

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pungkook Indonesia One Grobogan

Laurensius Sandrio¹, Marius Yosef Seran², Hersanius Kurnia Peong^{3*},

Yohanes Paulus Hanny Wadhi⁴, Septian Hutagalung⁵

^{1,2,5} Diploma III Ekowisata, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

³ Diploma III Teknologi Informasi, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

⁴ Sarjana Terapan Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Hersanius Kurnia Peong
E-mail : ecankp19@gmail.com

Diterima : 20 April 2024
Direvisi : 22 April 2024
Diterbitkan : 30 April 2024

Abstract

The purpose of writing this scientific work is to find out how the employee performance management system used by PT. Pungkook Indonesia One. The research approach used is a qualitative approach. Data collection techniques use observation, interviews with employees, observation and document study. The data analysis technique uses source triangulation to validate data obtained from various sources. Triangulation helps ensure the validity and reliability of the information used in research. The research results show that the implementation of Performance Management System (PMS) at PT. Pungkook Indonesia One can increase employee work productivity through several elements, such as planning, measurement, evaluation and feedback. However, there are several challenges in implementing PMS such as lack of employee awareness and information technology constraints. Therefore, PT. Pungkook needs to make several efforts to overcome these challenges, such as increasing vocational school outreach and increasing investment in information technology. It is hoped that this research can provide suggestions and input for companies in increasing employee work productivity through the implementation of PMS.

Keywords: Performance Management System, Work Productivity, PT. Pungkook Indonesia One Grobogan

Abstrak

Tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem manajemen kinerja karyawan yang digunakan oleh PT. Pungkook Indonesia One. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara kepada karyawan, observasi dan studi dokumen. Teknik analisis data menggunakan Triangulasi sumber untuk memvalidasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Triangulasi membantu memastikan keabsahan dan keandalan informasi yang digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Sistem Manajemen Kinerja (SMK) di PT. Pungkook Indonesia One dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui beberapa elemen, seperti perencanaan, pengukuran, evaluasi, dan umpan balik. Namun, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi SMK seperti kurangnya kesadaran para karyawan dan kendala teknologi informasi. Oleh karena itu, PT. Pungkook perlu melakukan beberapa upaya untuk mengatasi tantangan tersebut, seperti meningkatkan sosialisasi SMK dan meningkatkan investasi pada teknologi informasi. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui implementasi SMK.

Kata kunci: Sistem Manajemen Kinerja, Produktivitas Kerja, PT. Pungkook Indonesia One Grobogan

PENDAHULUAN

Dewasa ini, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga kualitas karyawan menjadi salah satu indikator penting yang harus dipertimbangkan oleh sebuah entitas bisnis. Salah satu perwujudan kualitas karyawan adalah peningkatan kualitas kerja yang produktif. Sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagai modal dalam memenangkan persaingan dan bertahan dalam pasar yang kompetitif. Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui sistem manajemen kinerja yang efektif. (Alimatul, 2023).

Sistem manajemen kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara manajemen dan karyawan untuk pencapaian target Perusahaan, bagaimana mencapainya serta bagaimana metode penilaiannya. Sistem manajemen kinerja juga merupakan proses manajemen yang digunakan guna mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hidayat, 2019).

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja dalam berbagai organisasi merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sistem Manajemen Kinerja merupakan suatu konsep manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dengan cara memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi tercapai melalui peningkatan kinerja individu dan tim (Armstrong, 2020). Dalam konteks ini, Sistem Manajemen Kinerja membantu perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sistem ini terdiri dari beberapa elemen penting seperti perencanaan, pengukuran, evaluasi, dan umpan balik.

Perencanaan merupakan langkah awal dalam SMK, dimana tujuan dan sasaran organisasi ditetapkan serta dijabarkan menjadi tujuan individu dan tim. Pengukuran kinerja merupakan tahap berikutnya, dimana kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan dan umpan balik diberikan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ke depan (Abdul et al., 2021).

Salah satu Perusahaan yang menerapkan system manajemen kinerja adalah PT. Pungkook Indonesia One. Perusahaan ini terletak di Ds. Tanjungrejo, Jl. Raya Blora - Purwodadi No. KM. 18, Area Sawah, Wirosari, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang manufacturing Tas Outdoor dan Fashion dengan brand internasional.

