

## Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Saleha<sup>1</sup>, Indah Siregar<sup>2</sup>, Muhammad Naufal<sup>3</sup>, Dr. Zainarti, M.M<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[sitisholeha2121@gmail.com](mailto:sitisholeha2121@gmail.com)<sup>1</sup>, [indahsrg409@gmail.com](mailto:indahsrg409@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[mhdnaufal150@gmail.com](mailto:mhdnaufal150@gmail.com)<sup>3</sup>, [zainartimm60@gmail.com](mailto:zainartimm60@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRACT

*Human resources are the most important driving element in the context of achieving company goals. Company goals with good results need good performance as well. The quality of human resources is reflected in their performance within the company if managed properly, such as how each employee is involved in the plan with the goals and objectives of the department and company. With high employee performance in a company, the company's overall performance will also increase and this of course provides benefits for the company. This study aims to analyze the impact of performance management systems on employee performance. In this study using the method of literature study. The results of the study show that the impact of the performance management system greatly influences employee performance. Good employee performance depends on the stages of Zmanagement including: Planning, Managing/Supporting, Reviewing/Appraising, and Delving/Rewarding.*

**Keywords:** *human resources, employee performance, performance management system.*

### ABSTRAK

*Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerjanya dalam perusahaan apabila dikelola dengan baik, seperti bagaimana masing-masing karyawan terlibat dalam rencana tersebut dengan tujuan dan sasaran departemen dan perusahaan. Dengan tingginya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka kinerja perusahaan secara keseluruhan pun akan mengalami peningkatan dan hal ini tentu saja memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan dampak sistem manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tergantung pada tahapan Zmanajemen diantaranya : Planning, Managing/ Supporting, Riview/ Appraising, dan Depeloving/ Rewarding.*

**Kata kunci :** *sumber daya manusia, kinerja karyawan, sistem manajemen kinerja.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja Kepuasan karyawan tidak terjadi secara instan; melainkan merupakan hasil dari evaluasi yang berkelanjutan. Hasil atau prestasi kerja pegawai disebut sebagai kinerja pegawai, dan diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan dipengaruhi oleh hasil yang sangat baik atau kinerja karyawan. Evaluasi kinerja dan kinerja karyawan terkait erat. Untuk memastikan kinerja atau tingkat keberhasilan karyawan, tinjauan kinerja diperlukan. Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk keputusan tentang sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan utama evaluasi kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja individu karyawan. Karyawan akan tampil lebih baik ketika mereka menerima kritik yang membangun karena itu akan menunjukkan bahwa mereka dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, pencipta akan memimpin sebuah tulisan yang berkonsentrasi pada efek pelaksanaan kerangka dewan pada kinerja pekerja.

## TINJAUAN LITERATUR

### Sistem Manajemen Kinerja

#### A. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Gary Dessler (2015: 331), manajemen kinerja adalah prosedur berkelanjutan untuk menentukan, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menyelaraskan kinerja tersebut dengan tujuan organisasi. Kinerja juga mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan seseorang, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan semuanya berdampak pada kinerja mereka. Diharapkan hasil kerja seseorang juga akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan memberikan umpan balik bagi individu tersebut untuk aktif melakukan pekerjaannya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikannya karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk proyek dan inovasi dan kemudian mempengaruhi kinerjanya.

#### B. Manfaat Manajemen Kinerja

Manfaat manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 4), memiliki beberapa manfaat: (1) perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu (2) Pengembangan karyawan dalam hal kompetensi dan kapabilitas individu serta tim (3) Pemuasan kebutuhan dan harapan semua stakeholder organisasi (4) Komunikasi dan keterlibatan manajer dengan karyawan (5) Memastikan setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.

#### C. Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 20), dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tiga tujuan utama: (1) Mendorong pencapaian dan peningkatan hasil bisnis (2) Mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu (3) Menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan, baik berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk

lainnya.

