

## Optimalisasi Produktivitas Kerja melalui Sistem Manajemen Kinerja: Peran Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervensi

Partimah, Sutianingsih

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti  
ramandanaiqbal@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to examine the influence of performance management on work productivity through job satisfaction. The research population is 134 employees of the Grobogan Regency Regional Secretariat. Quantitative methods are used in this study. Using SPSS 26, a wide variety of tests are performed, including validity and reliability tests, hypothesis tests, multiple regression analysis tests, and Sobel tests. Management effectiveness and employee happiness have a positive and statistically significant influence on workplace output. This means that along with the increase in the level of performance management and job satisfaction, employee performance also increases. In the sobel test, it produces a positive and significant influence on performance management on work productivity through job satisfaction.*

**Keywords:** job management, job satisfaction, work productivity

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seratus tiga puluh empat orang yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Uji-uji berikut dilakukan dengan menggunakan SPSS 26: validitas dan reliabilitas, analisis hipotesis, regresi berganda, dan Sobel. Efektivitas manajemen dan kebahagiaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap *output* di tempat kerja. Artinya, seiring dengan meningkatnya tingkat manajemen kinerja dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga meningkat. Pada pengujian Sobel menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan pada manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci:** manajemen kinerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja

### PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia suatu perusahaan sangatlah penting (Sugiyanto & Sutianingsih, 2023). Daya saing, kesuksesan, dan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya semuanya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. *Output* karyawan adalah satu-satunya faktor terpenting dalam keuntungan perusahaan. Konsekuensinya, bisnis memerlukan sistem manajemen kinerja yang dapat memaksimalkan *output* karyawan dengan mengukur dan merespons perubahan seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Budaya yang berorientasi pada kinerja dapat dibangun dengan bantuan kerangka kerja yang

dirancang dengan baik yang mendorong, mendukung, dan membimbing karyawan (Singh & Twalo, 2015). Inilah sebabnya mengapa manajemen kinerja sangat penting bagi organisasi mana pun.

Ada beberapa aspek ketenagakerjaan, lingkungan bisnis, dan kebijakan pemerintah yang mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan. Untuk mencapai arahan kelembagaan, sistem manajemen kinerja terutama berfungsi untuk mempengaruhi kinerja pegawai dengan menguraikan langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya (Syahputra, 2018). Aguinis et al. (2011), manajemen kinerja adalah prosedur berkelanjutan yang melibatkan pembentukan hubungan antara keseluruhan tujuan dan sasaran perusahaan dan tujuan spesifik serta pencapaian setiap karyawan.

Manajemen sebagaimana dikemukakan Moeheriono (2010) adalah suatu sarana yang dengannya orang, kelompok, dan organisasi dapat meningkatkan kinerjanya sehubungan dengan tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi. Perencanaan kinerja yang baik membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, serta mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mencapainya. Pengawasan dan *monitoring* kinerja memungkinkan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan untuk mengidentifikasi masalah dengan cepat dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Evaluasi kinerja memberikan informasi yang objektif tentang pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan mereka, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang sesuai. Pengakuan dan *reward* atas kinerja yang baik memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka (Syahrin & Salehudin, 2024).

Menurut Pierce dan Gardner (2002), pekerja akan mempunyai pandangan positif terhadap pekerjaannya dan perusahaan secara keseluruhan jika mereka berpikir bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk secara langsung atau tidak langsung mencapai cita-cita tertentu (Shobikin, 2012). Sargent dan Allen (2010) menggemakan sentimen ini, menulis bahwa pekerja bisa mendapatkan kepuasan intrinsik dari sistem yang memberikan perhatian penuh terhadap kinerja mereka, memberikan indikator kinerja yang jelas, dan mengakui serta menghargai pekerjaan yang baik (dalam Deepa, 2012).

Oleh karena itu, manajemen kinerja memiliki banyak tujuan. Yang utama adalah meningkatkan hasil bisnis dengan meningkatkan *output* (baik dari segi kualitas dan kuantitas) dan mendorong pertumbuhan kompetensi staf dalam kerangka kinerja yang optimis. Komunikasi yang efektif adalah komponen kunci dari manajemen yang baik. Berbagai jenis informasi yang diberikan memungkinkan kita mengategorikan berbagai aspek komunikasi. Menurut Guirdham (2002), ada dua jenis komunikasi: formal dan informal. Manajemen yang bertanggung jawab atas tindakan perusahaan mengutamakan sistem manajemen kinerja. Sistem ini dapat membantu manajer dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memperjelas tugas pekerja, dan melacak keberhasilan mereka dalam memenuhi tujuan organisasi.

