



## Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi

Rizal<sup>1\*</sup>, Hidayatullah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

[rizalbahri584@gmail.com](mailto:rizalbahri584@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dayatlapola44@gmail.com](mailto:dayatlapola44@gmail.com)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis: [rizalbahri584@gmail.com](mailto:rizalbahri584@gmail.com)

**Abstract.** Performance management is an important strategy in improving the productivity of individual and team performance in an organization. The purpose of this study is to analyze effective performance management and the factors that influence it, including the role of leadership, technology, communication, and job satisfaction. The research method used is the literature method or library research. The results of this study are that effective performance management not only increases employee work productivity, but also creates a work culture that supports innovation and collaboration. Technology plays an important role in monitoring employee performance in a timely manner, providing fast feedback, and increasing evaluation efficiency. In addition, strong leadership and effective communication are important factors in building high-performance team members. This study confirms that the implementation of the right performance management strategy can increase organizational competitiveness and ensure optimal achievement of long-term goals.

**Keywords:** effective performance, organization, Performance management

**Abstrak.** Manajemen kinerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis manajemen kinerja yang efektif dan faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya peran kepemimpinan, teknologi, komunikasi, dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan ialah metode literatur atau penelitian pustaka. Adapun hasil dari penelitian ini ialah manajemen kinerja efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, melainkan juga akan tercipta budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Teknologi berperan penting dalam pemantauan kinerja karyawan secara tepat waktu, dan memberikan umpan balik yang cepat, serta meningkatkan efisiensi evaluasi. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan komunikasi efektif menjadi salah satu faktor penting dalam membangun anggota tim berkinerja tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan strategi manajemen kinerja yang tepat dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memastikan pencapaian tujuan jangka panjang secara optimal.

**Kata Kunci:** kinerja efektif, organisasi, manajemen kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen kinerja merupakan proses secara teratur yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun tim di dalam organisasi. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, mengukur pencapaian, memberikan umpan balik, dan mengembangkan potensi karyawan, manajemen kinerja dapat menjadi alat strategis yang mendukung sebuah organisasi dalam meraih tujuan. Peran kinerja tidak hanya berlaku dan terbatas pada pengukuran hasil kerja karyawan, melainkan mencakup pengembangan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada hasil. Dengan pendekatan yang tepat, manajemen kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, berinteraksi dengan komunikasi yang efektif dalam organisasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan yang baik untuk perkembangan organisasi (Nanik et al., 2024). Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam mengenai manajemen kinerja sangat penting bagi

organisasi dalam mempertahankan daya saing serta meningkatkan kinerjanya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Manajemen kinerja sebagai SDM menjadikan peran sentral untuk mencapai efektivitas organisasi, terutama dalam kaitannya dengan pengelolaan kinerja. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya mencakup perekrutan dan pelatihan karyawan, tetapi juga mencakup pengelolaan kinerja karyawan untuk memastikan berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi (Krismayanti et al., 2024). Manajemen kinerja menjadi salah satu aspek yang sangat esensial dalam mengembangkan SDM dalam organisasi. Dengan menerapkan manajemen kinerja efektif, sebuah organisasi bisa mengarahkan, menilai kinerja karyawan, dan dapat mengembangkan kemampuan karyawan secara optimal (Zulfikar, 2024). Dalam persaingan yang ketat di era sekarang, sangat penting bagi organisasi untuk selalu memastikan karyawan bersinergi dalam bekerja, serta memantau dan memberikan evaluasi agar karyawan tetap termotivasi.

Pentingnya manajemen kinerja tidak hanya pada penilaian kerja karyawan saja, melainkan mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Melalui manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat melihat apa saja yang dibutuhkan karyawan, memberikan umpan balik dalam mendorong kemajuan lebih lanjut, dan merancang program pengembangan yang sesuai kebutuhan organisasi ke depan. Adanya manajemen kinerja mempersiapkan produktifitas karyawan untuk menghadapi tuntutan tantangan masa depan dan perubahan yang begitu sangat cepat. Era di mana perubahan terjadi secara cepat, organisasi perlu memiliki karyawan yang tidak hanya berkinerja baik saja, tetapi juga siap untuk beradaptasi dengan perubahan (Supawanhar et al., 2024). Manajemen kinerja efektif dapat memberikan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif untuk mencapai perubahan yang signifikan, sehingga organisasi tetap kompetitif di era global yang berubah-ubah.

