerja pegawai secara terstruktur. Hasil pengukuran tersebut dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengendalian keputusan sebagai dasar dalam merumuskan upaya peningkatan kinerja. Variabel ini diukur melalui kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar, mencapai target, menyelesaikan tugas tepat waktu, memanfaatkan sumber daya secara efisien, bekerja mandiri serta membangun hubungan kerja yang baik. Pengukuran variabel sistem pengukuran kinerja menggunakan 13 pertanyaan, Bernadin dan Rusel (1992) dalam (Kusuma et al., 2023).

### **Reward System**

Reward system merupakan bentuk penghargaan yang disediakan oleh organisasi sebagai wujud apresiasi terhadap kontribusi, pencapaian, dan hasil kerja pegawai. Pengukuran variabel ini mencakup kesesuaian imbalan finansial, pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karir, kenyamanan lingkungan kerja, peluang mengikuti pelatihan, kepuasan dalam bekerja, serta penghargaan dari organisasi. Variabel reward system diukur menggunakan 10 pertanyaan (Rambe & Amelia, 2025)

### **Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial menunjukkan tingkat kepuasan pegawai dalam melaksanakan fungsi pengelolaan organisasi secara efektif dan terarah. Variabel ini diukur melalui kemampuan Menyusun rencana kerja, mengumpulkan dan menganalisis informasi, melakukan koordinasi,

mengevaluasi pekerjaan, memberikan pengawasan, mengelola pegawai, melakukan negosiasi, serta menjalin hubungan dengan pihak diluar organisasi. Pengukuran variabel kinerja manajerial dilakukan melalui 16 item pernyataan (Karini et al., 2024).

### **Populasi dan Sampel**

populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung yang berjumlah 227 orang. Penentuan responden dilakukan dengan menggunakan Teknik nonprobability sampling melalui pendekatan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik ini digunakan karena tidak seluruh anggota populasi memiliki tingkat pemahaman dan keterlibatan yang relevan dengan focus penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

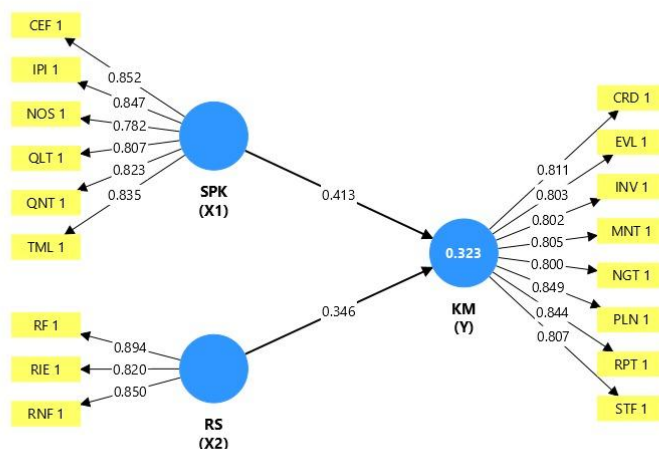
1. Pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung
2. Pegawai yang memiliki pemahaman mengenai pelaksanaan sistem pengukuran kinerja dan penerpan reward system dalam organisasi.
3. Pegawai yang terlibat dalam kegiatan manajerial maupun adminitrasi di lingkungan organisasi.

Berdasarkan power analysis dalam pengujian SEM-PLS, jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah 33 responden. Dalam pelaksanaannya, data yang dapat diolah 39 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah responden yang berhasil dihimpun telah melebihi persyaratan minimum sampel. dengan demikian, data yang terkumpul dapat dimanfaatkan untuk menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja dan reward system terhadap kinerja manajerial.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PENELITIAN**

Gambar 1 menyajikan model struktural yang menggambarkan hubungan antara sistem pengukuran kinerja, reward system, dan kinerja manajerial. Hubungan antarkonstruk dalam model tersebut ditunjukkan melaalui nilai koefisien jalur (part coefficient) yang menggambarkan arah sekaligus tingkat pengaruh masing-masing variable. Hasil pemodelan ini digunakan untuk mengetahui tingkat kontribusi sistem pengukuran kinerja dan reward system dalam menjelaskan variasi kinerja manajerial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.



Gambar 1. Diagram Jalur (Part Diagram)

Penilaian awal terhadap model pengukuran dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara dimensi dengan konstruk yang diukur. Semakin besar nilai outer loading, semakin kuat kemampuan dimensi dalam mempresentasikan variabel laten. Hair et al. (2017) dalam Sholihin & Ratmono (2021), suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70.

