



## Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di *Coffee Shop* Kota Metro

Silva Dwi Hanaya<sup>1</sup>, Suyanto<sup>2</sup>, Gustin Padwa Sari<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3\*</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

E-mail: [silvadwihanaya6@gmail.com](mailto:silvadwihanaya6@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[yanto.metro@gmail.com](mailto:yanto.metro@gmail.com)<sup>2)</sup>  
[gustinpadwalasari88@gmail.com](mailto:gustinpadwalasari88@gmail.com)<sup>3\*)</sup>

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received 01 Agustus  
2024  
Received in Revised 30  
Agustus 2024  
Accepted 30 September  
2024

Keyword's : Sistem  
Pengukuran Kinerja,  
Komitmen Karyawan,  
Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the performance measurement system and employee commitment as a mediating variable for employee performance in Metro City coffee shops. This type of research uses primary data through questionnaires and the population in this study is 555 employees then the sampling technique in the study uses the formula of the minimum sample number for SEM (indicator x 10) then the number of samples is 130 respondents. The results of this study show that the performance measurement system has no effect on employee performance, the performance measurement system has an effect on employee commitment, and employee commitment has an effect on employee performance, and employee commitment can mediate the relationship between the performance measurement system and employee performance in Metro City coffee shops.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengukuran kinerja dan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan di coffee shop Kota Metro. Jenis penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 555 karyawan kemudia Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan rumus jumlah sampel minimum untuk SEM (indicator x 10) maka jumlah sampel yaitu 130 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, serta komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen karyawan dapat memediasi hubungan antara sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan di coffee shop Kota Metro.

Expensive : Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website : <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: [gustinpadwalasari88@gmail.com](mailto:gustinpadwalasari88@gmail.com)<sup>3\*</sup>

Peer review under responsibility of Expensive: Accounting Journal. 2829-4807.

## PENDAHULUAN

Pada era modern ini, perkembangan bisnis kuliner di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Bisnis kuliner adalah bisnis yang sangat populer dengan banyak orang. (Pamungkas, 2016). Peningkatan ini disebabkan oleh kebutuhan manusia primer untuk makanan dan minuman, sehingga orang-orang bisnis kuliner harus merancang strategi yang dapat menjaga bisnis mereka bergerak maju dan berkembang di tengah persaingan yang semakin sengit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wikardi & Wiyani (2017), pada kuartal pertama 2016, pertumbuhan bisnis kuliner mencapai 7,55%. Data dari Central Statistics Agency (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2019, pertumbuhan bisnis kuliner meningkat sebesar 2,18%, pada tahun 2020 meningkat sebesar 10,11%, dan pada tahun 2021 meningkat sebesar 21,58%.

Bisnis kuliner terus berkembang, termasuk restoran, toko makanan dan kafe, yang menyebabkan persaingan yang sangat ketat. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan orang-orang bisnis untuk bergerak cepat untuk mempertahankan pelanggan lama dan menarik pelanggan baru. Jumlah besar pesaing memiliki dampak pada peningkatan jumlah produk di berbagai tempat kuliner. Sebagai pemain bisnis tumbuh dan berkembang di sektor kuliner, pemain bisnis harus dapat menciptakan diferensiasi yang unik dan posisi yang jelas sehingga konsumen dapat membedakan diri dari pesaing mereka. Kondisi pasar yang kompetitif dan dinamis memaksa setiap establishment kuliner untuk terus memantau persaingan di lingkungan bisnis mereka.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat dan ketat, setiap pebisnis kuliner harus mampu mengoptimalkan sumber daya ekonominya untuk meningkatkan daya saing produknya di pasar. Mereka juga perlu merancang dan mengembangkan strategi pemasaran yang efektif secara terus menerus dan berkelanjutan. Akuntansi manajemen adalah proses yang memberikan data keuangan dan non-finansial kepada manajemen organisasi untuk membantu dalam perencanaan, kontrol dan pengambilan keputusan. Tugas akuntansi manajemen termasuk membantu manajer dalam merancang dan menerapkan strategi bisnis, serta meningkatkan kinerja organisasi. Proses ini melibatkan berbagai metode, teknik, dan alat seperti perencanaan anggaran, analisis biaya, evaluasi kinerja, dan pengembangan strategi bisnis. Informasi yang dihasilkan oleh akuntansi manajemen digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Ada beberapa aspek akuntansi manajemen yang mencakup penilaian kinerja, seperti mengukur kinerja karyawan dan menilai kinerja mereka. Ini dilakukan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas perusahaan yang bersaing. Berbagai metode harus digunakan untuk menarik konsumen, mulai dari menyediakan fasilitas yang nyaman, rasa yang sesuai dengan selera

