

## **Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton Bandar Lampung**

Ida Syafakoh<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf Sulfarano Barusman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

### **Abstract**

The influence of management system performance on employee productivity at PT Lautan Teduh Interniaga. The data collection method used was a questionnaire with a Likert scale format, consisting of open and closed questions. This questionnaire was prepared and distributed to 30 respondents to obtain the required responses. A performance management system is defined as a continuous process for recognizing, measuring and improving individual and team performance, and aligning it with organizational goals. The results of the partial hypothesis test show that the management system performance variable (X) has a significant effect on employee productivity, with tcount of 2.991 and ttable of 2.048 at a significance level of 0.006 (smaller than 0.05). Therefore, H0 is rejected and H1 is accepted. The findings of this research show that the performance of the management system has a positive influence on employee productivity by 21.5%, while the remaining 78.5% is influenced by other variables not examined in this study. This research concludes that the performance of the management system plays an important role in increasing employee productivity in the company.

**Keywords:** *Influence of Performance, Employees, Employee Productivity*

Copyright (c) 2024 Badri et al

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [ida.20011417@student.ubl.ac.id](mailto:ida.20011417@student.ubl.ac.id)<sup>1</sup>, [yusuf.barusman@ubl.ac.id](mailto:yusuf.barusman@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

### **PENDAHULUAN**

Indonesia menonjol sebagai salah satu pasar sepeda motor terbesar di dunia. Dalam pasar sepeda motor Indonesia yang sangat kompetitif, banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus dapat berhasil menjual produknya sesuai dengan target penjualan yang ditetapkan (Suhairi et al., 2023). Sebuah perusahaan diartikan sebagai entitas yang terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang yang beragam, bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi (Cahyadi et al., 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. Dalam menghadapi persaingan industri sepeda motor, perusahaan harus memastikan efisiensi dan produktivitas

karyawan (Yulianto, Muhammad Evando, 2023). Melalui sistem manajemen kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, mengembangkan strategi pengelolaan kinerja yang efektif, serta memberikan insentif dan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Frederick Herzberg dan rekan-rekannya memperkenalkan teori motivasi-higiene, mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan. Elemen motivasi, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi, dianggap sebagai pemicu kepuasan. Di sisi lain, elemen higiene, seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika memadai, berfungsi sebagai pencegah ketidakpuasan. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959), sistem manajemen kinerja menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton di dalam industri yang dinamis ini. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Lautan Teduh Interniaga telah menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan, dengan standar tertentu di Bandar Lampung

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Key Performance Indicator	Kriteria Pencapaian Target
1	Financial Perspective	Un-acceptable
2	Business Process Perspective	Need improvement
3	Customer Perspective	On Target
4	Learning & Growth Perspective	Exceed Target

Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga, 2022.

Dari Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa PT Lautan Teduh Interniaga menggunakan pendekatan *Balance Scorecard* dalam mengukur dan mengelola kinerja karyawannya. Dalam kerangka kerja *Balance Scorecard* tersebut, perusahaan menetapkan tujuan dan target kinerja untuk setiap perspektif, kemudian mengidentifikasi *key performance indicator* (KPI) untuk mengukur pencapaian tersebut. Pemilihan indikator kinerja harus relevan dengan tujuan strategis organisasi dan dapat diukur secara objektif. PT Lautan Teduh Interniaga menerapkan empat perspektif utama dalam KPI-nya. Perspektif keuangan menilai kinerja karyawan dari aspek keuangan, seperti penjualan motor, pendapatan dari penjualan spare part, atau pendapatan dari servis motor. Perspektif proses bisnis internal berfokus pada proses internal yang krusial, seperti efisiensi operasional, kualitas produk atau layanan, dan inovasi. Perspektif pelanggan mengevaluasi kepuasan, loyalitas, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan. Sementara itu, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mencakup kemampuan karyawan untuk belajar, beradaptasi, dan mengembangkan sumber daya manusia, sistem, serta budaya guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka Panjang (Yulianto, Muhammad Evando, 2023).