Yang menjadi aspek penting dari manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja karyawan secara terukur dan objektif. Memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas, organisasi dapat mengevaluasi capaian kerja karyawan sesuai dengan hasil standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagian ini tidak hanya memberikan dampak kepada karyawan tentang kinerja tim maupun individu, hal ini juga memungkinkan organisasi mengidentifikasi apa yang menjadi kebutuhan dalam pengembangan karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga memiliki peran dalam meningkatkan motivasi dan inovasi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai ketika pencapaian kontribusinya diakui dan dihargai, dan karyawan lebih cenderung termotivasi untuk bekerja lebih giat dan baik lagi. Memberikan umpan balik beserta pengakuan kepada karyawan dari hasil pencapaian

karyawan, manajemen kinerja dapat menjadi salah satu faktor pendorong dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Berdasarkan hasil survei statistik manajemen kinerja teratas pada tahun 2024 yang dilakukan oleh Morgane Lanca bahwa pertama, 98% organisasi mengakui bahwa program manajemen kinerja sangat penting. Namun, 45% manajer tidak menganggap proses tinjauan kinerja formal memberikan nilai bagi perusahaan. Kedua 69% organisasi hanya membuat penilaian kinerja tahunan atau dua tahunan. Sejalan dengan itu, 19% pekerja hanya menerima umpan balik setahun sekali. Mengetahui bahwa umpan balik yang membangun harus tepat waktu dan teratur agar efektif, statistik ini mengungkap masalah manajemen kinerja utama yang perlu ditangani (Zaky, 2023).

Kinerja tim menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, survei temuan Deloitte pada tahun 2021, hasil survei 94% bahwa para senior percaya terhadap budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja. Aspek penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat dengan menciptakan tim kerja yang efektif. Penemuan tersebut menunjukkan tim kerja efektif cenderung lebih inovatif, produktif, dan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Namun tidak mudah menciptakan tim kerja yang efektif, karena tim kerja terdiri dari individu yang memiliki latar belakang berbeda, keahlian berbeda, dan preferensi yang berbeda. Oleh karena itu manajemen SDM harus benar-benar memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tim untuk menciptakan kinerja tim yang efektif.

Pada penelitian ini, meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang manajemen kinerja, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah kurangnya perhatian pemimpin dalam suatu organisasi pada aspek emosional dan sosial dari kinerja tim maupun individu, selain itu seperti tugas yang jelas, dukungan organisasi sesama tim, dan kemampuan anggota tim dalam hal teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zaki menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tim diantaranya komunikasi yang efektif dan baik, kepemimpinan yang bijaksana, dan loyalitas antar anggota tim. Implikasi dari penelitian ini bahwa manajemen SDM harus memperhatikan dalam membangun tim kerja yang efektif.

Penelitian ini berupaya melengkapi kesenjangan tersebut dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek non-finansial maupun finansial dari manajemen kinerja, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, kompensasi, dan kesejahteraan pegawai. Mengenai motivasi kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah dalam organisasi, pada bagian kepemimpinan masih terdapat pemimpin yang masih

belum optimal untuk memerankan fungsi kepemimpinannya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana teknologi yang berkelanjutan dalam manajemen kinerja dapat diadopsi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh dan organisasi modern yang lebih fleksibel.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana manajemen kinerja yang efektif berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang lebih komprehensif terhadap pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih holistik dan responsif terhadap tujuan organisasi.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Teori Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan pendekatan sistematis yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan karyawan memberikan dampak dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Teori dan konsep manajemen kinerja berfokus pada pengelolaan dan pengukuran kontribusi individu atau tim dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan.