konsumen, hingga kinerja karyawan yang baik. Perkembangan bisnis juga dapat dilihat dari kinerja karyawan karena ada umpan balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan tempat kerja. Oleh karena itu, manajer atau pemilik bisnis harus merawat karyawan dengan baik dan menyediakan fasilitas yang diperlukan sesuai kebutuhan.

Karyawan diharapkan lebih ramah dan memiliki keterampilan milenial yang baik, seperti aktif di media sosial dan memiliki banyak pengikut. Ini penting untuk mempromosikan produk makanan dan minuman secara online, tidak seperti karyawan di tempat lain yang biasanya tidak diharuskan memiliki keterampilan media sosial. Banyak konsumen di kafe atau toko kopi saat ini adalah anak-anak milenial yang mengunjungi tempat-tempat ini hanya untuk mengunggah cerita di media sosial. Selain ramah dan fleksibel, karyawan juga harus ramah terhadap semua konsumen. Jika karyawan biasanya hanya diminta untuk melayani konsumen dengan baik, karyawan di kafe atau toko kopi harus pergi di atas dan di luar.

Prestasi, atau apa yang sering disebut prestasi, adalah deskripsi tingkat pencapaian dalam menerapkan program atau kebijakan aktivitas dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi dan misi organisasi seperti yang diuraikan melalui perencanaan strategis organisasi. Prestasi karyawan adalah hasil dari pekerjaan, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Mangkunegara, 2009:18 in Rosmawati & Jermawinsyah, 2018). Karyawan dengan prestasi yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang baik, sedangkan karyawan dengan kinerja yang rendah akan menampilkan hasil pekerjaan yang buruk. Meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja di tempat kerja dan memberikan manfaat bagi tempat kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Banyak faktor mempengaruhi keberhasilan di tempat kerja, dengan faktor utama adalah kinerja karyawan, diikuti oleh keberadaan sistem pengukuran kinerja pekerja dan seberapa berkomitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka.

Sistem pengukuran kinerja adalah bagian penting dari sistem kontrol manajemen yang membantu manajer atau pemilik bisnis mengevaluasi kinerja karyawan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem ini berfungsi sebagai mekanisme perbaikan berkala untuk efektivitas karyawan dalam melakukan kegiatan operasional berdasarkan standar yang telah ditetapkan di tempat kerja. (I Made and Rani, 2003 dalam Sianipar, 2013).

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau

berdasarkan data konkrit, data penelitian yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungannya (Sugiyono, 2020).

### **Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek dalam penelitian ini yaitu Sistem Pengukuran Kinerja, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Coffee Shop Kota Metro, Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juli 2024.

### **Populasi**

Populasi yaitu daerah generalisasi yang ada dari beberapa sebuah obyek mempunyai mutu dan cirikhas suatu tertentu yang telah disahkan dengan seorang peneliti untuk diingat lalu akhirnya ditarik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Coffee Shop Kota Metro.

### **Sampel**

Sampel yaitu bagian dri popullasi, ini terdapat berapa kelompok yang dipilih darinya, atau juga bisa dibilang beberapa tetapi gak beberapa, populasi terbentuk sampel. Metode sampel yang digunakan adalah sampel intensif, yang merupakan jenis sampel nonprobabilitas yang melibatkan pengumpulan informasi dari kelompok atau individu tertentu berdasarkan pertimbangan rasional (Sekaran & Bougie, 2016).