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Key Performance Indicator	Bobot (%)	Hasil	Actualisasi
1	Financial Perspective	40%		
	1. Penjualan Motor (Unit)	15%	2	23%
	2. Unit Entry Service	10%	3	

	3. Pendapatan Sparepart Dan Jasa (Rupiah)	5%	2	
	4. Additional Discoun	5%	3	
	5. STU Yang Dihasilkan Dari Program Aktivitas (Rupiah Program/Unit STU)	5%	1	
<b>2</b>	<b>Business Process Perspective</b>	20%		
	1. Penyampaian Laporan Dan Perencanaan Tepat Waktu Dan Sesuai Kondisi Pasar:	5%	4	14%
	2. Activity Bulanan (Realisasi Vs Plan)	5%	2	
	3. Pencapaian Jumlah YP & PPY	2.5%	3	
	4. Pencapaian Produktifitas YP & PPY	2.5%	3	
	5. Porsi Leasing	2.5%	2	
	6. Kontribusi By Kategori	2.5%	2	
<b>3</b>	<b>Customer Perspective</b>	20%		
	1. Respon Atas Keluhan Konsumen Maksimal H+	3%	2	15%
	2. Keluhan Konsumen terselesaikan Sesuai Waktu Yang Ditetapkan	3%	3	
	3. Penyerahan Surat - Surat Kendaraan (STNK Dan BPKB) Kepada Konsumen Tepat Waktu Dan Sesuai SOP.	5%	4	
	4. Laporan Akurat Dan Tepat Waktu	3%	23	
	5. Semua Piutang Tertagih 100% Sesuai Tanggal Jatuh Tempo	3%	33	
	6. Temuan Audit Diselesaikan Tepat Waktu	3%	3	
<b>4</b>	<b>Learning &amp; Growth Perspective</b>	20%		
	1. Pencapaian Target Koordinator Sales Dan Sales Counter	4%	3	12%
	2. Pencapaian Target SA/Chief Mechanic	4%	3	
	3. Pencapaian Target Adm/Kasir, Supir, PDI/OB	2%	2	
	4. Implementasi DEMPO	10%	2	
<b>Total</b>		<b>100%</b>		<b>63%</b>

Dari Tabel 1.2 di atas, terlihat hasil penilaian kinerja karyawan PT Lautan Teduh Interniaga untuk tahun 2022. Hasil penilaian tersebut mencapai nilai aktualisasi sebesar 63%, jauh di bawah harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang baik. Temuan ini diperkuat oleh wawancara peneliti dengan Bapak Evin Hidayat, Area Operational Manager (AOM) di PT Lautan Teduh Interniaga, yang menyatakan adanya penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (Yulianto, Muhammad Evando, 2023). Selain itu, beberapa aspek penilaian kinerja karyawan menunjukkan performa rendah. Misalnya, dalam perspektif keuangan terkait penjualan motor dengan nilai 2 yang berarti butuh perbaikan, dalam perspektif proses bisnis internal laporan yang melebihi target dengan nilai 4, tetapi dalam perspektif pelanggan, respon dan penyelesaian atas keluhan konsumen perlu perbaikan dengan nilai 2. Sementara dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, capaian target bagi admin, kasir, supir, PDI, office

boy, dan implementasi DEMPO masih di bawah standar perusahaan. Penurunan penilaian kinerja karyawan ini menjadi evaluasi penting bagi PT Lautan Teduh Interniaga dan berdampak pada penurunan penjualan (Yulianto, Muhammad Evando, 2023).

