



Agile Performance Management

Hibah Yuliana Khamila

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: hibahkhamila@gmail.com

Fithiyatul Husnah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: fithiyatulhusnah02@gmail.com

Mochammad Isa Anshori

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: Isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract: *In order to improve employee performance, intervention on motivation is highly recommended. Apart from increasing the motivation of its employees, companies also need to direct their employees to have an agile performance management system. By implementing agile performance management, employees will be able to achieve the company's vision and mission, meet growing business needs and drive the company's progress. In working on this article the author used the library research method (Literary Research), namely research activities carried out by collecting information and data with the help of various materials in the library or sources from the internet related to the problem to be solved. The data obtained comes from qualitative methods which emphasize analysis and descriptiveness with presentation not in the form of numbers.*

Keywords: *Agile performance management, employee performance, work appraisal, job promotion, employee quality.*

Abstrak: Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka intervensi terhadap motivasi sangat dianjurkan. Selain harus meningkatkan motivasi para karyawannya, perusahaan juga perlu mengarahkan karyawannya agar memiliki sistem manajemen kinerja yang tangkas. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang tangkas, para karyawan akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan, memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berkembang serta mendorong kemajuan perusahaan. Dalam pengerjaan artikel ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (Literary Research) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan atau sumber dari internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Data yang diperoleh berasal dari metode kualitatif yang lebih menekankan pada analisa dan deskriptif dengan penyajian tidak berupa angka.

Kata Kunci: Manajemen kinerja tangkas, kinerja karyawan, penilaian kerja, promosi jabatan, kualitas karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu komponen yang sangat diperlukan dalam dunia perusahaan, keberhasilan suatu pekerjaan bergantung pada bagaimana tingkat manajemennya, semakin baik pengelolaan manajemennya semakin baik dan teratur pula pekerjaan yang dihasilkan. (Nursam, 2017). Hal tersebut karena didalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan-tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga tentu saja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawannya agar dapat berkembang melalui strategi manajemennya sehingga mampu bersaing dan konsisten terhadap kinerjanya. (Prem et al., 2017) dalam (Hadi et al., 2020). Dalam pengelolaan

Received Agustus 30, 2023; Revised September 02, 2023; Accepted Oktober 12, 2023

* Hibah Yuliana Khamila, hibahkhamila@gmail.com

manajemen sebuah perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik, dimana sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama yang dapat menentukan maju atau tidaknya perusahaan yang sedang dijalankan, sebaik apapun perusahaan itu didirikan apabila kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusianya buruk, maka hasil kerja yang akan diperoleh tidak akan maksimal. (Wibowo, 2007) dalam (Damayanti et al., 2017) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus antara karyawan dengan atasan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari perusahaan, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, persyaratan dan standar kinerja yang disepakati.

(Asnawi, 2020) menjelaskan bahwa standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja yang dijadikan tolak ukur sekaligus elemen dalam setiap pekerjaan, sehingga harus difahami oleh para pekerja atau karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang sesuai dengan indikator pengaruh kualitas sumber daya manusia, sehingga mampu terciptanya kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kemauan perusahaan. (Pirantika et al., 2023). Kualitas karyawan sangat ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak akan dapat berkembang apabila tidak didukung oleh sistem sumber daya kinerja yang bagus. Sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, dimana dengan adanya promosi jabatan dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia untuk lebih menunjukkan kinerja terbaik dan ketiadaan promosi jabatan pada organisasi menyebabkan penurunan kinerja. (Alimuddin, 2017).

(Elvina 2017) dalam (Rudi Hartono, 2019) mengatakan agar kinerja lebih meningkat, perlu memperhatikan faktor motivasi kerja, karena kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka intervensi terhadap motivasi sangat dianjurkan. Semakin dunia berubah secara tidak terduga, setiap perusahaan pasti akan selalu menuntut para karyawannya untuk menambah ketangkasan dalam pekerjaannya agar dapat bereaksi dengan cepat, salah satunya yaitu melalui manajemen kinerja tangkas. Menurut (Sundararajan et al., 2023) Manajemen kinerja tangkas adalah metode pengembangan karyawan yang menekankan pada penetapan tujuan, hasil yang terukur, kerja tim, umpan balik yang teratur, kemampuan beradaptasi untuk memenuhi perubahan tuntutan dan pembinaan yang baik. Sehingga dengan adanya manajemen kinerja yang tangkas, para

karyawan akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan sekaligus memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berkembang guna kemajuan suatu perusahaan yang sedang dijalankan. Dalam menerapkan manajemen kinerja yang tangkas, hal yang paling utama adalah kemampuan untuk berkolaborasi dengan semua faktor pendukung bisnis, baik antara individu sebagai sumber daya manusia internal perusahaan maupun dengan pihak luar seperti, klien, pelanggan dan lain sebagainya. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang tangkas, para karyawan akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan, memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berkembang serta mendorong kemajuan perusahaan.

METEDOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (Literaty Research) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan atau sumber dari internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi.(M. Sari, 2020). Menurut Mendes, Wohlin, Felizardo, & Kalinowski (2020) dalam (Fatha Pringgar & Sujatmiko, 2020) proses penelitian kepustakaan dilakukan dengan meninjau literatur dan menganalisis topik relevan yang digabungkan dengan memanfaatkan sumber berupa jurnal, buku, kamus, dokumen, majalah dan sumber lain tanpa melakukan riset lapangan.Sedangkan (Sarwono: 2006) dalam (R. K. Sari, 2021) penelitian kepustakaan adalah studi yang mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dan berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian dari penelitian kepustakaan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode atau teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi melalui kegiatan mencatat, memadukan, menganalisis serta mengkritisi hal-hal yang akan diteliti dengan memanfaatkan sumber atau referensi yang ada.

Dalam hal ini data yang diperoleh berasal dari metode kualitatif yang lebih menekankan pada analisa dan deskriptif dengan penyajian tidak berupa angka. Dimana menurut (Walidin, Saifullah & Tabrani, 2015: 77) dalam (Fadli, 2021) metode kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata secara

rinci yang diperoleh dari sumber informan. Atau dapat diartikan sebagai suatu jenis penelitian yang lebih ditekankan berdasarkan fakta yang didapat baik dari berbagai sumber informasi maupun internet dengan tujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam.

ANALISIS PENELITIAN

Definisi Manajemen kinerja

Kata manajemen kinerja berasal dari dua kata, yaitu manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur, yakni proses pengorganisasian, pengelolaan SDM, serta pengendalian agar mampu mencapai tujuan. Sedangkan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut performance (performa). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009:22) dalam (Pardanawati et al., 2020). Dalam manajemen kinerja tersebut sangat dibutuhkan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai serta kerjasama antara pegawai dengan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. (Khairunnisah LBS, 2019). Menurut (Mahmudi, 2005) dalam (Hasibuan et al., 2021) Sistem manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan sistemik untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dan berjangka panjang yang meliputi kegiatan penetapan sasaran strategik, pengukuran kinerja, serta analisis dan pelaporan data kinerja untuk digunakan dalam perbaikan berkelanjutan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan proses tata kelola, perencanaan, pemantauan serta peninjauan kinerja dan target untuk menciptakan visi bersama sebagai pendorong untuk mencapai produktifitas dan tujuan perusahaan yang optimal. (Nursam, 2017).

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:164) dalam (Sandewa Fadli, 2018). Menurut (Kasmir, 2019:182) dalam (Deni Wahyu Eka Wijaya, 2021) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam (Ginting et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh

seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. (Setiawan, 2013). Setiap perusahaan tentu saja mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal guna mempertahankan dan mengangkat eksistensi perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. (Ronald & Hotlin, 2019) mengemukakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dalam pencapaian tugas dan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan. Menurut (Rahmawanti, 2014 : 2) dalam (Rosminah, 2021) suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Definisi Manajemen Kinerja Tangkas / Agile Performance Management