Berdasarkan observasi awal peneliti, system manajemen kinerja yang diterapkan oleh Perusahaan masih belum jelas dan belum menunjukkan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang signifikan. Implementasi sistem manajemen kinerja perusahaan ini tidak selalu berjalan dengan mulus. Pemahaman karyawan tentang system manajemen kinerja masih belum maksimal sehingga mereka kurang merasa terlibat dalam proses tersebut. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya support dari manajemen. Oleh karena itu Upaya menggali tingkat motivasi kerja untuk peningkatan produktifitas kerja perlu digali

dalam penelitian ini. Implementasi system manajemen kinerja yang baik dan adil tentunya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya memberikan konklusi bahwa implementasi sistem manajemen kinerja memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini terjadi karena sistem manajemen kinerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui harapan dan tujuan organisasi serta memberikan umpan balik secara berkala tentang kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara implementasi Sistem Manajemen Kinerja dengan produktivitas kerja karyawan (Kurniawan dan Iqbal, 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa system ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena system manajemen kinerja memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan yang baik serta memberikan umpan balik yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja ke depan (Irianto dan Susanto, 2020).

Sistem ini juga mempunyai beberapa tantangan seperti pada perencanaan, dukungan yang optimal dari manajemen atas, dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses implementasi system manajemen kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam implementasi system manajemen kinerja untuk memastikan keberhasilannya (Kristiyanto, 2021).

Dari beberapa pernyataan tersebut bisa disimpulkan bahwa implementasi system manajemen kinerja memiliki peran yang begitu penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sistem ini membantu perusahaan dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas, memberikan umpan balik yang berguna, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sangat urgen karena penerapan sistem ini diharapkan akan membawa berbagai manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan kinerja karyawan, serta memungkinkan identifikasi potensi dan kelemahan individu untuk pengembangan lebih lanjut.

Sementara bagi karyawan, sistem ini memberikan arahan yang jelas terkait tujuan dan harapan perusahaan, memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan pribadi, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini secara esensial dilakukan untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menemukan solusi terhadap kurangnya efektivitas implementasi sistem yang ada.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dengan menyediakan rekomendasi yang dapat meningkatkan pemahaman tentang sistem manajemen kinerja, mengoptimalkan keterlibatan karyawan, dan mengarahkan implementasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan Perusahaan. Selain itu juga, nantinya penelitian ini mampu memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang perbaikan yang dapat dilakukan dalam menerapkan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Manajemen Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil dari kerjasama, mencakup kualitas dan kuantitas capaian pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014). Peningkatan kinerja organisasi berdampak pada perkembangan keterampilan karyawan, menciptakan lingkungan yang terbuka, dan memacu pertumbuhan pribadi (Damayanti, 2018). Pada lingkungan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompetensi personal, kepemimpinan, dukungan tim, sistem kerja, serta kondisi situasional, turut berperan dalam efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Yunitasari, 2019). Sementara itu, manajemen kinerja merupakan proses yang memahami apa yang perlu dicapai, bagaimana cara mencapainya, dan pendekatan untuk mengelola pegawai guna meningkatkan kinerja. Hal ini menekankan pada upaya untuk mencapai hasil yang terkait dengan peningkatan pekerjaan, menunjukkan bahwa manajemen kinerja bertujuan untuk terus meningkatkan kinerja organisasi (Ruky, 2016). Konsep manajemen kinerja pertama kali diperkenalkan oleh pakar manajemen Peter Drucker dan digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan multinasional. Sejak saat itu, pendekatan ini telah berkembang baik di sektor publik maupun swasta, tetap relevan hingga saat ini (Wibowo, 2013). Sistem manajemen kinerja berbasis evaluasi subjektif manajer memengaruhi pandangan mereka terhadap kinerja karyawan, berdampak pada penghargaan dan performa. Namun, yang efektif juga menciptakan persaingan sehat di antara karyawan, memastikan imbalan sebanding dengan pencapaian mereka sesuai tujuan perusahaan (Aguinis, 2014).

Sistem Manajemen Kinerja mengintegrasikan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi melalui beberapa tahap yang terdiri dari perencanaan kinerja, implementasi, evaluasi, peninjauan, dan peningkatan kinerja serta pembaharuan kontrak. Tahap perencanaan melibatkan penetapan standar, sasaran, dan indikator kinerja dalam kontrak kinerja. Implementasi menghadapi perubahan lingkungan yang mungkin memerlukan revisi rencana dan strategi baru. Evaluasi kinerja menentukan pencapaian tujuan organisasi, sementara tahap peninjauan melibatkan diskusi mengenai layanan yang diberikan. Pada tahap peningkatan kinerja, terjadi revisi tanggung jawab, sasaran, standar, dan kontrak kinerja untuk mendefinisikan ulang atau memperbarui strategi sesuai dengan kebutuhan yang berkembang (Yunitasari, 2019).