#### D. Tahapan Manajemen Kerja

##### 1. Planning

Planning atau perencanaan diisi dengan pengarang yang bersifat praktis guna merencanakan target yang hendak dicapai, kapan waktu yang tepat serta bantuan apa yang sekiranya perlu diberikan. Target memiliki sifat yang realistis, bisa dicapai, tidak terlalu tinggi atau pun rendah, serta jelas sasaran dan rentang waktunya pencapaiannya. Sebuah target pun harus jelas apa yang hendak dicapai, bagaimana langkah mencapainya, serta terukur dan dapat dipahami keberhasilannya oleh orang lain.

##### 2. Managing/ Supporting

Tahap kedua dari manajemen kinerja ini berfokus pada penerapan monitoring ataupun manajerial pada proses jalannya kerja organisasi. Berfokus pada dukungan, pengendalian, serta pengaturan agar tetap sesuai rencana yang telah ditetapkan. Ketetapan tersebut didapatkan dari kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur.

##### 3. Riview/ Appraising

Review dilakukan dengan melakukan pengulangan ulasan kinerja yang dilaksanakan pegawai sebelumnya. Kemudian, kinerja diukur dan dinilai. Pada tahan review, terdapat data yang harus mendukung argumen dan manajer sebagai evaluator, harus bertindak secara objektif.

##### 4. Depeloving/ Rewarding

Fokus dalam tahap ini terletak dalam pengembangan serta penghargaan pada kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Hasil evaluasi menjadi penentu dalam tahap ini, serta keputusan apa yang hendak di ambil selanjutnya oleh pihak evaluator. Keputusan tersebut memiliki hasil berupa langkah perbaikan, pemberian penghargaan, penetapan anggaran, ataupun melanjutkan kinerja yang telah dilakukan sebelumnya.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Gibson 1997, Kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan data sekunder sehingga dapat disebut pula dengan penelitian kepustakaan atau library research. Penelitian ini didukung dengan data sekunder yang penulis peroleh melalui bahan kepustakaan seperti buku-buku, literature, artikel, majalah, atau bahkan melalui media elektronik yang digunakan untuk memperoleh bahan-

bahan yang bersifat teoritis dan dipergunakan sebagai dasar dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka yaitu melakukan inventarisasi terhadap bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini seperti bahan-bahan sekunder dan bahan-bahan tersier yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik analisis data yaitu proses penyederhanaan data-data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

## PEMBAHASAN

### Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### A. Planning

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dibutuhkan banyak faktor yang dibutuhkan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Rancangan sistem manajemen kinerja adalah salah satu hal yang berdampak pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Contoh perencanaan strategis dan keterlibatan karyawan dapat ditemukan di beberapa di antaranya. Pemilihan tujuan organisasi adalah proses perencanaan strategis, atau perencanaan strategis. menentukan kebijakan, strategi, dan program strategis yang diperlukan untuk tujuan tersebut; dan mencari tahu bagaimana memastikan strategi dan kebijakan telah dilaksanakan. Sedangkan employee engagement adalah keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan tujuannya. Karyawan akan memiliki tujuan kerja yang jelas, teratur, dan terorganisir sebagai hasil dari perencanaan ini.

Contoh perencanaan bisnis meliputi: mencari tahu target pasar, memikirkan dan memutuskan strategi untuk mencapai target pasar yang telah ditentukan sebelumnya, mencari tahu sumber daya apa yang dibutuhkan, dan menetapkan tujuan seberapa baik kinerja perusahaan. Dengan cara ini, setiap pekerja akan mengetahui rencana yang akan mereka lakukan saat bekerja secara de facto. Untuk mengimplementasikan rencana ini, diperlukan kinerja karyawan yang maksimal.