- a. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*), yang pertama kali diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968, menyoroti pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan terperinci untuk meningkatkan kinerja. Locke berpendapat bahwa tujuan yang menantang namun realistis dapat meningkatkan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Selain itu, partisipasi karyawan dalam proses penetapan tujuan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan tersebut. Model ini telah banyak diterapkan di berbagai organisasi sebagai bagian dari sistem penilaian kinerja, dengan penetapan tujuan tahunan atau bulanan menjadi elemen utama dalam proses tersebut.
- b. Menurut Ali (2023) mengemukakan bahwa sistem informasi (teknologi) sumber daya manusia telah meningkatkan fungsi pemantauan, pendokumentasian, dan pencatatan bagi organisasi, serta mempercepat penyelesaian proses rutin. Perubahan ini menunjukkan dampak penting dari adopsi dan penggunaan teknologi canggih dalam fungsi sumber daya manusia, terutama dalam bidang rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan.
- c. Menurut Armstrong, manajemen kinerja dipengaruhi oleh faktor individu seperti kepemimpinan, tim yang kurang responsif, dan faktor situasional. Secara umum,

kemampuan individu, seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, dan motivasi untuk bekerja, sering dianggap sebagai faktor utama dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam pekerjaan. Namun, kenyataannya ada banyak faktor lain yang turut berperan penting dalam kinerja individu di dalam sebuah organisasi. Selain kemampuan teknis dan pengetahuan, beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja meliputi kepemimpinan, dinamika tim, sistem yang ada, dan kondisi situasional. Kepemimpinan yang bijaksana dan efektif dapat meningkatkan kinerja tim, terutama dalam hal pengambilan keputusan, pembagian tugas, serta meningkatkan motivasi anggota tim (Susilo, 2012).

- d. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) teori yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 ini menekankan hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika hasil kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi, dan kinerja tersebut akan mendapat penghargaan yg sesuai dengan hasil kerjanya. Dalam konteks manajemen kinerja, organisasi sering menggunakan teori ini untuk merancang dan membuat rencana system gaji insentif dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mengaitkan penghargaan dengan hasil kerjanya yang terukur dan terstruktur. Dari adanya harapan seorang pegawai tentu butuh dengan adanya umpan balik dari apa yang sudah dicapai oleh karyawan menurut penelitian Annisa Fathorani dkk bahwa pendekatan evaluasi kinerja di mana umpan balik diberikan dari berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan pelanggan.
- e. Teori Wang et al. penelitian yang dilakukan pada tahun 2021, menunjukkan bahwa factor penting yang dapat mempengaruhi kinerja tim dan tugas yang jelas dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas kinerja tim dan individu.

### **Efektivitas Kinerja**

Mengelola dan memanfaatkan sumber daya dengan efisien merupakan karakteristik dari manajemen yang efektif. Menurut Sondang P. Siagian bahwa efektivitas mencakup semua alur pada suatu organisasi yang memperdulikan pengerjaan, distribusi tugas, dan delegasi wewenang untuk mencapai tujuan utama organisasi. Efektivitas juga berkaitan dengan pemakaian sumber daya, anggaran, dan fasilitas kinerja secara tepat, serta pencapaian sasaran dan tujuan yang akan ditentukan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa ada komponen yang memengaruhi efektivitas kinerja meliputi kepemimpinan yang sangat baik, motivasi kerja yang sangat tinggi, upaya peningkatan produksi, serta kolaborasi antara karyawan dan pemimpin dalam peningkatan kualitas kerja. Seorang pemimpin wajib mampu mengelola pengembangan karyawan dengan baik, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja guna mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, seorang pemimpin yang efektif memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja kerja.

### **Tujuan dan pentingnya manajemen kinerja dalam organisasi**

Kinerja yang optimal bertujuan sebagai pencapaian sasaran organisasi, yang memastikan bahwa individu dan tim dapat memenuhi tujuan strategis yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik dengan biaya yang lebih rendah (Afridah et al., 2025). Dengan demikian, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan dapat terjaga, memenuhi standar yang diharapkan oleh pelanggan dan pemangku kepentingan. Selain itu, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan serta pengetahuan berkontribusi pada kinerja individu dan tim. Fokus pada kepuasan pelanggan juga penting, dengan upaya untuk memenuhi dan melampaui ekspektasi mereka, yang berdampak pada loyalitas dan reputasi organisasi. Inovasi yang dihasilkan dapat mendorong proses produksi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung budaya kerja yang kolaboratif dan memotivasi karyawan

Pentingnya manajemen kinerja dalam organisasi telah diidentifikasi menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Manajemen kinerja dianggap sebagai alat strategis untuk menyelaraskan tujuan individu dengan sasaran organisasi, dan hasil studi pustaka menunjukkan bahwa pendekatan ini melibatkan sejumlah elemen kunci seperti penetapan tujuan, umpan balik yang berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pengembangan dan pelatihan karyawan (Mukayah et al., 2023).