Pada saat yang sama, manajemen kinerja melayani organisasi maksudnya bisnis dengan menginspirasi karyawan, mendekatkan anggota tim, dan mengoordinasikan tujuan organisasi (Nasrullah, 2017). Fungsi penting tambahan dari manajemen kinerja adalah penerapan penyesuaian mekanis dan berkelanjutan untuk menyesuaikan kinerja bisnis dengan keadaan baru (Iman, 2010).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Sistem Manajemen Kinerja**

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Armstrong dalam Hery (2019) bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan perencanaan, standar, dan persyaratan kompetensinya.

Deepa (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses yang mencakup mengawasi hasil tugas, mengumpulkan dan menganalisis data untuk mengetahui seberapa baik Anda melakukannya, dan kemudian menggunakan data tersebut untuk mengambil keputusan, mendistribusikan sumber daya, dan memberi tahu orang-orang kapan saja Anda melakukannya. Anda mencapai tujuan Anda. Menurut Aguinis (2011), manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang melibatkan penilaian dan peningkatan kinerja tim dan individu serta memastikan bahwa kinerja sejalan dengan tujuan jangka panjang organisasi. Manajemen kinerja didefinisikan oleh Armstrong dan Baron (2005) sebagai pendekatan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi melalui identifikasi, analisis, dan pengendalian upaya individu dan kelompok sehubungan dengan tujuan, kriteria, dan kompetensi yang telah ditentukan. Menurut Panda dan Pradhan (2016), manajemen kinerja pada dasarnya adalah tindakan mengawasi seberapa baik kinerja perusahaan dengan memastikan bahwa strategi korporat dan fungsionalnya selaras.

Manajemen kinerja Dessler (2015) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan identifikasi, pengembangan, dan peningkatan kinerja tim dan individu sekaligus memastikan bahwa kinerja tersebut sejalan dengan tujuan perusahaan. Jumlah dan kualitas keluaran seseorang sesuai dengan tugasnya kadang-kadang disebut dengan kinerja. Motivasi, inisiatif, pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan semuanya berperan dalam seberapa baik kinerja seseorang. Upaya yang dilakukan seseorang diharapkan memberikan hasil yang berkualitas dan memberikan kritik yang membangun untuk memotivasi

mereka agar terus bekerja keras. Pendidikan mempengaruhi kinerja karena memperluas perspektif terhadap inisiatif dan ide, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

### **Kepuasan Kerja**

Salah satu definisi kepuasan kerja adalah “kondisi emosional positif” yang dilaporkan seseorang sebagai hasil pekerjaannya (Ardiansyah & Purba, 2015). Beberapa orang berpendapat bahwa kemampuan seseorang untuk memberikan nilai pekerjaan yang signifikan atau untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya itulah yang sebenarnya menjadi ciri kepuasan kerja (Noe et al., 2012). Locke (1976) berpendapat bahwa keadaan emosi positif yang dikenal sebagai “kepuasan kerja” dapat berkembang ketika seorang individu menghargai dan berkontribusi terhadap pekerjaannya. Perspektif karyawan terhadap pekerjaannya adalah kemungkinan definisi kepuasan lainnya (Putra & Sutianingsih, 2023).

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja bagi seorang karyawan adalah perasaan sukses yang didapat dari pekerjaannya. Menurut Ramadhani (2012), ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih cenderung melakukan yang terbaik, tetap loyal kepada perusahaan, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Kepuasan Kerja Ketika pekerja merasa dihargai dan dihargai oleh pemberi kerja, mereka akan lebih bangga dengan pekerjaan mereka dan berusaha untuk bekerja lebih baik setiap hari. Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen, antara lain nilai kerja dan insentif. Pekerja memberikan segalanya dalam pekerjaannya karena dua alasan ini. Rencana karyawan untuk berhenti dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kebahagiaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain insentif, lingkungan kerja, dan sulitnya pekerjaan (Wurdiana Shinta, 2021). Berbagai sudut pandang disampaikan oleh para profesional mengenai topik kebahagiaan kerja. Mengingat bahwa berbagai karyawan melaporkan tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaan mereka, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagian besar bersifat subjektif. Seiring dengan bertambahnya jumlah permasalahan yang dihadapi karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat (Gofur, 2018).