Manajemen kinerja tangkas adalah pendekatan untuk mengelola kinerja karyawan yang menekankan umpan balik, kolaborasi, dan fleksibilitas yang berkelanjutan. (Sundararajan Shanmugam, Mohammed Aliyu, 2023). Dalam sistem manajemen kinerja yang tangkas, sasaran kinerja ditetapkan secara kolaboratif, dan umpan balik diberikan secara berkala dan dalam waktu nyata. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agile performance management adalah sebuah pendekatan dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang responsive, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang berfokus pada kreativitas, kolaborasi, tanggung jawab dan sangat mengutamakan keterlibatan serta kerja sama dari berbagai pihak terutama atasan dan bawahan. Menurut (Ni'Am et al., 2021) manajemen tangkas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut karena ketrampilan mempunyai hubungan yang erat dengan komunikasi. Sehingga dalam manajemen kinerja tangkas pengambilan keputusan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja, tetapi melibatkan seluruh pekerja/karyawan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas: menurut (Sugiono, 2018) dalam (Sukiyah et al., 2021) kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas dengan melihat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan serta keterampilan dalam menegrikan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas: menurut (Wungu dan Brotoharsojo, 2011) dalam (Aisha & Kurnia, 2018) bahwa kuantitas adalah segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Sedangkan (Robbins, 2006:260) dalam (Sihombing & Batoebara, 2019) mendefinisikan kuantitas sebagai jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan yang dapat diukur melalui jumlah unit ataupun siklus aktivitas.
3. Ketepatan Waktu: Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan. (Suwardjono, 2011:170) dalam (Syahputri & Kananto, 2020). Sehingga dapat juga diartikan sebagai tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output untuk memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas : (Mahmudi, 2010:143) dalam (Aryani et al., 2020) menjelaskan efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Misalnya, tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi: tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku. Menurut (Edy, 2011) dalam (Anis et al., 2021) Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah standar yang digunakan dalam mengukur tingkat keberhasilan sebuah manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
5. Kemandirian: (Sudirman, 2015: 35) dalam (Parman, 2022) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Dalam hal ini seorang karyawan dikatakan memiliki kemandirian jika dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan atau bimbingan dari pengawas.
6. Komitmen kerja: suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan (Taurisa, 2012) dalam (Riris Anggun, 2020).

Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut (Surajiyo et al., 2021) Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Latifah, 2018) Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku seseorang dalam bekerja. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. (Akbar, 2018) mengemukakan secara psikologis bahwa kemampuan Ability pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata yaitu antara (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai, maka dia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya hal tersebut karena kompetensi pegawai masih merupakan faktor penting yang mendorong kualitas dan efisiensi pada perusahaan.

b. Faktor Motivasi

Menurut Luthans (2006:270) dalam (Musyawwir et al., 2021) motivasi ialah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya. Menurut (Abdullah & Winarno, 2022) motivasi adalah kekuatan yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. (Sutrisno, 2016) dalam (Djaya, 2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. (Akbar, 2018) mengatakan bahwa motivasi berasal dari 2 faktor yakni Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

c. Faktor organisasi

Organisasi merupakan sesuatu perkumpulan atau kelompok yang saling mengikat satu sama lain sesuai dengan kepentingan masing-masing.(Ilwan & Mesiono, 2022). keberadaan organisasi memang diciptakan untuk kepentingan manusia. Mau tidak mau,

manusia harus bisa mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi yang ada tersebut, baik dalam skala yang paling kecil sampai organisasi dalam skala yang besar sekalipun. (Syukran et al., 2022). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dengan pemahaman bahwa semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Proses Manajemen Kinerja

Masukan

Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan. Masukan tersebut berupa sumberdaya manusia (SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja. Menurut (Nursam, 2017) Manajemen Kinerja memerlukan masukan berupa tersedianya kapabilitas SDM, baik sebagai perorangan maupun tim. Kapabilitas adalah kemampuan perusahaan atau organisasi dalam mengolah aset yang dimiliki agar menjadi sesuatu yang menguntungkan. (Kiki & Anhar Januar Malik, 2021). Kapabilitas SDM diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar SDM mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Proses

Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang dan menyusun semua sumberdaya serta kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini manajemen didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis, apapun keahlian dan keterampilannya. (Sofyan Tsauri, 2014, p. 7). Manajemen kinerja menjalin terjadinya saling menghargai kepentingan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kinerja. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan terutama terhadap orang yang terpengaruh oleh keputusan yang timbul dan orang mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperlihatkan informasi terkait kebijakan dan prosedur, hasil kinerja, serta risiko yang dihadapi oleh organisasi. (Julian & Zega, 2023).

Keluaran

Menurut (Siswoyo Hariono, 2018, p. 34) Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja perusahaan, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai perusahaan harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar

atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implemementasi kinerja yang sudah dilakukan.

Manfaat

Manajemen kinerja harus memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Menurut (Candra Wijaya, 2022, p. 8) Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) dalam (Sugijono, 2015). penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan sebagai informasi dasar yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam melakukan penilaian kinerja, ada beberapa metode yang dapat dilakukan sebagai berikut:

Rating Scales (Skala Rating)

Menurut (Evita et al., 2019) metode rating scale merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi. Metode ini dilakukan dengan mengurutkan pegawai yang nilainya tertinggi sampai yang paling rendah. Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

Checklist

Penilaian kinerja model checklist berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu keuntungan menggunakan metode ini yakni kemudahan dalam melakukan penilaiannya. Evaluasi dan penilaian tersebut dapat dilakukan dengan dasar jawaban dengan hanya memberikan tanda checklist. (Anggraeni, 2021). Proses penilaian metode ini adalah dengan mengobservasi, kemudian memberikan tanda checklist di indikator kinerja yang ada di instrument yang dilakukan langsung oleh atasan.