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi pustaka, dalam penelitian ini buku-buku serta sumber lainnya merupakan sebuah keharusan (Sugianto et

al., 2024). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian pustaka yang diambil dari berbagai sumber relevan yaitu buku, jurnal artikel, dan riset-riset terdahulu yang mendukung penelitian ini. Dari hasil pengumpulan data tersebut yang bersumber dari buku, jurnal dll kemudian dilakukan dengan tahapan membaca, menelaah, dan mencatat berbagai literature atau bahan yang sesuai dengan pokok topik pembahasan, kemudian dianalisis secara mendalam dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis. Metode ini dilakukan untuk memperkuat fakta teori teori dan praktek yang sedang penulis teliti terkait topik penelitian yaitu manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian terkait manajemen kinerja telah berkembang pesat, terutama dalam upaya untuk memahami bagaimana organisasi dapat memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Beberapa studi terdahulu menawarkan perspektif yang beragam tentang cara merancang dan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja dianggap sebagai alat strategis untuk menyelaraskan tujuan individu maupun tim dengan sasaran organisasi, dan hasil studi pustaka menunjukkan bahwa pendekatan ini melibatkan sejumlah elemen kunci seperti penetapan tujuan organisasi, umpan balik dan teknologi yang berkelanjutan, kinerja yang efektif, pengembangan dan pelatihan karyawan, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan dengan tim maupun individu.

Salah satu konsep utama yang ditemukan dalam literatur ini adalah pentingnya *goal-setting* dalam manajemen kinerja. Teori Locke dan Latham pada tahun 1990 menekankan bahwa penetapan tujuan yang jelas, spesifik pekerjaan, dan tujuan pekerjaan yang menantang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan baik tim maupun individu dalam organisasi. Dalam dunia kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki target yang terukur dan realistis untuk dicapai. Dengan adanya tujuan yang jelas, mereka dapat memahami arah kerja yang diharapkan, menetapkan prioritas, dan mengalokasikan sumber daya serta usaha dengan lebih efektif. Selain itu, tujuan yang menantang tetapi tetap dapat dicapai mendorong karyawan untuk keluar dari zona nyaman dan meningkatkan keterampilan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan terlibat dalam proses penetapan tujuan dan mendapatkan umpan balik secara rutin, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Mengelola dan memanfaatkan sumber daya dengan

efisien merupakan karakteristik dari manajemen yang efektif. Menurut Sondang P. Siagian bahwa efektivitas mencakup semua alur pada suatu organisasi yang memperdulikan pengerjaan, distribusi tugas, dan delegasi wewenang untuk mencapai tujuan utama organisasi. Efektivitas juga berkaitan dengan pemakaian sumber daya, anggaran, dan fasilitas kinerja secara tepat, serta pencapaian sasaran dan tujuan yang akan ditentukan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Temuan lain dari studi pustaka mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen kinerja semakin meningkat untuk tujuan organisasi. Seperti yang diuraikan oleh Stone et al. Pada tahun 2020, implementasi perangkat lunak manajemen kinerja dan HRIS (*Human Resource Information Systems*) membantu organisasi memantau kinerja karyawan secara *real-time*, mengotomatisasi proses evaluasi, dan memberikan data yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan strategis. Teknologi memungkinkan organisasi untuk memberikan umpan balik yang lebih cepat dan lebih akurat kepada karyawan, serta menyederhanakan proses administrasi kinerja. Perubahan ini menunjukkan dampak penting dari adopsi dan penggunaan teknologi yang canggih dan fungsinya untuk SDM, terutama dalam bidang untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan. Penelitian ini menyajikan tinjauan sistematis atas artikel-artikel akademis mengenai dampak adopsi dan penggunaan teknologi di dalam manajemen SDM.