Produktifitas Karyawan

Produktivitas kerja merujuk pada jumlah produk yang dihasilkan individu dalam satuan waktu, melibatkan penggunaan bahan secara efisien (Sinungan, 2013). Sementara itu, produktivitas tenaga kerja terkait dengan hasil yang dicapai oleh pasar tenaga kerja dibandingkan dengan aktivitas dan ekspansi lembaga keuangan, diukur dengan membandingkan jumlah yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan (Yusuf, 2015). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, termasuk motivasi, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan, serta manajemen sumber daya manusia (Ravianto, 2014). Faktor-faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja meliputi perilaku kerja seperti *shift* kerja, kualifikasi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengawasan, hubungan antara pekerja dan pemimpin organisasi, manajemen produktivitas yang efisien, peningkatan efisiensi kerja, dan jiwa kewirausahaan (Syahputra, 2018).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, memberikan pemahaman mendalam tentang penerapan sistem manajemen kinerja di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Data juga diambil dari sumber dokumen seperti panduan sistem, laporan kinerja karyawan, dan dokumentasi terkait lainnya. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan HRD manager serta dua karyawan, sementara data sekunder didapat dari observasi langsung pada proses kerja dan studi dokumen terkait kebijakan perusahaan. Analisis data dilakukan melalui triangulasi metode dan sumber untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya PT. Pungkook telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Implementasi sistem ini dilakukan melalui tahapan-tahapan yang terstruktur yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pengembangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Diana Ferida sebagai kepala bagian SDM dan Agista Kusuma sebagai karyawan bagian produksi di PT. Pungkook mengatakan bahwa sistem manajemen kinerja sudah dilaksanakan sesuai dengan berbagai kebutuhan karyawan dan menentukan sasaran kinerja yang harus dicapai. Hal tersebut dikonfirmasi kembali kebenarannya oleh karyawan. Karyawan merasa lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan dan merasa terlibat dalam proses penilaian kinerja dengan adanya system penilaian tersebut. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan berdampak positif pada produktivitas kerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (Fahmi, 2012) mengemukakan bahwa siklus manajemen kinerja itu berurutan. Proses manajemen kinerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat hasil yang diharapkan. Proses manajemen kinerja mulai dari misi organisasi dan tujuan strategis, perencanaan dan penetapan tujuan, kesepakatan kinerja dan pengembangan, rencana kinerja dan pengembangan, tindakan kerja dan pengembangan, *monitoring* dan umpan balik berkelanjutan, *review* formal, penilaian kinerja menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara sistem manajemen kinerja yang holistik mencakup beberapa aspek kunci. Pertama-tama, penetapan misi dan tujuan organisasi menjadi landasan yang mengarahkan rencana bisnis. Dalam proses ini, tujuan bisnis dikembangkan, diuraikan, dan disesuaikan dengan departemen-departemen dalam perusahaan. Kesepakatan kinerja antara individu dan perusahaan memainkan peran penting dalam mengendalikan, mengontrol, dan mengevaluasi karyawan. Rencana pengembangan karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja serta memperkaya kompetensi yang dimiliki karyawan, dengan dukungan kuat dari perusahaan.

Monitoring yang berkelanjutan dan umpan balik yang terbuka dan jujur menjadi pondasi dari manajemen kinerja yang efektif. Ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi sambil memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Selain itu, proses *review* formal memberikan *platform* bagi manajer dan karyawan untuk saling berbagi informasi, mengevaluasi pencapaian sasaran,

mengeksplorasi perasaan serta aspirasi karyawan, menilai pencapaian rencana, meningkatkan kompetensi, dan merencanakan pertumbuhan masa depan. Semua komponen ini membentuk kerangka kerja yang lengkap untuk penilaian kinerja yang komprehensif, yang melihat lebih dari sekadar hasil atau prestasi kerja karyawan, tetapi juga mempertimbangkan pertumbuhan, perkembangan, serta aspirasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Implementasi sistem manajemen kinerja holistik telah memberikan dampak positif. Adanya fokus pada penetapan misi, tujuan organisasi, dan pengaturan kesepakatan kinerja antara individu dengan perusahaan telah membantu menciptakan arah yang jelas bagi para karyawan. Ini meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses penilaian kinerja, memberikan motivasi, dan mengarah pada peningkatan produktivitas. Komponen seperti rencana pengembangan karyawan, *monitoring* berkelanjutan, umpan balik terbuka, dan proses *review* formal telah menciptakan kerangka kerja yang menyeluruh. Hal ini tidak hanya mengukur hasil kerja karyawan, tetapi juga memperhitungkan perkembangan, kebutuhan pengembangan, serta aspirasi mereka. Dalam analisis singkat, PT. Pungkook dapat dianggap berhasil dalam menerapkan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek pengembangan individu dan kesesuaian dengan tujuan perusahaan. Dampak positif dari sistem ini tercermin dalam keterlibatan karyawan, motivasi yang meningkat, dan peningkatan produktivitas kerja.

