

## MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

Oleh:

Zinda Setyawati<sup>1</sup>

Jaizatul Husniyah Mashduqi Iza<sup>2</sup>

Iriani Ismail<sup>3</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten  
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: [zindasetyawati2016@gmail.com](mailto:zindasetyawati2016@gmail.com)

**Abstract.** *The Performance management is a key element in the development of effective human resources (HR), it plays an important role in bridging the organization with individual achievements. This article discusses how a performance management approach focused on individual development can increase productivity, job satisfaction, and employees' contributions to the strategic goals of the organization. Individual development through improved skills, transparent performance assessment, and constructive feedback do not only strengthen personal abilities, but also encourage the creation of a collaborative and innovative work environment. By optimizing employee potential, organizations can achieve higher targets on a sustainable basis. This article also highlights the importance of alignment between individual goals and organizational goals, as well as management roles in creating strategies that support these achievements. In an increasingly competitive context, organizations need to adapt performance management practices that are responsive to employee needs and market dynamics. Thus, performance management is not just an evaluation tool, but also a strategic means for developing quality human resources, which in turn will contribute to*

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

*the long-term success of the organization. The conclusion of this discussion confirms that investment in individual development is an investment in the future of the organization.*

**Keywords:** *Performancet, HRD, Job, Objectives of The Organization.*

**Abstrak.** Manajemen kinerja merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, berperan penting dalam menjembatani tujuan organisasi dengan pencapaian individu. Artikel ini membahas bagaimana pendekatan manajemen kinerja yang terfokus pada pengembangan individu dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan strategis organisasi. Pengembangan individu melalui peningkatan keterampilan, penilaian kinerja yang transparan, dan umpan balik yang konstruktif tidak hanya memperkuat kemampuan personal, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dengan mengoptimalkan potensi karyawan, organisasi dapat mencapai target yang lebih tinggi secara berkelanjutan. Artikel ini juga menyoroti pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, serta peran manajemen dalam menciptakan strategi yang mendukung pencapaian tersebut. Dalam konteks yang semakin kompetitif, organisasi perlu mengadaptasi praktik manajemen kinerja yang responsif terhadap kebutuhan karyawan dan dinamika pasar. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi juga sarana strategis untuk mengembangkan SDM yang berkualitas, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Kesimpulan dari pembahasan ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan individu adalah investasi dalam masa depan organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Kinerja, Pengembangan SDM, Tujuan Strategis Organisasi.

## LATAR BELAKANG

Menurut Istikomah (2024) dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah aset yang berharga dan perlu dikelola dengan baik. Konsep ini menekankan pentingnya pengembangan, motivasi, pengawasan, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor); menganggap bahwa sebagian besar orang cenderung

malas, tidak suka bekerja, dan memerlukan pengawasan ketat, sementara teori Y menganggap bahwa orang memiliki potensi, bersedia bekerja keras dan dapat mandiri jika diberikan kesempatan yang tepat. Aktivitas dalam Manajemen sumber daya manusia mencerminkan bagaimana nilai-nilai yang mendasari organisasi memengaruhi fungsi fungsi kunci MSDM dan aktivitas yang dilakukan dalam konteks nilai tersebut. Manajemen kinerja merupakan proses penting untuk memastikan karyawan bekerja secara optimal dan berkembang dalam organisasi Moko, W (2021). Tujuan utama manajemen kinerja adalah menghubungkan harapan organisasi dengan pencapaian individu sehingga produktivitas, motivasi dan kontribusi karyawan dapat selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM), manajemen kinerja tidak hanya berperan sebagai alat penilaian hasil kerja, namun juga sebagai sarana peningkatan keterampilan dan potensi pegawai melalui pembinaan, pelatihan, dan umpan balik yang efektif. Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya mencakup berbagai aspek yang terkait dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi anggota dalam organisasi. Pengembangan SDM adalah elemen penting dalam MSDM yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan anggota Tufa, N. (2018). Ruang lingkup manajemen Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas yang terkait dengan pengukuran, evaluasi, pengembangan, dan perbaikan kinerja. Tujuan utama dari manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pendekatan manajemen kinerja yang berfokus pada pengembangan individu dapat membawa banyak manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi. Karyawan yang menerima umpan balik konstruktif dan bimbingan yang tepat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, transparansi dalam proses penilaian kinerja dan kesempatan pelatihan lebih lanjut membuat karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, manajemen kinerja yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan kinerja individu, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif Idrus, S (2023). Artikel ini menjelaskan bagaimana manajemen kinerja dapat menjadi alat yang efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas dan memastikan pencapaian tujuan strategis organisasi secara berkelanjutan.