Persepsi karyawan terhadap kesulitan tugasnya, insentif yang didapat, kualitas lingkungan kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja merupakan elemen-elemen yang mungkin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Sekalipun pekerjaannya mudah, pekerja mungkin akan merasa bosan. Beberapa cara untuk menggambarkan seberapa puas Anda dalam pekerjaan Anda termasuk “pekerjaan yang menyenangkan”, “cintai pekerjaan saya”, “penghargaan kerja”, dan “prestasi kerja” (Narpati et al., 2020).

### **Produktivitas Kerja**

Muchdarsyah (2003) menyatakan produktivitas kerja adalah penjumlahan seluruh *output* yang dihasilkan oleh seorang individu dalam jangka waktu kerja

tertentu. Hal ini mencakup tindakan yang menggunakan sumber daya secara efisien dan tindakan yang secara efektif mencapai hasil dari masukan. Yusuf (2015) berpendapat bahwa produktivitas di tempat kerja paling baik dipahami sebagai ukuran keberhasilan upaya organisasi dibandingkan masukannya ke pasar tenaga kerja dan indikator pertumbuhan dan efektivitas strategi alokasi sumber dayanya. Pengalaman kerja dan keterampilan merupakan dua dari beberapa karakteristik yang mungkin mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam bekerja (Sutianingsih & Handayani, 2023).

Produktivitas tenaga kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2001), sebagai rasio *output* (produk akhir) terhadap *input* (jumlah seluruh sumber daya yang digunakan untuk menciptakannya). Pendekatan multi disiplin terhadap pencapaian tujuan produktif, pembuatan rencana, dan penerapan metode untuk pemanfaatan sumber daya yang efisien dan pemeliharaan kualitas adalah inti dari produktivitas, menurut Sinungan (2003). Sutrisno (2009) berpendapat bahwa definisi tradisional produktivitas adalah rasio *input* (tenaga kerja, bahan, uang) terhadap *output* (barang atau jasa). Tenaga kerja sering kali merupakan satu-satunya masukan, sedangkan bentuk, nilai, dan keluaran fisik merupakan metrik yang digunakan untuk mengevaluasi keluaran.

Hal-hal yang mempengaruhi efisiensi usaha pekerja. Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam analisis personalia atau merupakan variabel keterlibatan. Ciri-ciri berikut mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas: (a) sikap terhadap pekerjaan; (b) tingkat keterampilan; dan (c) interaksi antar organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan penelitian ini dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari populasi sebanyak 202 individu. Algoritma Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel sebanyak 134 individu yang dianggap mewakili populasi saat ini. Informasi diperoleh dari 134 survei yang dikirimkan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan dengan jumlah responden sebanyak 134 orang (*response rate* 100%). Setelah memastikan data dapat diandalkan dan valid, regresi linier berganda digunakan untuk menguji penelitian. Selanjutnya kita akan menggunakan uji-t, uji-f, dan uji determinasi untuk menguji hipotesis. Kemudian, kita akan menggunakan uji Sobel untuk melihat apakah hipotesis kita tentang dampak tidak langsung berlaku.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	r Hitung	Cronbach Alpha
Manajemen kinerja	0,638	0,615
	0,628	
	0,512	
	0,697	
	0,685	
Kepuasan kerja	0,755	0,645
	0,680	
	0,674	
	0,584	
	0,590	
Produktivitas kerja	0,631	0,601
	0,619	
	0,620	
	0,625	
	0,611	

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Kinerja manajemen, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja semuanya memiliki nilai lebih dari 0,5, sesuai temuan uji validitas pada tabel 1. Hal ini membuktikan bahwa jumlah sampel sudah mencukupi. Seluruh metrik manajemen kinerja (X), kepuasan kerja (Z), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,4. Semua indikasi dapat dianggap sah dengan cara ini. Setiap variabel lolos uji reliabilitas dengan nilai Conbach alpha lebih tinggi dari 0,6.

**Uji Regresi Linier**

**Tabel 2. Hasil Uji Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0,062	1,357	
	Manajemen Kinerja	0,529	0,066	0,483
	Kepuasan Kerja	0,416	0,057	0,444

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Kinerja manajemen (X) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,483 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja manajemen dengan peningkatan produktivitas kerja. Koefisien regresi positif sebesar 0,444 pada variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,774 <sup>a</sup>	0,599	0,593

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Nilai Adjusted R Square sesuai Tabel 3 dan Model 1 adalah 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa selain manajemen kinerja dan kebahagiaan kerja, faktor-faktor lain hanya menjelaskan 40,7%.