#### B. Managing/ Supporting

Terdapat beberapa bentuk managing/ supporting yang dapat diberikan dari dan kepada rekan kerja atau karyawan. Diantaranya:

1. Dukungan emosional, yang dimaksud dukungan emosional adalah empati kepada rekan kerja lainnya ketika mengalami permasalahan. Hal ini bisa dengan menjadi pendengar yang baik dan tidak menghakimi secara sepihak saat rekan kerja bercerita tentang masalah yang dihadapi.
2. Pertolongan atau bimbingan. Contoh sederhananya adalah saling menolong saat mengerjakan proyek dalam tim. Memang masing-masing individu punya perannya dalam tim, tapi tidak ada salahnya saling membantu agar tujuan dapat berjalan lancar. Bentuk dukungan sosial ini penting, karena bukan hanya untuk menyelesaikan sebuah proyek, tapi menumbuhkan rasa percaya, kinerja dan kerja sama masing masing karyawan.
3. Berbagi informasi

Untuk mendukung kinerja karyawan kadangkala kita membutuhkan atau sekedar berbagi informasi kepada karyawan lainnya. Hal ini dilakukan untuk bertukar pendapat serta membagikan berbagai macam solusi alternatif dari masing masing orang Sehingga jika

suatu saat ada masalah akan dapat terpecahkan.

C. Riview/ Appraising

Review dilakukan dengan melakukan pengulangan ulasan kinerja yang dilaksanakan pegawai sebelumnya. Kemudian, kinerja diukur dan dinilai. Pada tahanan review, terdapat data yang harus mendukung argumen dan manajer sebagai evaluator, harus bertindak secara objektif. Adapun manfaat dari tahap ini adalah untuk menilai kinerja karyawan sehingga untuk karyawan yang performa atau kinerja kerjanya kurang bagus akan dapat di evaluasi. Kemajuan dari suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawan yang baik, untuk itu appraising dilakukan.

D. Depeloving/ Rewarding

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari usaha individu dan dorongan dari perusahaan tempat ia bekerja, untuk itu bagi karyawan yang kinerjanya baik biasanya akan mendapat sebuah reward atau penghargaan yang diberikan dari tempatnya bekerja sebagai bentuk apresiasi usahanya. Adapun berbagai bentuk rewarding diantaranya berupa kenaikan pangkat, gaji ataupun yang lainnya.

E. Faktor Eksternal Terkait Kondisi Lingkungan

Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerjanya dalam hal kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua jenis lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Moral dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan fisik. Jika tempat kerja menyenangkan dan nyaman, karyawan secara alami akan bekerja lebih baik, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Permintaan akan keterampilan intelektual bervariasi berdasarkan pekerjaan. Kapasitas intelektual seorang karyawan berkorelasi dengan kinerja mereka. Karyawan membutuhkan lebih banyak kecerdasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit. Kemampuan intelektual dan keahlian kompetensi seorang karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka. Pekerja yang kompeten mampu dan mau menyelesaikan tugas yang dihadapi, melaksanakan tugas dengan tenang dan percaya diri, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan dengan jujur, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri sendiri melalui proses pembelajaran. Akibatnya, kinerja mereka akan meningkat sejalan dengan pekerjaan mereka.

Pada akhirnya, keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan harus dapat membantu kerangka kerja yang ada di dalam organisasi dalam menghadapi perubahan iklim bisnis yang semakin kejam dan serius. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kompetensi yang tinggi. Kinerja organisasi secara keseluruhan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tinggi.

## KESIMPULAN

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikonstruksikan oleh karyawan pada organisasi. Diantara faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu planning

dari sistem manajemen kinerja. Selain itu bentuk managing/ suporting yang dapat diberikan dari dan kepada rekan kerja atau karyawan diantaranya dukungan emosional, bimbingan, berbagi informasi. Selanjutnya review dilakukan dengan melakukan pengulangan ulasan kinerja yang dilaksanakan pegawai sebelumnya. Kemudian, kinerja diukur dan dinilai. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari usaha individu dan dorongan dari perusahaan tempat ia bekerja, untuk itu bagi karyawan yang kinerjanya baik biasanya akan mendapat sebuah reward atau penghargaan yang diberikan dari tempatnya berkerja sebagai bentuk apresiasi usahanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)". Jurnal Universitas Brawijaya, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Bernardine, Wirjana. 2010. Mencapai Manajemen Berkualitas. Yogyakarta
- Andi Can, Afni. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari". Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6, No. 3, Hal: 1-26.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. M. (1997). Manajemen . Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI , 165-180.