### **Tahapan**

Adapun tahapan-tahapan yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan teknik nonprobabilitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan populasi yang akan menjadi riset sesuai dengan studi pendahuluan yang diteliti
2. melibatkan pengumpulan informasi dari kelompok atau individu tertentu berdasarkan pertimbangan rasional .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskripsi Data Responden**

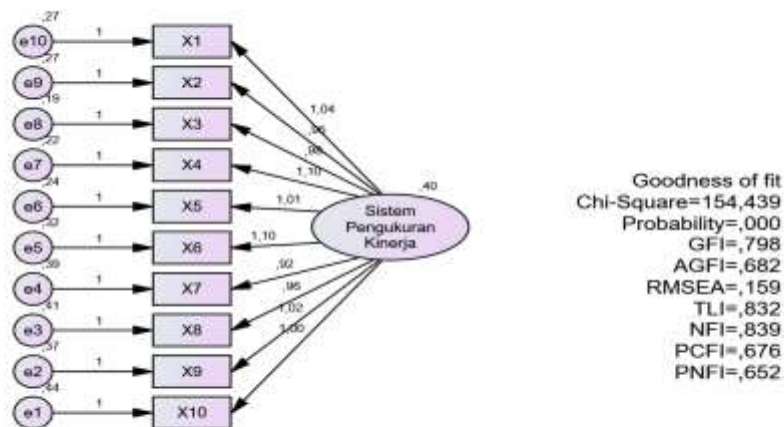
Pengujian statistik deskriptif Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memfasilitasi pemahaman tentang variabel yang digunakan dalam penelitian, untuk menganalisis dan memperjelas fenomena dengan menggambarkan berbagai variabel terkait dengan masalah yang akan dipelajari dan fenomena yang sedang diuji. Para responden dalam penelitian ini adalah karyawan kafe di Metro City, dengan total 130 karyawan. Dalam karakteristik responden terdapat biodata karyawan yang telah diisi oleh responden meliputi nama lama karyawan bekerja, nama tempat usaha dan alamat.

**Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Responden**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarakan kepada responden	150
2	Kuesioner yang tidak Kembali ( <i>Dismiss</i> )	8
3	Kuesioner yang dinyatakan tidak dapat diolah, karena tidak sesuai dengan kriteria sampel	6
4	Kesioner yang layak untuk diolah	136

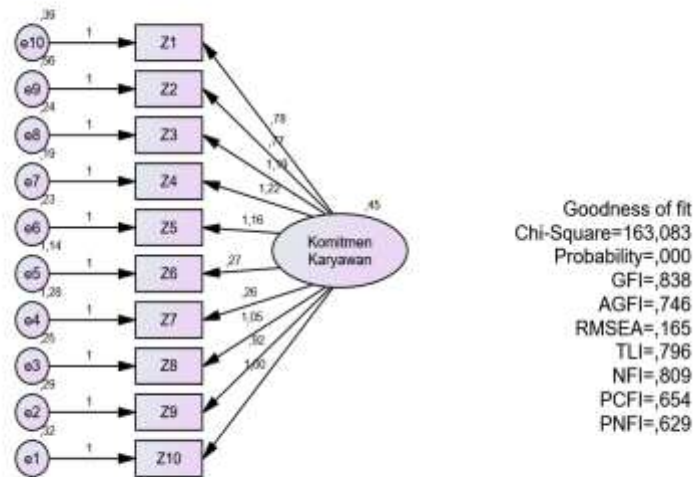
**Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

**Gambar 1. Uji CFA X**



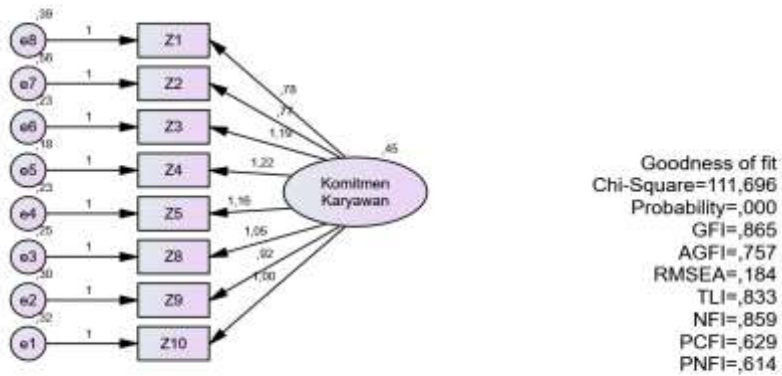
Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa nilai p-value dari variable sistem pengukuran kinerja mencapai  $\geq 0,5$ , maka dapat dikatakan bila Uji CFA X telah valid.