**Uji f**

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model		F	Sig.
1	Regression	97,795	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Model persamaan tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel 4. Model tersebut dianggap layak untuk dijelaskan lebih lanjut berdasarkan interpretasi tersebut.

**Uji t**

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-0,045	0,964
	Manajemen Kinerja	8,015	0,000
	Kepuasan Kerja	7,365	0,000
2	(Constant)	5,337	0,000
	Manajemen Kinerja	4,937	0,000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Hasil uji t pada tabel 5 bagian variabel kinerja manajemen menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kinerja manajemen terhadap produktivitas (H<sub>a</sub>), menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Hal ini disebabkan karena nilai uji t sebesar 8,015 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,656 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000

kurang dari 0,05. Melakukan pekerjaan. Setelah dilihat hasil uji t pada tabel 5 bagian variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai uji t sebesar 7,365 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . anggota karyawan. Pada tabel 5 bagian variabel kinerja manajemen dapat dilihat hasil uji t. Nilai t uji sebesar 4,937 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,656. Tingkat signifikansinya adalah 0,000, kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya kinerja manajemen secara signifikan meningkatkan kepuasan. Melakukan pekerjaan.

### Uji Sobel

**Tabel 6. Uji Sobel**

Variabel	Sobel Test	Sig
Manajemen Kinerja	3,728	0,000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pengujian Sobel pada variabel manajemen kinerja memperoleh nilai Sobel Test sebesar 3,728 dengan nilai sig 0,000 dengan nilai sig yang kurang dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi manajemen kinerja dan produktivitas kerja.

### Pembahasan

Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen kinerja. Oleh karena itu, anggapan bahwa kinerja manajerial mempengaruhi produktivitas pekerja. Penelitian Mukayah dkk. (2023) menguatkan temuan penelitian ini dengan menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara efektivitas manajerial dan *output* karyawan.

Ketika pekerja puas dalam pekerjaannya, mereka menjadi lebih produktif, dan korelasi ini signifikan secara statistik. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai jam kerja yang panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Nabella & Syahputra (2021) menguatkan hasil penelitian tersebut dengan menunjukkan adanya korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kebahagiaan karyawan dan produktivitas mereka dalam pekerjaan.

Kepuasan terhadap kehidupan kerja seseorang berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja manajemen. Hal ini memberikan kredibilitas pada gagasan bahwa efektivitas manajerial mempengaruhi kepuasan karyawan di tempat kerja. Syahputra (2018) menemukan hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kinerja manajemen dan kepuasan karyawan di tempat kerja, sehingga memberikan kredibilitas pada temuan penelitian ini.

Ketika karyawan puas dalam pekerjaannya, mereka menjadi lebih produktif, dan manajemen kinerja adalah alasan utamanya. Hal ini memperkuat gagasan bahwa

manajemen kinerja dapat meningkatkan kepuasan pekerja di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Oktiani dkk. (2021), yang menemukan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kinerja manajemen dan kenikmatan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada variabel manajemen kinerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan, hal ini menandakan semakin tinggi tingkat manajemen kinerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Saran untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan SW

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management—And why we should love it. *Business Horizons*, 54(6), 503–507.
- Ardiansyah, F., & Purba, S. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI [Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance with Career Motivation as a Moderating Variable and C. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 10(1), 104–123.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Deepa, R. (2012). Impact of performance management system on HR outcomes. *Review of HRM*, 1, 43.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Hery, H. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Muchdarsyah, S. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30–38.

- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188.
- Oktiani, N., Lestari, N. E. P., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 98–109.
- Panda, S., & Pradhan, P. K. (2016). Sense, Essence and Essentiality of Performance Management System-An Analysis. *Journal of Contemporary Research in Management*, 11(2).
- Putra, T. A., & Sutianingsih. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Antara Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 07(02), 1–11.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Singh, P., & Twalo, T. (2015). Effects of poorly implemented performance management systems on the job behavior and performance of employees. *The International Business & Economics Research Journal (Online)*, 14(1), 79.
- Sugiyanto, & Sutianingsih. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen). *Edunomika*, 07(01), 1–9.
- Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). Individual Characteristics in Path-Goal Theory to Increase Productivity. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 142–151.
- Syahputra, F. A. (2018). Dampak Sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Komputer Indonesia*.
- Syahrin, S., & Salehudin, M. (2024). Manajemen Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karanganyar Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kutai Timur. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 49–61.
- Wurdiana Shinta, L. E. (2021). Plagiarism Checker X Originality Report. *Jurnal Edudikara*, 2(2), 3–5.