Teknologi juga menjadi alat yang sangat penting dalam memantau, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sistem berbasis teknologi, seperti perangkat lunak manajemen kinerja, data karyawan dapat dianalisis secara *real-time* untuk memberikan wawasan yang lebih akurat mengenai pencapaian tujuan organisasi. Teknologi ini memungkinkan pengelolaan kinerja yang lebih efisien, transparan, dan berbasis data, serta dalam pengambilan keputusan lebih tepat dan cepat. Di era globalisasi seperti sekarang teknologi yang semakin canggih, kerja jarak jauh penting untuk mempertimbangkan kinerja tim karyawan kerja secara virtual.

Kajian literature yang dilakukan oleh Armstrong, dalam manajemen kinerja suatu organisasi selain adanya proses mengintegrasikan keberadaan kinerja tim kerja dan individu, terdapat beberapa aspek lain yang mengintegrasikan pengaruhnya lebih besar terhadap keberhasilan kinerja organisasi, tim dan individu secara keseluruhan, menurut pendapat Armstrong terdapat beberapa aspek diantaranya: *personal factors, leadership factors, team factors, system factors, contextual (situational) factors* (Lestiani, 2011).

a. *Personal factors*

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bertujuan utama untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi, motivasi, dan komitmen, baik secara individu maupun kelompok.

b. *Leadership factors*

Kepemimpinan yang efektif punya peran besar dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, apakah demokratis atau otoriter, akan menciptakan suasana kerja yang berbeda dan memengaruhi respon bawahan.

c. *Team factors*

Sebuah organisasi perlu memperhatikan proses pembentukan tim kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika setiap unit kerja bisa menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik serta terencana.

d. *Systems factors*

Faktor sistem juga menjadi penentu penting dalam kinerja, seperti fasilitas kerja, prosedur kerja, dan desain pekerjaan. Fasilitas yang memadai, baik dari segi teknologi maupun jumlah, sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e. *Contextual (situational) factors*

Faktor situasional yang meliputi aspek internal dan eksternal sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dari sisi internal, budaya kerja menjadi pengikat yang membentuk lingkungan kerja dan memengaruhi kinerja karyawan, dipengaruhi oleh struktur organisasi, kebiasaan, dan hubungan antar anggota.

Temuan lain dalam penelitian ini mengenai teori harapan yang dilakukan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 ini menjadi salah satu landasan penting dalam memahami motivasi kerja karyawan. Teori ini berfokus pada bagaimana individu membuat keputusan terkait usaha yang mereka keluarkan berdasarkan ekspektasi terhadap hasil yang akan diperoleh. Dalam konteks dunia kerja, teori ini menegaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras, yakin jika usahanya akan memberikan hasil yang baik, dari hasil kerja tersebut dihargai sesuai dengan ekspektasi dan harapan karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Fothoroni dkk dalam bukunya yang berjudul “buku tutorial system pendukung Keputusan penilaian kerja dosen menggunakan metode 360 degree feedback”. Model 360-degree *feedback* bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja individu maupun tim dalam berbagai konteks kerja bahwa hasil dari evaluasi kinerja akan diberikan umpan balik (Fahthoroni et al., 2020).