**Gambar 2. Uji CFA Z**



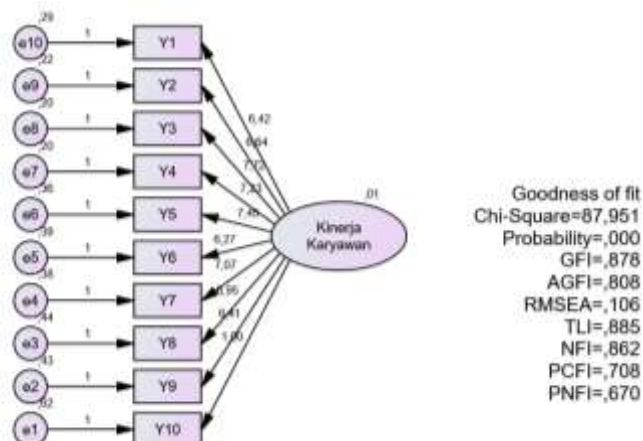
Setelah diuji CFA pada variable Z terdapat 2 indikator yang kurang dari  $\geq 0,5$ , maka dari itu dilakukan pengulangan uji CFA pada variabel Z.

**Gambar 3. Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Variabel Z Setelah Item Tidak Valid Dihilangkan**



Setelah diuji CFA pada variable Z setelah item tidak valid dihilangkan maka p-value mencapai  $\geq 0,5$ , maka dari Uji CFA pada variable Z sudah Valid.

**Gambar 4. Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Variabel Y**

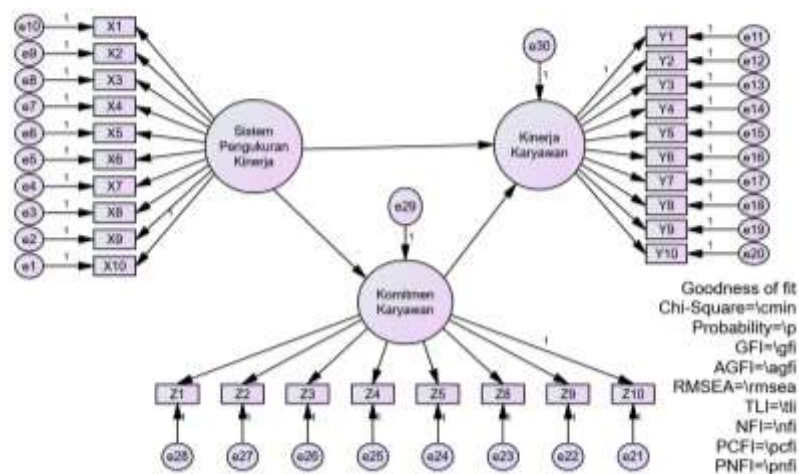


Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa nilai p-value dari variable kinerja karyawan mencapai  $\geq 0,5$ , maka dapat dikatakan bila Uji CFA Y telah valid.

## Metode Structural Equation Modeling (SEM AMOS)

### a. Diagram Alur Path (Path Diagram)

Gambar 5. Path Diagram



## Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z1	1,000	5,000	-1,750	-8,329	4,394	10,460
Z2	1,000	5,000	-1,188	-5,654	1,889	4,496
Z3	1,000	5,000	-1,262	-6,007	2,035	4,844
Z4	1,000	5,000	-1,149	-5,470	1,599	3,807