Grafik 1.1 Penjualan Tahun 2022

Dari Grafik 1.1, terlihat bahwa tingkat penjualan mengalami penurunan yang tidak sesuai



dengan target yang ditetapkan oleh PT Lautan Teduh Interniaga. Pada bulan Februari, target penjualan adalah 261 dengan aktualisasi penjualan 252, Maret dengan target 292 dan aktualisasi penjualan 261, April dengan target 325 dan aktualisasi penjualan 278, Juni dengan target 268 dan aktualisasi penjualan 252, September dengan target 290 dan aktualisasi penjualan 270, Oktober dengan target 290 dan aktualisasi penjualan 263, November dengan target 284 dan aktualisasi penjualan 260, serta Desember dengan target 302 dan aktualisasi penjualan 277. Dari sepanjang tahun 2022, hanya empat bulan yang berhasil mencapai target penjualan, yaitu Januari dengan target 266 dan aktualisasi penjualan 269, Mei dengan target 250 dan aktualisasi penjualan 254, Juli dengan target 280 dan aktualisasi penjualan 285, serta Agustus dengan target 285 dan aktualisasi penjualan 287. Permasalahan ini terkait dengan penurunan kinerja karyawan (Yulianto, Muhammad Evando, 2023).

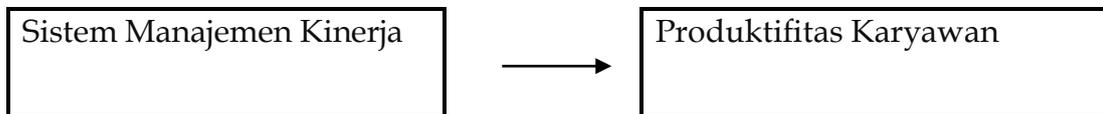
PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton memiliki fokus utama pada kegiatan penjualan dan perbaikan sepeda motor, serta berperan sebagai pemegang merek utama sepeda motor Yamaha di area pemasaran Lampung, termasuk cabang Yamaha Lautan Teduh Kedaton (Putri et al., 2023b). Sejak pendirian Yamaha di Indonesia pada tahun 1974, perusahaan ini mungkin berperan sebagai dealer resmi atau distributor Yamaha di wilayahnya, berkontribusi pada distribusi merek dan meningkatkan penetrasi pasar. Dari perspektif ekonomi, keterlibatan aktif Pt. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton dapat menciptakan peluang kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, dan mendukung perkembangan industri otomotif secara keseluruhan. Penelitian ini memfokuskan pada PT Lautan Teduh Interniaga Kedaton di Bandar Lampung, yang terletak di Jl. Teuku Umar No.15 D, Kelurahan Sidodadi, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung. Sebagai dealer sepeda motor Yamaha, perusahaan ini berfungsi sebagai saluran distribusi produk sepeda motor dari PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. PT. Lautan Teduh Interniaga memiliki beberapa departemen, termasuk Pemasaran dengan posisi Manajer, Wakil Manajer, koordinator, sales counter, sales area, Surveyor, dan driver. Selain itu,

terdapat Departemen Personalia dengan Manajer Sumber Daya Manusia, Wakil Manajer, dan Staff Sumber Daya Manusia, serta Departemen Keuangan yang mencakup Manajer, Wakil Manajer, Staff Administrasi, Staff Keuangan, collector, dan Office Boy. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah ntuk menilai sejauh mana sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun dengan menyajikan teks kepada responden untuk diisi. Jenis kuesioner yang digunakan melibatkan pertanyaan terbuka dan tertutup, dengan format skala Likert. Peneliti menyusun pernyataan-pernyataan yang kemudian disebar kepada 30 responden, yakni karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton, untuk mendapatkan tanggapan yang dibutuhkan dari mereka.

Pada bagian ini, peneliti dengan jelas memperlihatkan bagaimana ia merancang kerangka berpikir untuk mengevaluasi dan memahami permasalahan yang sedang diteliti. Dengan dasar teoritis, berbagai variabel yang relevan dengan penelitian dijelaskan, dan peneliti berusaha untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam konteks permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki potensi dampak sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton. Kerangka berpikir yang digambarkan oleh peneliti menjelaskan kemungkinan pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan.