Critical Incident (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Metode ini merupakan metode pelitohan yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan. (Mak'ruf Abdullah, 2014, p. 33) Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

Ranking

Menurut (Jessica & Sesilya, 2016) Metode ranking adalah metode penilaian kinerja yang menggabungkan seluruh karyawan dalam sebuah grup sebagai penilaian bersama. Karyawan dengan kinerja terbaik akan mendapatkan ranking tertinggi, begitu pula sebaliknya. Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

Work Standart (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal. Menurut (Atmoko, 2011: 2) dalam (Sultan et al., 2014) standar kerja adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja. Semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. (Simamora, 2004) dalam (Sultan et al., 2014).

Tujuan Dan Manfaat Manajemen Kinerja

Tujuan manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 20) dalam (Saleha et al., 2023) yaitu: Mendorong pencapaian dan peningkatan hasil bisnis, mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu, menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan, baik berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

Manfaat Manajemen Kinerja menurut Kaswan (2016: 4) dalam (Saleha et al., 2023) yaitu: perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu. Pengembangan karyawan dalam hal kompetensi dan kapabilitas individu serta tim. Pemuasan kebutuhan dan harapan semua stakeholder organisasi. Komunikasi dan keterlibatan manajer dengan karyawan. Memastikan setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.

Elemen Dalam Manajemen Kinerja Tangkas

Feedback dan Pertemuan Rutin

Feedback atau umpan balik merupakan sebuah tanggapan atau respon dari seseorang kepada orang lain atas tindakannya dalam suatu hal. Umpan balik bisa menjadi positif jika memberi tahu orang bahwa mereka telah melakukan sesuatu dengan baik, konstruktif jika memberi saran bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, dan negatif jika mengatakan bahwa mereka telah melakukan sesuatu dengan buruk (Armstrong, 2009) dalam (Wan, 2019). Dalam manajemen kinerja tangkas feedback atau umpan balik diberikan secara teratur. Feedback tersebut dapat mengenai cara kerja seseorang, perkembangan masa depan, dan cara mendukungnya. Pemberian umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Fungsi umpan balik adalah membantu karyawan untuk menilai penampilan yang tidak dapat dilihat dan dirasakan oleh dirinya sendiri sebagai alat untuk memotivasi karyawan. (Wan, 2019). Sementara pertemuan rutin merupakan kegiatan yang dilakukan antara atasan dan bawahan atau bawahan dan atasan untuk tetap terhubung dengan kondisi terkini, dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah yang muncul, fokus pada misi kini dan masa depan, serta membantu untuk membangun hubungan kepercayaan dengan tim mereka. Proses pertemuan rutin ini berfokus pada karyawan, mengutamakan komunikasi terbuka, feedback dan pengembangan karyawan. Individu dengan evaluasi diri yang tinggi cenderung menilai tuntutan pekerjaan dengan cara yang lebih positif dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk menghadapi atau mengatasi tuntutan tersebut. (Mahyadi & Anshori, 2023).

Feedback dari Berbagai Sumber

Selain manajer, feedback yang diberikan dalam proses agile performance management melibatkan sumber lain, seperti rekan kerja, bawahan, dan manajer. Hal tersebut umumnya melibatkan proses feedback 360 derajat. Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja seorang karyawan yang tidak hanya dinilai dari atasan langsung, melainkan juga diambil dari rekan kerja satu level dan bawahan langsung dari pegawai tersebut dengan memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai karyawan berdasarkan pandangan orang lain. (Astuti¹ & Arif Rahman², 2020). Proses manajemen kinerja ini berfokus pada karyawan, mengutamakan komunikasi terbuka, feedback yang konstruktif, dan pengembangan karyawan. Ketika perasaan positif dan efikasi diri meningkat, dapat membuat kepuasan kerja, kreativitas, dan perilaku inovatif menjadi aktif untuk dipertahankan. (Nokes, 1986) dalam (Atmaja & Damayanti, 2022).

Fokus pada Pengembangan Keterampilan

Menurut Lian (2013) dalam (Laoh et al., 2016) keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Dalam proses pengembangan keterampilan tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga memberikan gambaran mengenai bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Seperti berkomunikasi dengan karyawan, mengenali atau menyediakan keahlian baru untuk karyawan dan melakukan action plan.