Evaluasi model pengukuran juga dilakukan dengan meninjau nilai Average Variance Extracted (AVE) dan composite reliability. Nilai AVE digunakan untuk mengukur kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikator pembentuknya. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Sementara itu, composite reliability digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Konstruk dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai composite reliability melebihi 0,70. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Pengujian AVE dan Composite Reliability**

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Keterangan
Sistem Pengukuran Kinerja	0,680	0,913	Memenuhi
Reward System	0,731	0,891	Memenuhi
Kinerja Manajerial	0,665	0,941	Memenuhi

Sumber: Data diolah menggunakan SEM-PLS (2026)

Berdasarkan tabel 1, konstruk sistem pengukuran kinerja memperoleh nilai AVE sebesar 0,680, reward system sebesar 0,73, dan kinerja manajerial sebesar 0,665. Seluruh nilai tersebut berada di atas ketentuan minimum sebesar 0,50. Dengan demikian, setiap konstruk telah mampu merepresentasikan lebih dari 50% variasi indikator yang digunakan.

Seluruh konstruk juga memiliki nilai composite reliabilitu yang telah melampaui batas minimum sebesar 0,70. Sistem pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 0,913, reward

system sebesar 0,891, dan kinerja manajerial sebesar 0,941. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural.

Setelah model pengukuran terbukti memenuhi ketentuan validitas dan reliabilitas, analisis selanjutnya dilakukan melalui evaluasi model struktural. Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten yang digunakan dalam penelitian. Sebelum memasuki pengujian hubungan antarvariabel, pengujian hipotesis dilakukan, perlu dipastikan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas antarvariabel prediktor. Kolinearitas yang terlalu tinggi dapat memengaruhi ketepatan estimasi koefisien jalur.

Pengujian kolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model dapat dinyatakan tidak mengalami masalah kolinearitas apabila nilai VIF yang diperoleh berada di bawah 5,00.

**Tabel 2**  
**Pengujian Collinearity Assessment**

Konstruk	VIF
Sistem Pengukuran Kinerja	1.013
Reward System	1.013

Sumber: Data diolah menggunakan SEMPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, sistem pengukuran kinerja dan reward system masing-masing memperoleh nilai VIF sebesar 1,013. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum sebesar 5,00. Oleh karena itu, kedua variabel prediktor tidak mengalami masalah kolinearitas dan dapat digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan kinerja manajerial.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping. Keputusan pengujian ditentukan berdasarkan nilai t-statistik dan p-value. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,960 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai f-square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 3**  
**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	t-hitung	f-square	p-value	Keterangan
$H_0: \gamma_{11} = 0$ $H_0: \gamma_{11} \neq 0$	0,413	2,877	0,249	0,004	$H_0$ Ditolak
$H_0: \gamma_{12} = 0$ $H_0: \gamma_{12} \neq 0$	0,364	3,049	0,174	0,002	$H_0$ Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SEMPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, sistem pengukuran kinerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,413, t-statistik sebesar 2,877, dan p-value sebesar 0,004. Nilai t-statistik yang diperoleh berada di atas batas 1,960, sedangkan p-value tercatat lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

manajerial. Adapun nilai f-square sebesar 0,249 mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh termasuk dalam kategori sedang.

Variabel reward system memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,364, nilai t-statistik sebesar 3,049, dan p-value sebesar 0,002. Nilai t-statistik tersebut telah melebihi batas 1,960, sedangkan p-value berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa reward system berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai d-square sebesar 0,174 juga mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh variabel tersebut termasuk dalam kategori sedang.

## **PEMBAHASAN**

### **PENGARUH SISTEM PENINGKATAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,413 yang mengindikasikan adanya hubungan searah antarkedua variabel. Dengan demikian, semakin baik penerapan sistem pengukuran kinerja, semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Nilai t-statistik sebesar 2,877 lebih besar dari nilai batas 1,960, sedangkan nilai p-value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Nilai f-square sebesar 0,249 juga menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki tingkat pengaruh yang termasuk dalam kategori sedang.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sistem pengukuran kinerja berperan penting dalam menyediakan informasi yang relevan bagi organisasi untuk mengevaluasi pencapaian kerja. Penetapan indikator yang jelas dapat membantu manajer dan pegawai memahami sasaran yang harus dicapai, mengidentifikasi kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menemukan langkah perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, sistem pengukuran kinerja tidak hanya digunakan sebagai instrument penilaian, tetapi juga sebagai dasar dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sitorus et al. (2024) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Kinanti & Hayati (2023) yang menunjukkan bahwa pengukuran kinerja yang dilaksanakan secara terarah dapat membantu organisasi dalam melakukan evaluasi dan pengendalian kerja. Dengan demikian, penerapan sistem pengukuran kinerja secara sistematis perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk mendukung proses perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

### **PENGARUH REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**

Hasil pengujian terhadap reward system menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Arah hubungan positif ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,364. Nilai t-statistik sebesar 3,049 telah melampaui batas 1,960, sedangkan nilai p-value sebesar 0,002 berada di bawah 0,05. Selain itu f-square sebesar 0,174 menunjukkan bahwa pengaruh reward system terhadap kinerja manajerial termasuk dalam kategori sedang.