Hipotesis:

H0 : Sistem Manajemen Kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H1 : Sistem Manajemen Kinerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Table I. Uji Validitas

Variable	Item	R <sub>count</sub>	R <sub>table</sub>	Conclusion
(X)	1	0.895	0.361	Valid
	2	0.881	0.361	Valid
	3	0.747	0.361	Valid
	4	0.837	0.361	Valid
	5	0.748	0.361	Valid
	6	0.473	0.361	Valid
	7	0.881	0.361	Valid
	8	0.748	0.361	Valid

	9	0.837	0.361	Valid
	10	0.666	0.361	Valid
(Y)	1	0.370	0.361	Valid
	2	0.477	0.361	Valid
	3	0.427	0.361	Valid
	4	0.541	0.361	Valid
	5	0.490	0.361	Valid
	6	0.719	0.361	Valid
	7	0.612	0.361	Valid
	8	0.727	0.361	Valid
	9	0.622	0.361	Valid
	10	0.388	0.361	Valid

Pada tabel 3, diketahui hasil Uji Validitas seluruh pernyataan dari kedua variabel adalah valid dimana nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu 0.361.

Table II. Uji Reliabilitas

Tvariable	Cronbach's Alpha	N of Items
X	0.927	10
Y	0.713	10

Dari hasil pengujian, dapat diketahui seluruh nilai *cronboach's alpha* penelitian lebih besar daripada 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel.

Table III. Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.3568660	
	Std. Deviation	2.64813498	
Most Extreme Differences	Absolute	.136	
	Positive	.136	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.136	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.164	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.162	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.153
		Upper Bound	.172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* guna menguji apakah variabel-variabel berasal dari distribusi yang sama. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Pada tabel diatas nilai signifikansi, pada bagian Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,164. Artinya  $0,164 > 0,05$  maka data yang diuji bersifat normal.

Table IV. Uji Linearitas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Sistem Manajemen Kinerja	Between Groups	(Combined)	208.200	13	16.015	1.923	.108
		Linearity	82.665	1	82.665	9.925	.006
		Deviation from Linearity	125.535	12	10.461	1.256	.329
	Within Groups		133.267	16	8.329		
	Total		341.467	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar  $0,329 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Sistem Manajemen Kinerja dengan Produktivitas Karyawan.

Table V. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.996	4.560		5.920	<.001
	Sistem Manajemen Kinerja	.338	.113	.492	2.991	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 5, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 26,996 artinya jika variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 26,996. Kemudian, Sistem Manajemen Kinerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.338, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 33,8%.

Table VI. Uji T

Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan...

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.996	4.560		5.920	<.001
	Sistem Manajemen Kinerja	.338	.113	.492	2.991	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil uji t yang dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi pada Tabel 6 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dapat dijelaskan sebagai berikut : Koefisien regresi Sistem Manajemen Kinerja (X) mempunyai thitung (2,991) dan ttabel (2,048) hal tersebut berarti thitung > ttabel. Dengan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  dengan menganggap variabel lainnya konstan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Table VII. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.215	3.040

a. Predictors: (Constant), Sistem Manajemen Kerja

Berdasarkan pada tabel 7, Model Summary hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal tersebut berarti variabel sistem manajemen kinerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi.

**Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Sistem Manajemen Kinerja adalah suatu rangkaian proses yang terus-menerus dalam mengenali, mengukur, dan memperbaiki kinerja baik individu maupun tim, serta menyesuaikan pencapaian mereka dengan tujuan keseluruhan organisasi atau perusahaan. Hasil Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja (X) diperoleh thitung (2,991) dan ttabel (2,048) dengan tingkat signifikansi 0,006 dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $2,991 > 2,048$  atau  $0,006 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga sebesar 21,5% sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mukayah (2023) yang berjudul "Pengaruh penerapan Sistem Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan", yang memiliki hasil bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

**SIMPULAN**

1. Sistem Manajemen Kinerja adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memperbaiki kinerja individu dan tim, serta menyelaraskan pencapaian mereka dengan tujuan organisasi.
2. Sistem manajemen kinerja yang efektif berfungsi sebagai dasar untuk keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya, memastikan bahwa semua keputusan strategis didasarkan pada data kinerja yang relevan.
3. Studi ini mengevaluasi dampak sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga dan menemukan bahwa sistem ini memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis alternatif diterima. Penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 21,5%, sementara 78,5% dari variasi produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Peningkatan Sistem Manajemen Kinerja di PT Lautan Teduh Interniaga:

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan agar PT Lautan Teduh Interniaga fokus pada peningkatan sistem manajemen kinerja mereka. Peningkatan ini harus mencakup beberapa aspek:

1. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbarui proses yang ada dalam sistem manajemen kinerja untuk memastikan bahwa proses tersebut masih relevan dan efektif dalam konteks saat ini.
2. Melakukan pelatihan yang berkelanjutan untuk manajer dan karyawan tentang cara menggunakan sistem manajemen kinerja secara efektif. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang penetapan tujuan, umpan balik, dan evaluasi kinerja.
3. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses manajemen kinerja dengan melibatkan mereka dalam penetapan tujuan dan penilaian kinerja. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan.
4. Melakukan pemantauan dan penilaian secara rutin untuk memastikan bahwa sistem manajemen kinerja berjalan sesuai rencana dan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk memperhatikan hal-hal berikut agar hasil penelitian lebih spesifik dan bermanfaat:

1. Menggunakan berbagai indikator dalam sistem manajemen kinerja yang dapat mencakup aspek-aspek yang lebih spesifik dari kinerja individu dan tim. Ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang efektivitas sistem manajemen kinerja.
2. Melakukan penilaian yang lebih mendalam terhadap setiap indikator untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang lebih detail yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Ini termasuk analisis komprehensif mengenai bagaimana berbagai elemen sistem manajemen kinerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

3. Mengidentifikasi dan menganalisis variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan tetapi tidak tercakup dalam penelitian ini. Ini akan membantu dalam memahami faktor-faktor eksternal atau internal tambahan yang mempengaruhi hasil kinerja.
4. Mengadopsi metodologi yang lebih luas, seperti studi kasus atau penelitian longitudinal, untuk mendapatkan data yang lebih rinci dan menyeluruh tentang pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas.

Dengan melaksanakan saran-saran tersebut, baik perusahaan maupun peneliti dapat meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja dan mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

### Referensi :

- Gunawan, W. T. (2013). Bauran Pemasaran dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Texas Chicken Manado. *EMBA*, 1(4), 2049–2058.
- Hia, Y. D. (2012). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Minyak Goreng Sari Murni. *Economica*, 1(1), 97–102. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22202/economica.2012.v1.i1.109>
- Masrita. (2013). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Batik Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(3), 168–183.
- Purnamasari, I., Anindita, R., & Setyowati, P. B. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran (Produk, Harga, Tempat dan Promosi) Terhadap Kepuasan Pelanggan Berubah Menjadi Loyalitas Pelanggan Pada Coldplay Juice Soji. *Habitat*, 29(2), 57–64. <https://doi.org/10.21776/ub.habitat.2018.029.2.7>
- Rahadian, B., & Wardhana, A. (2016). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Proses Keputusan Pembelian Original Jersey di PT. Persib Bandung Bermartabat. *Economica*, 3(1), 485–491.
- Rakasiwi, A. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Batu Mulia Pada Toko Safhira Galeri Surakarta. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 14(3), 13–18.
- Rompis, D., Tumbuan, W., & Sumarauw, J. (2017). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Volume Penjualan pada PT. Tridjaya Mulia Sukses, 5(3), 3078–3087.
- Setiawan, P. Y. B., Fudholi, A., & Satibi. (2016). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Produk. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 6(2), 115–124. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=42&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj5aLXiqXbAhXVb30KHChZDIk4KBAWCC4wAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.ugm.ac.id%2Fjimpf%2Farticle%2Fview%2F29390%2F17543&usq=AOvVaw2mUx8cO0M0VBz16AWxd8MA>
- Tiningrum, E. (2014). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Batik di Usaha Kecil Menengah Batik Surakarta. *Economica*, 1(2), 63–79.
- Utami, A. P. (2016). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Minimarket Kopma Universitas Negeri Yogyakarta. *Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(6), 469–476.
- Wangarry, C. L., Tumbel, A., & Karuntu, M. M. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda di PT. Hasjrat Abadi Ranotana. *EMBA*, 6(4), 2058–2067.