Tujuan dan Prioritas

Dalam mencapai tujuan kinerja, para pegawai harus menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan pimpinan mempunyai peran penting untuk mengkoordinir bawahan untuk bekerja mencapai tujuan. (Damayanti et al., 2017). Dalam manajemen kinerja yang tangkas, tujuan tahunan perusahaan akan dipecah menjadi bagian yang lebih kecil. Hal ini membantu karyawan melihat tujuan sebagai suatu yang lebih terjangkau dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sehingga melalui implemementasi agile performance management, perusahaan dapat menciptakan kegiatan yang lebih berfokus pada karyawan dan menunjukkan bahwa membantu karyawan berkembang adalah prioritas utama. Prioritas harus selalu fleksibel untuk dikaji ulang dan direvisi sehingga secara sendirinya akan menghasilkan feedback yang memuaskan bagi perusahaan itu sendiri. (Dharma, 2014, p. 10)

Hal-hal Yang Perlu Dilakukan Dalam Manajemen Kinerja Tangkas

❖ Diskusi Terhadap Kinerja

Menurut (Van den Hooff & de Ridder, 2004) dalam (Triana & Utami, H N & Ruhana, 2016) komunikasi diperlukan sebagai sarana dalam membagi pemahaman atau pengetahuan dengan orang lain. Manajer berperan penting dalam proses ini, karena berkewajiban melakukan pengecekan terhadap kinerja masing-masing karyawan. Dimulai dari diskusi mengenai apa kesulitan yang dihadapi karyawan, hingga apa yang tengah dibutuhkan untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan adanya proses diskusi ini, perusahaan dapat mengetahui apa saja yang menjadi hambatan performance karyawan secara rutin dan melakukan pembenahan hingga pemberian fasilitas yang menunjang, seperti menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia, coaching, dan sebagainya.

❖ **Menjalin Hubungan yang Bermakna**

Sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor penting bagi perkembangan dan kemajuan dari suatu organisasi. Melalui proses diskusi yang dilakukan rutin setiap bulan, tentu secara otomatis akan membangun hubungan kerja yang efektif dan bermakna. Semakin tinggi komitmen organisasi dari para karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja yang ditunjukkan. (Sriyanto, 2018). Karyawan yang loyal adalah harta bagi perusahaan untuk bisa memaksimalkan upaya peningkatan produktivitas karyawan.

❖ **Peluang Saling Bertukar Pikiran**

Agile performance management adalah proses manajemen kinerja yang melibatkan seluruh karyawan tanpa mempedulikan status jabatannya. Dalam hal ini komunikasi sangat penting dilakukan karena tanpa adanya komunikasi yang baik maka besar kemungkinan semua kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Sumilat et al., 2017).

❖ **Pendekatan Jangka Panjang**

Menurut (Sialen, 2021, p. 11) dalam manajemen kinerja ada unsur yang harus dimiliki yaitu informasi tentang kinerja untuk karyawan dan berbagai pihak terkait yang merupakan hasil dari evaluasi kerja. Perusahaan yang punya misi dan visi jangka panjang secara tepat, jauh lebih baik daripada yang fokus pada performance secara jangka pendek. Artinya, perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih produktif dan baik.

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana pengaruh dari kualitas kerja terhadap kinerja karyawan?

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Nasution, 2020) mendefinisikan kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Sedangkan Siagian (2012) dalam (Nasution, 2020) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Sehingga dapat disimpulkan kualitas kinerja adalah ukuran sejauh mana hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Kualitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dimana kualitas kerja sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu bersaing dalam menghadapi segala rintangan yang akan terjadi dikedepannya. Kualitas kinerja karyawan dipandang sebagai suatu alat ukur untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kondisi ini memaksa perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaan.

2. Bagaimana pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan?

Menurut Sabar dkk.(2017:405) dalam (Pancasasti et al., 2022) mengemukakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level, sedangkan menurut Sukirman (2018:8) dalam (Pancasasti et al., 2022) menjelaskan bahwa promosi digunakan sebagai hadiah dan bujukan untuk kinerja yang lebih baik dan membentuk perilaku yang disetujui oleh organisasi lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari suatu posisi ke posisi lain untuk kinerja yang lebih baik lagi dengan posisi atau jabatan yang lebih tinggi, serta fasilitas, gaji dan peluang yang lebih besar. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Dalam organisasi yang sehat promosi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena dengan diberikannya promosi maka karyawan akan mendapatkan benefit lebih dari sebelumnya seperti kenaikan gaji serta tunjangan lainnya. Perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan harus bisa memberikan motivasi karena akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. bentuk motivasi yang diberikan bisa berupa fasilitas karyawan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini promosi jabatan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana, Bagi perusahaan promosi jabatan merupakan pendorong bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja, disiplin kerja, inovasi yang optimal serta pengembangan kreatifitas karyawan. Sedangkan bagi karyawan promosi jabatan merupakan motivasi

untuk meningkatkan aktualisasi diri sekaligus peningkatan pendapatan. Dimana dengan adanya promosi jabatan, para karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sehingga antara kualitas, penilaian serta motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