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z5	1,000	5,000	-1,064	-5,067	1,553	3,698
Z8	1,000	5,000	-,797	-3,796	,752	1,789
Z9	1,000	5,000	-1,369	-6,518	2,651	6,312
Z10	1,000	5,000	-,724	-3,447	,602	1,434
Y10	1,000	5,000	-1,605	-7,641	4,365	10,390
Y9	1,000	5,000	-1,302	-6,197	2,691	6,407
Y8	1,000	5,000	-1,212	-5,770	2,070	4,928
Y7	1,000	5,000	-,970	-4,619	1,396	3,323
Y6	1,000	5,000	-1,983	-9,443	5,459	12,995
Y5	1,000	5,000	-1,246	-5,934	1,942	4,624
Y4	1,000	5,000	-2,125	-10,119	6,605	15,724
Y3	1,000	5,000	-1,648	-7,844	5,006	11,916
Y2	1,000	5,000	-1,637	-7,794	5,221	12,429
Y1	1,000	5,000	-1,911	-9,098	6,334	15,079
X1	1,000	5,000	-2,145	-10,214	6,002	14,287
X2	1,000	5,000	-1,722	-8,199	4,650	11,069
X3	1,000	5,000	-1,659	-7,900	4,429	10,543
X4	1,000	5,000	-1,774	-8,444	4,561	10,858
X5	1,000	5,000	-1,999	-9,517	5,490	13,069
X6	1,000	5,000	-1,183	-5,632	1,373	3,268
X7	1,000	5,000	-1,914	-9,113	4,848	11,540
X8	1,000	5,000	-1,082	-5,151	1,820	4,332
X9	1,000	5,000	-1,223	-5,820	2,143	5,102
X10	1,000	5,000	-1,413	-6,727	2,586	6,156
Multivariate					169,501	24,113

Sumber: Output Amos 22 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, tes normalitas univariate menunjukkan bahwa data tidak didistribusikan secara normal karena nilai rasio kritis (c.r) untuk kurtosis dan penyimpangan berada di luar kisaran -2.58 hingga 2.58. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak didistribusikan secara normal. Untuk memeriksa lebih lanjut penyimpangan dari asumsi normalitas,

bootstrapping dapat dilakukan untuk pengambilan sampel ulang. Jika hasil estimasi parameter tetap konsisten dengan estimasi hasil tanpa bootstrapping, maka model penelitian tanpa bootstrapping masih dapat digunakan.

Maka dari itu dapat diatasi dengan input data dari Bollen Stine Bootstrap sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Bollen Stine Bootstrap**

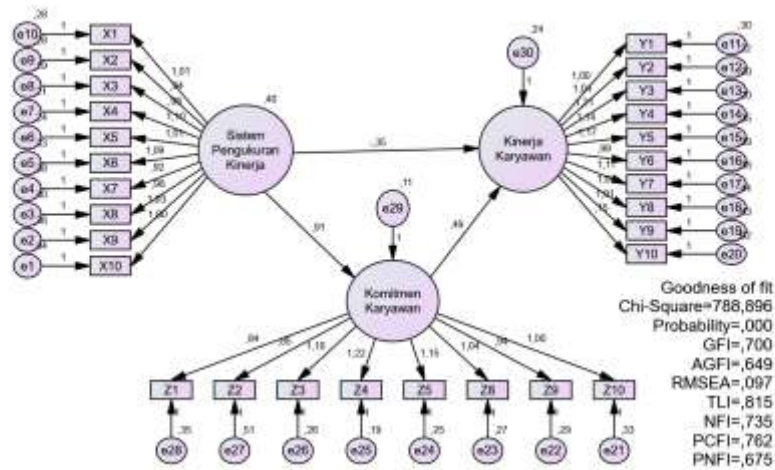
	269,314	*
	301,907	
	334,500	*****
	367,093	*****
	399,686	*****
	432,279	*****
	464,872	*****
N = 100	497,464	*****
Mean = 471,903	530,057	*****
S. e. = 8,945	562,650	*****
	595,243	*****
	627,836	****
	660,429	*
	693,021	
	725,614	*

Sumber: Output Amos 22 (2024)

Berdasarkan hasil bootstrapping, dapat dilihat bahwa perkiraan parameter tetap konsisten antara model asli (tanpa bootstrapping) dan model setelah bootstrapping. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini cocok untuk menguji hipotesis penelitian.