Penerapan reward system yang tepat dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal. Penghargaan yang diberikan secara adil dan sesuai dengan pencapaian kualitas pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial dalam organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Suciwati et al. (2023) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian Azizah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pemberian

penghargaan secara tepat dapat mendorong peningkatan pelaksanaan fungsi manajerial. Oleh karena itu, penerapan reward system yang adil, transparan, dan proporsional perlu dipertahankan agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal oleh pegawai maupun organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengukuran kinerja terbukti memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,413, t-statistik sebesar 2,887, p-value sebesar 0,004, serta f-square sebesar 0,249. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja yang semakin baik dapat mendorong peningkatan kinerja manajerial juga pelaksanaan fungsi manajerial. Efektivitas biaya menjadi dimensi dengan kontribusi paling kuat dalam merefleksikan sistem pengukuran kinerja.

Reward system juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Besarnya pengaruh tersebut tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar 0,364 dan t-statistik sebesar 3,049, p-value 0,002, dan f-square 0,174. Penghargaan finansial memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk reward system yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja manajerial pada instansi pelayanan publik.

## SARAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung perlu mempertahankan efisiensi penggunaan sumber daya serta memperkuat mekanisme pemantauan pekerjaan secara berkala tanpa mengurangi kemandirian pegawai. Target, standar kerja, dan tanggung jawab perlu disampaikan secara jelas disertai evaluasi dan umpan balik yang rutin. Penerapan reward system juga perlu dikembangkan melalui penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan atas pencapaian, kesempatan pelatihan, pengembangan karir, serta mekanisme penghargaan yang transparan dan proporsional. Penelitian mendatang disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, maupun gaya kepemimpinan. Cakupan penelitian ini juga dapat diperluas dengan melibatkan instansi pemerintah lainnya sebagai objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suherman. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. PENERBIT NAGA PUSTAKA.
- Azizah, N., Tripermata, L., & Meiriasari, V. (2024). *Manajerial Pada Bbws Sumatera VIII Palembang* (Vol. 22, Number 3).
- Karini, Martini, Suprayitno, D., Sihwinarti, D., Sunny, M. P., Saraswathi, I. A. A., Amrita, N. D. A., Dewi, I. A. S., & Pratama, O. S. (2024). *Buku Ajar Audit Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khotimah. (2026). *Dukcapil Batang Hari Kekurangan Ribbon e-KTP, Pengadaan Hanya 10 Unit dari Kebutuhan 60 Unit Artikel ini telah tayang di TribunJambi.com dengan judul Dukcapil Batang Hari Kekurangan Ribbon e-KTP, Pengadaan Hanya 10 Unit dari Kebutuhan 60 Unit*. <https://jambi.tribunnews.com/jambi/1193405/dukcapil-batang-hari-kekurangan-ribbon-e-ktp-pengadaan-hanya-10-unit-dari-kebutuhan-60-unit>

- Kinanti, R. S., & Hayati, N. (2023). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial*. 5.
- Kusuma, R., Adinegara, G., Wardhana, A., Nasar, I., Sofiani, N., Wangka, N., Syamil, A., & Awa. (2023). *Manajemen Kinerja (Pendekatan Teoretis Dan Praktis)*.
- Mardhiana, P., Yuliansyah, Y., Puspita, H. E., & Dewi, F. G. (2023). Analisis Pengaruh TQM, Budaya Organisasi serta Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Marthin, A., & Saebani, A. (2022). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 1, Number 1).
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Nababan Benny Osta Nababan, Sari Yesi Dewita, Mujito, Subagyo Wawan Hari Subagyo, & Muhlis. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik dan Bisnis*. Selat Media.
- Putu Suciwati, D., Yeva Putri Sion, M., Made Wirasyanti Dwi Pratiwi, N., Akuntansi, J., & Negeri Bali, P. (2023). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada Industri Tekstil dan Garmen di Denpasar*. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK>
- Rambe Jooner, & Amelia Tina. (2025). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Kaya Ilmu Bermanfaat
- Rita Lismini. (2026). *Profil Kepala Samsat Soekarno Hatta Bandung Dicapot Dedy Mulyadi, Imbas Persulit Warga Bayar Pajak*. <https://bengkulu.tribunnews.com/news/99936/profil-kepala-samsat-soekarno-hatta-bandung-dicapot-dedy-mulyadi-imbaspersulit-warga-bayar-pajak>
- Rizal. (2025). *TPP ASN Pemprov Sulsel Belum Dibayarkan, Sekda Jufri Rahman: Masih Menunggu Persetujuan Kemendagri*. <http://beritasatu.com/network/beritasulsel/454542/tpp-asn-pemprov-sulsel-belum-dibayarkan-sekda-jufri-rahman-masih-menunggu-persetujuan-kemendagri>
- Sejati, W., Latuni, F. Y., Mendrofa, I. J., Larasati, P., Susanti, R. K., Arief, M. Y., Sarweny, N., Mendrofa, R. N., Mendrofa, N. K., & Kindangen, M. I. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital*. Dikti Press. Retrieved
- Sholihin, P. M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Sitorus Herlina Risnawati, Simanjutak Arthur, & Situmorang Duma Rahel. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Perusahaan PTPN IV Unit Pasir Mandoge)*.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Zainul Abidin, M. S. (2024). *Manajemen Talenta dan Pelayanan Publik*. CV. Bintang Semesta Media.