3. Bagaimana pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan?

Dessler, G. (2010) dalam (Prasasti et al., 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. (Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A. D. (2011) dalam (Prasasti et al., 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan dengan mengukur standar kinerja mereka serta memberikan umpan balik untuk memotivasi dan menghilangkan kemerosotan kinerja. Dalam implikasi penilaian kinerja standar sangat diperlukan, dimana karyawan harus mampu memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta memberikan karyawan umpan balik. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu perusahaan untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Melalui sistem ini pihak penilai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja berperan sebagai kunci untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam memeriksa kemajuan organisasi menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan (Iqbal et al. 2013) dalam (Prasasti et al., 2016). Sehingga dalam hal ini penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas mengenai kinerja karyawan, bahwasannya karyawan dijadikan sebagai sumber daya manusia utama pada sebuah perusahaan, yang artinya karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam mewujudkan keinginan suatu perusahaannya agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuannya sehingga perlu adanya strategi dan perencanaan agar kinerja karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini kualitas kerja sangat dibutuhkan agar perusahaan

mampu bersaing dalam menghadapi segala rintangan yang akan terjadi dikedepannya. Kualitas kinerja karyawan dipandang sebagai suatu alat ukur untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kondisi ini memaksa perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga diperlukan pemahaman mengenai metode penilaian kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan, yang meliputi :

1. Rating Scales (Skala Rating)
2. Checklist
3. Critical Incident (Peristiwa Kritis)
4. Ranking
5. Work Standard (Standar Kerja)

Dengan adanya pemahaman mengenai penilaian kinerja yang baik diharapkan perusahaan dapat melihat peluang sekaligus ancaman yang akan dihadapi. Sehingga perusahaan dapat mengantisipasi hal-hal buruk yang akan terjadi. Adanya penilaian kerja yang baik juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain pemahaman mengenai penilaian kinerja yang baik motivasi juga berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dimana karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Sehingga promosi jabatan sangat diperlukan dalam hal ini. Promosi merupakan perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan tanggungjawab, tingkatan hirarki dan penghasilan yang lebih tinggi. (Siagian, 2015) dalam (Alimuddin, 2017). Bagi perusahaan promosi jabatan merupakan pendorong bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja, disiplin kerja, inovasi yang optimal serta pengembangan kreatifitas karyawan. Sedangkan bagi karyawan promosi jabatan merupakan motivasi untuk meningkatkan aktualisasi diri sekaligus peningkatan pendapatan. Dimana dengan adanya promosi jabatan, para karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sehingga antara kualitas, penilaian serta motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan memerlukan beberapa proses dalam penerapannya guna dapat mewujudkan kinerja yang maksimal. Proses tersebut meliputi, masukan, proses, keluaran dan manfaat. Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan dan

karyawan mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan. Hasil kerja yang dicapai perusahaan harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan, bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implemmentasi kinerja yang sudah dilakukan. Dan dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi perusahaan. misalnya karena keberhasilan seseorang dalam mewujudkan prestasinya akan berdampak pada peningkatan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi membutuhkan anggota organisasi yang kompeten yang dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya, semakin kompeten seseorang maka semakin mudah pekerjaan tersebut diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Di era digitalisasi saat ini setiap perusahaan pasti akan selalu menuntut para karyawannya untuk menambah ketangkasan dalam pekerjaannya, Semakin dunia berubah secara tidak terduga, semakin penting bagi seorang karyawan untuk bereaksi dengan cepat, salah satunya yaitu melalui penerapan manajemen kinerja tangkas. Manajemen kinerja tangkas adalah sistem manajemen kinerja yang lebih menyeluruh dan sangat mengutamakan keterlibatan dan kerja sama berbagai pihak, terutama atasan dan bawahan dengan berfokus pada proses sebagai tujuan akhirnya. Dalam menerapkan manajemen kinerja yang tangkas, hal yang paling utama adalah kemampuan untuk berkolaborasi dengan semua faktor pendukung bisnis, baik antara individu sebagai sumber daya manusia internal perusahaan maupun dengan pihak luar seperti, klien, pelanggan dan lain sebagainya. Manajer berperan penting dalam hal ini, karena berkewajiban melakukan pengecekan terhadap kinerja masing-masing karyawan. Perusahaan yang mempunyai visi dan misi jangka panjang secara tepat lebih baik dari pada hanya sekedar fokus pada performance atau kinerja secara jangka pendek. Elemen dalam manajemen kinerja tangkas meliputi feedback dan pertemuan rutin, feedback dari berbagai sumber, fokus pada pengembangan keterampilan, tujuan dan prioritas. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang tangkas, para karyawan akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan, memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berkembang serta mendorong kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