Interkoneksi Sistem Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Keterkaitan antara Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dan produktivitas kerja karyawan menonjol dalam hasil wawancara di PT. Pungkook Indonesia One. Implementasi SMK, yang melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, menekankan pemenuhan kebutuhan karyawan serta penetapan sasaran kinerja. Hal ini memengaruhi fokus karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan dan keterlibatan dalam evaluasi kinerja, mengakibatkan peningkatan motivasi dan produktivitas. Faktor-faktor yang diamati penulis sebagai pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Pungkook Indonesia One meliputi:

Pendidikan: pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang dimiliki oleh seseorang melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Pendidikan sangat berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin berkembang pula kualitas kemampuan dan pengetahuannya. Tingkat pendidikan mempengaruhi pemahaman akan arti pentingnya produktivitas. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki wawasan yang lebih luas, mendorong tindakan produktif;

Keterampilan: keterampilan kerja karyawan saat melakukan tugas pada suatu organisasi begitu penting peranannya. Bakat, pengetahuan, dan pengalaman membentuk kemampuan kerja yang harus terus dikembangkan melalui belajar dan latihan;

Disiplin Kerja: Kedisiplinan sangat memengaruhi prestasi kerja. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, memotivasi gairah dan semangat kerja, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa sistem manajemen kinerja dapat

menyelaraskan harapan kinerja masing-masing individu (karyawan) dengan harapan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut akan mewujudkan dampak yang baik sesuai dengan sistem manajemen kinerja (Syahputra dan Anhari, 2018). Penelitian lain juga mengonfirmasi bahwa sistem manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tergantung pada tahapan manajemen diantaranya: *Planning, Managing, Appraising dan Developing* (Saleha et.al. 2023)

Sistem Manajemen Kinerja membantu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan serta memberikan umpan balik yang spesifik, memperbaiki sistem kerja, dan meningkatkan kerjasama tim. Ini pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam mendukung Implementasi Sistem Manajemen Kinerja. Perusahaan ini perlu dukungan dari Manajemen yang meliputi dukungan dalam pengembangan dan penyusunan Sistem Manajemen Kinerja, alokasi sumber daya yang cukup, serta pengawasan dan evaluasi secara teratur terhadap implementasi Sistem Manajemen Kinerja. Selain itu, diperlukan Komitmen Karyawan. Komitmen karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu implementasi Sistem Manajemen Kinerja, Komunikasi yang Efektif, Pengembangan Karyawan, Pengukuran dan Evaluasi, teknologi, dan Budaya perusahaan yang mendukung untuk dapat mencapai keberhasilan implementasi yang baik dan optimal.

Dalam wawancara dengan kepala SDM mengatakan bahwa terdapat beberapa kendala dalam implemmentasi SMK yaitu perencanaan yang tidak matang dan terukur, kurangnya keterlibatan karyawan sehingga sulit memastikan bahwa system penilaian diterapkan dengan baik, keterbatasan sumber daya baik SDM, teknologi, maupun finansial, Evaluasi yang tidak konsisten, dan tantangan teknologi dalam pelaksanaan system manajemen kinerja. Hal ini tentu menjadi sumber evaluasi Perusahaan untuk perbaikan selanjutnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem Manajemen Kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One. Faktor pendukung implementasi adalah adanya keterikatan manajemen, partisipasi dari karyawan, dukungan teknologi informasi, dan sistem insentif yang jelas. Namun, terdapat tantangan dalam implementasi SMK, yaitu resistensi dari karyawan yang kurang percaya pada sistem dan kurangnya pemahaman mengenai manfaat dari SMK. Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan agar perusahaan menerapkan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Selain itu, manajemen perusahaan perlu memastikan dan mengontrol bahwa penerapan sistem manajemen kinerja dilakukan secara rutin dan terus mengawasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi. Selain itu, perusahaan dapat melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada karyawan tentang apa itu manfaat dan tujuan implementasi SMK serta menjalin komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, H., Raza, S. A., & Kazmi, S. H. A. (2021). Impact of Strategic Management on the Performance of Small and Medium-sized Enterprises: Evidence from Pakistan. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(7), 67-78.

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management (4th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York, NY, USA.: McGraw-Hill.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework. *Management and organization review*, 2(2), 253-277.
- Irianto, D., & Susanto, A. (2020). Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 38-46.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Kristiyanto, A. Y., & Sari, Y. A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Manajemen Kinerja (SMK) di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 87-96.
- Kurniawan, R., & Iqbal, M. (2019). The Effect of Performance Management System Implementation on Employee Performance: A Study on PT Bank XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(2), 143-157.
- Manullang, M. B., & Rofiaty, Y. (2020). The Effect of Performance Management System, Competence, and Work Discipline on Employee Performance in Banking Industry. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 23(2), 184-194.
- Nurlaela, S., & Djohar, G. (2021). The Effect of Performance Management System on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(5), 25-34.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602-1607. Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. 4. 1602-1607.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, Fajar Anhari. (2018). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*, 1(1), 1-5.