### Uji Kesesuaian Model

#### Gambar 6. Uji Kesesuaian Model



**Tabel 4. Hasil Pengujian Goodness of Fit**

No	Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	Chi Square	Diharapkan kecil	788,896	Marginal
2.	Significanced Probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
3.	RMSEA	$\leq 0,08$	0,097	Marginal
4.	GFI	$\geq 0,90$	0,700	Marginal
5.	AGFI	$\geq 0,90$	0,649	Marginal
6.	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,273	Marginal
7.	TLI	$\geq 0,95 < 1$	0,815	Marginal
8.	CFI	$\geq 0,95 < 1$	0,762	Marginal

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa model yang diuji menunjukkan beberapa tingkat kelayakan marginal, dengan nilai-nilai berikut: Chi Square = 788.896, probabilitas signifikansi = 0.000, RMSEA = 0.097, GFI = 0.700, AGFI = 0,649, CMIN/DF = 2.273, TLI = 0.815, dan CFI= 0.762. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi kebaikan kriteria yang sesuai. Meskipun beberapa kriteria sedikit di

luar nilai yang direkomendasikan, hasil output AMOS Versi 22 menunjukkan bahwa langkah-langkah parsimony fit lainnya menunjukkan hasil yang baik.

**Tabel 5. Kriteria Parsimony**

Model	Kriteria	
	AIC	BCC
Default Model	906,896	939,179
Independence Model	3033,164	3048,485

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kedua indeks antara default model lebih rendah dari Independence Model sehingga dapat disimpulkan model ini fit. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk mengabaikannya dan melihat goodness fit lainnya.

### *Pengujian Hipotesis*

#### **a. Pengaruh Langsung**

**Tabel 6. Output Regression Weight**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen_Karyawan	<---	Sistem_Pengukuran_Kinerja	,910	,120	7,613	***
Kinerja_Karyawan	<---	Sistem_Pengukuran_Kinerja	-,349	,186	-1,881	,060
Kinerja_Karyawan	<---	Komitmen_Karyawan	,492	,182	2,701	,007

Sumber: Output Amos 22 (2024)

**Tabel 7. Output Standardized Regression Weights**

			Estimate
Komitmen_Karyawan	<---	Sistem_Pengukuran_Kinerja	,872
Kinerja_Karyawan	<---	Sistem_Pengukuran_Kinerja	-,430
Kinerja_Karyawan	<---	Komitmen_Karyawan	,632

Sumber: Output Amos 22 (2024)

#### **b. Pengaruh Tidak Langsung**

**Tabel 8. Standardized Direct Effects, Indirect Effects dan Total Effects**

Independent Variabel	Dependent Variabel	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects
----------------------	--------------------	----------------	------------------	---------------

Sistem Pengukuran Kinerja	Kinerja Karyawan	-0,430	0,551	0,121
Sistem Pengukuran Kinerja	Komitmen Karyawan	0,872	0,000	0,872
Komitmen Karyawan	Kinerja Karyawan	0,632	0,000	0,632

Sumber: Data diolah, 2024

**Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)**

Jalur Hubungan	Pengaruh Langsung			Pengaruh Tidak Langsung
	A	B	C	$a \times b \times c$
Sistem Pengukuran Kinerja – Komitmen Karyawan – Kinerja Karyawan	0,872	0,632		0,551
<b>Total Indirects Effect</b>				<b>0,551</b>

Sumber: Data diolah, 2024

## Pembahasan

### **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Coffee Shop* Kota Metro**

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan dianalisis disimpulkan System Pengukuran Kinerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Metro. Karena setiap pengukuran kinerja yang tidak sesuai dalam beberapa konteks yang berbeda tergantung pada situasi atau organisasi yang dimaksud, hasil dari sistem pengukuran kinerja seharusnya digunakan untuk membuat perbaikan atau mengambil tindakan yang diperlukan. Jika tidak ada tindak lanjut yang konsisten terhadap hasil evaluasi tersebut, maka sistem tersebut hanya akan menjadi formalitas belaka dan tidak akan mempengaruhi perbaikan kinerja secara substansial. Hal ini dikarenakan ada dan tidak adanya sistem pengukuran kinerja tidak meningkatkan kinerja para karyawan yang bekerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mahesti & Mardalis, 2023) Menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak memiliki efek dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Karyawan Di *Coffee Shop* Kota Metro**

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengukuran Kinerja memiliki pengaruh positif pada Komitmen Karyawan di *Coffee Shop* Kota Metro. Dengan adanya evaluasi disetiap kerja maka manajer atau atasan akan mengetahui mana komitmen karyawan yang

masih tinggi dan mana komitmen karyawan yang mulai menurun terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan adalah lebih dari loyalitas pasif; ini mencerminkan hubungan aktif antara karyawan dan tempat kerja mereka, di mana karyawan melakukan tugas mereka dengan jujur, kompeten dan bertanggung jawab untuk pekerjaan mereka (Purba & Silalahi, 2022).