Model ini sering digunakan di organisasi yang menerapkan budaya transparansi dan kolaborasi tinggi, karena melibatkan partisipasi banyak pihak dalam proses penilaian. Prinsip dasar teori ini dapat dijabarkan dalam tiga komponen utama: ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi mengacu pada keyakinan karyawan bahwa usaha yang mereka lakukan akan meningkatkan kinerja mereka. Instrumentalitas merujuk pada persepsi bahwa kinerja yang baik akan dihargai oleh organisasi. Sementara itu, valensi mencerminkan sejauh mana karyawan menghargai atau menginginkan penghargaan yang ditawarkan. Dalam praktik manajemen kinerja, organisasi sering menerapkan teori ini dengan merancang sistem insentif yang efektif, seperti bonus, promosi, atau pengakuan kinerja. Dengan mengaitkan penghargaan secara langsung dengan hasil yang dapat diukur, organisasi berusaha meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi mereka akan semakin tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, studi pustaka menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang efektif haruslah berfokus pada keseimbangan antara penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang berkelanjutan, penggunaan teknologi, serta pengembangan karyawan. Implementasi manajemen kinerja yang sukses dapat memberikan dampak positif untuk tujuan organisasi, motivasi karyawan, dan pencapaian tujuan jangka panjang. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menekankan pentingnya fleksibilitas dalam model manajemen kinerja, terutama di tengah perubahan yang cepat. Berdasarkan penelitian mengenai manajemen kinerja yang efektif berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, terdapat beberapa temuan penelitian yang menunjukkan bagaimana strategi dan teknologi dalam manajemen kinerja dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, yakni; manajemen kinerja sebagai faktor kunci dalam organisasi, kepuasan karyawan terhadap kinerja organisasi dan peran teknologi dalam manajemen kinerja.

Teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja. Implementasi perangkat lunak manajemen kinerja dan *Human Resource Information Systems* (HRIS) memungkinkan organisasi untuk:

- a. Memantau kinerja karyawan secara real-time
- b. Mengotomatisasi proses evaluasi kinerja
- c. Memberikan umpan balik yang lebih cepat dan akurat
- d. Mendukung pengambilan keputusan berbasis data

- e. Sistem kerja fleksibel dan jarak jauh, teknologi memainkan peran utama dalam memastikan komunikasi yang efektif dan kolaborasi tim tetap berjalan optimal

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada peningkatan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Dengan penerapan strategi yang tepat dan pemanfaatan teknologi yang optimal, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta mencapai hasil yang lebih maksimal.

## 5. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari pemaparan di atas, bahwa konsep dan teori manajemen kinerja berfokus pada peningkatan dan pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi secara menyeluruh baik individu maupun tim untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan manajemen kinerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan penerapan strategi yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu dan tim bekerja secara optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Penggunaan teknologi dalam manajemen kinerja pada penelitian ini semakin meningkatkan efisiensi dalam pemantauan, evaluasi, serta pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, dalam era kerja fleksibel dan jarak jauh, teknologi memainkan peran penting dalam menjaga transparansi, kolaborasi, serta keterlibatan karyawan. Sistem manajemen kinerja yang berbasis teknologi memungkinkan organisasi untuk menetapkan sasaran yang jelas, memberikan umpan balik yang terstruktur, serta meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini pada akhirnya akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka Panjang maupun jangka pendek dengan lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afridah, N., Rawis, S. M., & Nalole, S. R. (2025). Kajian literatur tentang manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 7(1), 1–7. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Fahthoroni, A., Siti, N. F., Ardansyah, R., & Reza, N. (2020). *Buku tutorial sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen menggunakan metode 360 degree feedback*. Kreatif Industri Nusantara.

- Krismayanti, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., & Pakpakhan, M. (2024). Implementasi manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 970–986. <https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca>
- Lestiani, T. (2011). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312–321. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/293/268>
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohmah, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh penerapan sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Nanik, M., Wahyudi, A., Rahmawati, A., & Qibliyah, M. (2024). Peran manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas perusahaan pada PT X. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(5), 117–126. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i5.2824>
- Sugianto, S., Alimi, M. E., & Pasha, A. E. (2024). Transformasi ekonomi: Membangun kesejahteraan masyarakat melalui pendekatan ekonomi hijau. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.579>
- Supawanhar, S., Askani, A., & Hartono, R. (2024). Kualitas pelayanan sektor publik dengan pendekatan perspektif New Public Management (NPM). *Journal of Governance and Public Administration*, 1(3), 502–510. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i3.1014>
- Susilo, H. (2012). Manajemen kinerja dan kompensasi. *UB Distance Learning*, 6(11), 174. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2013/03/Pokok-Bahasan-I-Konsep-Dasar-Manajemen-Kinerja.pdf>
- Zaky, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja: Sebuah kajian teoritis dan empiris. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.25253>
- Zulfikar, M. I. (2024). Pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 01–07. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.377>