Manajemen merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam dunia perusahaan, hal tersebut karena didalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan-tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga dengan adanya manajemen yang baik diharapkan dapat menjaga keseimbangan serta mencapai efisiensi dan efektifitas perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu pekerjaan bergantung pada bagaimana tingkat manajemennya, semakin

baik pengelolaan manajemennya semakin baik dan teratur pula pekerjaan yang dihasilkan. Disamping perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik, perusahaan juga dituntut untuk menciptakan manajemen kinerja yang optimal.

Manajemen kinerja adalah suatu proses dimana seorang manajer dan karyawan saling bekerja sama untuk merencanakan, memantau dan meninjau kembali objek atau sasaran kerja yang dilakukan agar dapat berkontribusi secara keseluruhan dan berkelanjutan, mulai dari penempatan tujuan, penilaian terhadap kemajuan dan pemberian bimbingan atau umpan balik untuk memastikan bahwa setiap karyawan memenuhi tujuan dan sasaran karir mereka.

Pengaruh Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Selain pengaruh kinerja, perusahaan juga harus mengarahkan para karyawannya untuk memiliki ketangkasan dalam pelaksanaan tugasnya, dimana ketangkasan ini dapat diartikan sebagai pendekatan dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang responsive, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang berfokus pada kreativitas, kolaborasi, tanggung jawab dan sangat mengutamakan keterlibatan serta kerja sama dari berbagai pihak terutama atasan dan bawahan. Sehingga dalam manajemen kinerja tangkas pengambilan keputusan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja, tetapi melibatkan seluruh pekerja/karyawan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan perusahaan juga harus memiliki penilaian tersendiri, dimana penilaian tersebut nantinya akan digunakan untuk mengevaluasi hasil dari kinerjanya. Karena Penilaian kinerja dapat menentukan efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Aisha, N., & Kurnia, E. (2018). Pengaruh Kuantitas Pelayanan dan Kualitas Pelayanan terhadap Citra Merek pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 128–137. <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.761>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alimuddin, A. (2017). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. 13(51), 155–165.
- Anggraeni, N. (2021). *Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Rating Scale & Checklist Dan Hambatan Dalam Penilaian Kinerja*. 1–5.
- Anis, I., Usman, J., & Arfah, S. R. (2021). Efektivitas Program Pelayanan Kolaborasi Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. *E-Journal UNIMUS*, 2, 3, 1105–1116.
- Aryani, K., Idris, M., & Laming, R. (2020). Analisis Efektivitas Perputaran Piutang Dalam Meningkatkan Laba Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 6(005), 13–24.
- Asnawi, M. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI, STANDAR KINERJA, PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. 21(1), 1–9.
- Astuti1, D. A., & Arif Rahman2. (2020). Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai dari atasan langsung, akan tetapi penilaian kinerja juga diambil dari rekan kerja satu level dan bawahan langsung dari pegawai tersebut. Metode penilaian 360 derajat membe. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Atmaja, D. R., & Damayanti, A. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>
- Candra Wijaya, R. H. (2022). *MANAJEMEN KINERJA (Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi di Lembaga Pendidikan)*. CV.Pusdikra Mitra Jaya.
- Damayanti, K., Mappamiring, M., & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Di Bandara Udara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 228. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i2.904>
- Deni Wahyu Eka Wijaya, D. A. S. F. (2021). *Journal of Law, Administration, and Social Science Volume 1 No. 2, Desember 2021 DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK*. 1(2), 84–94.
- Dharma, S. (2014). *TANTANGAN MANAJEMEN KINERJA*. Universitas Terbuka Tangerang.