Dengan adanya kesetiaan terhadap pekerjaan maka karyawan lebih berkomitmen atas apa yang sudah karyawan kerjakan. Komitmen terhadap organisasi atau individu akan menciptakan keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga individu mulai mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan kegiatan organisasi, dan identifikasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Darsita et al.2015) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif pada komitmen karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Coffee Shop Kota Metro**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Karyawan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di *Coffee Shop* Kota Metro. komitmen karyawan adalah proses dimana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan aturan dan tujuan organisasi. Komitmen ini mencerminkan loyalitas kepada organisasi dan menghubungkan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Dengan adanya komitmen karyawan dalam suatu hubungan antar organisasi tempat kerja yang baik akan membuat suatu kinerja yang bagus untuk terus mencapai target yang telah ditetapkan oleh tempat kerja. Pegawai yang mempunyai rasa berkomitmen yang baik tentu bakal mempunyai keterlibatan yang baik dengan tempat kerjanya, dan karyawan cenderung akan terus meningkatkan kinerja yang telah karyawan janjikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Puspa & Sagala, 2019) dan (Nelson & Melati Panjaitan, 2023) yang memperlihatkan kalau komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Komitmen Karyawan sebagai variabel mediasi Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Shop Kota Metro**

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Karyawan dapat memediasi hubungan antara sistem pengukuran kinerja dan kinerja karyawan. Karena adanya sistem pengukuran yang menjadikan kinerja karyawan yang membaik jika memiliki tujuan misalkan tujuan karyawan itu berkomitmen terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan yang sebelumnya memiliki komitmen maka akan puas jika ada system ukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja merupakan evaluasi yang harus diterapkan di perusahaan atau tempat tempat kerja dikarenakan untuk menilai apakah kinerja para karyawan masih tetap stabil ataupun sebaliknya, dengan adanya pengukuran kinerja atasan atau manajer akan tahu apakah karyawan masih memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari kinerjanya masing-masing. Seorang

karyawan yang tetap berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan selalu puas dengan hasil yang mereka kerjakan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian di atas mengenai pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervensi pada Kinerjanya Karyawati di Toko Kopi Metro City, dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan memediasi hubungan antara sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis ingin memberikan saran dengan harapan bahwa mereka dapat memberikan manfaat bagi lembaga dan bagi para peneliti di masa depan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur tambahan yang berguna sebagai referensi dalam mengembangkan teori yang terkait dengan penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja dan komitmen karyawan sebagai variabel intervensi pada kinerja karyawan. Beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti masa depan yang tertarik mempelajari topik serupa adalah penelitian ini hanya menggunakan sampel pada 130 karyawan coffee shop, sehingga penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada dengan sampel besar lebih dari 100-200 sampel dikarenakan memakai aplikasi Amos butuh sampel yang lebih banyak. Penelitian masa depan dapat memperluas penelitian ini dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Sistem Pengukuran Kinerja, Komitmen Karyawan, dan Kinerjanya. seperti karakteristik individu (seperti pengalaman kerja, pendidikan), faktor organisasional (seperti budaya organisasi), atau faktor eksternal (seperti kondisi tempat kerja). Dan peneliti masa depan yang tertarik untuk melakukan studi di bidang yang sama diharapkan dapat menambahkan dan menggunakan teori lain untuk mengukur kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mahesti, S. H., & Mardalis, A. (2023). *Analisis Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. 10(3), 373–386.
- Nelson, A., & Melati Panjaitan, V. D. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Akuntansi*, 31(1), 513. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.2369>
- Pamungkas, D. P. (2016). ANALISIS COMPETITIVE FORCE DAN COMPETITIVE STRATEGY SISTEM INFORMASI KULINER DI INDONESIA (STUDI KASUS :

Kulina.id). *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.21831/elinvo.v1i2.10760>

- Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Komitmen Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi* (, 1, 224–238.
- Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y. *Jurnal Akuntansi*, 15(2), 181–194. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i2.474>
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.143>
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang). *Journal Akuntansi* 53(9), 1689–1699.