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fatha Pringgar, R., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality pada Pembelajaran Siswa. *Jurnal IT-EDU*, 05(01), 317–329.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., Ekonomi, F., Prima, U., Induk, U., Sumatera, P., & Utara, S. (2019). *Jurnal manajemen*. 5, 35–44.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hasibuan, M., Rosadi, E., Hasibuan, M., Rosadi, E., Negeri, I., & Utara, S. (2021). Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Pada Input, Proses dan Output MTs Miftahul Falah Disk. *Jurnal Mudarrisuna*, 11(3), 510–525.
- Ilwan, I., & Mesiono, M. (2022). KEPEMIMPINAN ORGANISATORIS SEBAGAI SHARING POWER DALAM MEWUJUDKAN KESEIMBANGAN HUBUNGAN ATASAN DAN BAWAHAN PADA MTsN 10 BIREUEN. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 40–50. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12178>
- Jessica, O. V. S., & Sesilya, K. (2016). Analisis sistem penilaian kinerja karyawan di PT X. *Agora*, 4(1), 1–0.
- Julian, K., & Zega, T. (2023). Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Sebagai Mitigasi Risiko Manajemen Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Resiko*, 3(2), 117–130.
- Khairunnisah LBS, S. M. (2019). *MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TANAH DATAR Khairunnisah*. 8.
- Kiki, R. R. S., & Anhar Januar Malik. (2021). Pengaruh Regulasi Dan Kapabilitas Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis Agen Gas Lpg 3Kg Di Kota Makassar. *Juli*, 1(2), 65–77.
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 786–793.
- Latifah. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal terhadap Kinerja Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. *Forum Ekonomi FEB UNMUL*, 20(2), 87–96.
- Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161–178.
- Mak'ruf Abdullah. (2014). *MANAJEMEN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN*. Aswaja Pressindo.

- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015>
- Nursam, N. (2017). *Manajemen kinerja*. 2(2), 167–175.
- Pancasasti, R. P., Putra, Y. I. A., Surifah, A., & Pratama, K. E. B. (2022). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Instrumentasi Bandung Di Lingkungan Perusahaan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 232–245. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2179>
- Pardanawati, S. L., Rukmini, R., & Fatyasin, M. L. N. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep Kartu Skor Berimbang. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(01), 48–58. <https://doi.org/10.29040/jap.v21i1.795>
- Parman, P. (2022). The Effect Of Independence and Work Schedule On Employee Performance and Job Satisfaction In The Department Agriculture, Marine and Fisheries Parepare City. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 163–168. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i2.1814>
- Pirantika, D., Kusuma Wardhani, R., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Riset Manajemen*, 1, 01–09.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Rudi Hartono, M. I. A. (2019). *DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT . Prudential Life Assurance Surabaya) Rudi Hartono , Mochammad Isa Anshori ABSTRACT This study aims to empirically examine the role of hard work and smart work through work motivation in.* 99–112.

- 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. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Sandewa Fadli. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No(: E-2620-3014: P-2614-7742), 90–110.
- Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science [Diakses 11 Juli 2022]*, 6(1), 41–53.
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60–69. https://doi.org/10.35334/borneo_humaniora.v4i2.2249
- Setiawan, A. (2013). *Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... 1*.
- Sialen, N. R. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Siswoyo Hariono. (2018). *MANAJEMEN KINERJA SDM*. LUXIMA METRO MEDIA.
- Sofyan Tsauri. (2014). *MANAJEMEN KINERJA (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Sriyanto, S.-. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(2), 99. <https://doi.org/10.32528/ins.v14i2.1146>
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sultan, F., Saryadi, & Hidayat, W. (2014). Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, 10, 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Sumilat, C., Papatungan, R., & Golung, A. M. (2017). Communication Leadership Role in Improving Employee Performance at the District Office Kakas. *Acta Diurna*, VI(1).
- Sundararajan, S., Mohammed, A., & Senthilkumar, S. (2023). *A Perceptual Study On Impact Of Agile Performance Management System In The Information Technology Companies*. 35(1), 1314–1321. <https://doi.org/10.5281/SJIS.775160>
- Sundararajan Shanmugam, Mohammed Aliyu, S. (2023). *Studi Perseptual Dampak Sistem Manajemen Kinerja Agile Pada*. 202235(1).
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & Paleni, H. (2021). Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. *JMBI UNSRAT*

(*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*), 8(3), 715–734. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36015>

- Syahputri, L. L., & Kananto, R. K. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta*, 1–15.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>
- Triana, A., & Utami, H N & Ruhana, I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 86–93.
- Wan, I. I. (2019). Umpan Balik Sistem Pakar Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Multistrada Arah Sarana, Tbk. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 52–67. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3211>