# **MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang mencakup pengaturan tujuan, pengukuran kinerja, serta pengembangan dan evaluasi kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi (Mukayah (2023)). ADi dalam konteks organisasi mahasiswa, manajemen kinerja menjadi penting karena memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui upaya kolektif dan individu anggotanya. Proses manajemen kinerja melibatkan berbagai tahap, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas kinerja anggota serta mengembangkan kemampuan dan potensi mereka secara optimal (Martoredjo, N. T. 2015).

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Mahasiswa**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi mahasiswa adalah serangkaian upaya yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi anggotanya agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi Bairizki, A. (2020). Dalam konteks organisasi mahasiswa, pengembangan SDM tidak hanya bertujuan untuk memperkuat kinerja individu, tetapi juga untuk membangun kapasitas kolektif yang mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Komponen Pengembangan SDM dalam Organisasi Mahasiswa:**

1. **Pelatihan dan Workshop:** Pelatihan dan workshop adalah komponen utama dalam pengembangan SDM. Organisasi mahasiswa sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, seperti kepemimpinan, manajemen waktu, komunikasi, negosiasi, dan keterampilan presentasi. Selain itu, pelatihan ini juga mencakup pengembangan soft skills yang penting untuk bekerja dalam tim dan memimpin proyek.
2. **Mentoring dan Pembinaan:** Mentoring adalah proses pendampingan di mana anggota senior atau alumni yang berpengalaman membimbing anggota yang lebih baru dalam organisasi. Pembinaan ini dapat membantu anggota memahami budaya organisasi, mengembangkan keterampilan profesional, dan membangun

- jaringan. Pembinaan juga berfungsi untuk mengidentifikasi potensi dan membimbing pengembangan karier di dalam dan di luar organisasi.
3. Program Kepemimpinan: Pengembangan kepemimpinan merupakan fokus penting dalam organisasi mahasiswa, mengingat peran kepemimpinan sangat vital dalam menjalankan program dan mencapai tujuan organisasi. Program kepemimpinan meliputi pelatihan khusus yang dirancang untuk mengasah kemampuan mengambil keputusan, memimpin tim, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan.
  4. Pengalaman Proyek dan Kegiatan Lapangan: Terlibat dalam proyek dan kegiatan lapangan adalah cara praktis bagi anggota untuk menerapkan teori dan keterampilan yang telah dipelajari. Keterlibatan ini memberikan kesempatan kepada anggota untuk belajar dari pengalaman langsung, menghadapi tantangan nyata, dan mengembangkan kemampuan manajerial serta koordinasi.
  5. Evaluasi dan Umpan Balik: Proses evaluasi dan pemberian umpan balik adalah bagian penting dari pengembangan SDM. Evaluasi dilakukan untuk menilai kinerja anggota dalam menjalankan tugas atau proyek tertentu. Umpan balik yang konstruktif membantu anggota memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang.
  6. Pengelolaan Karier dan Pengembangan Profesional: Organisasi mahasiswa juga dapat mendukung pengembangan profesional anggotanya dengan menyediakan akses ke jaringan profesional, informasi tentang peluang karier, dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk dunia kerja. Hal ini mencakup pembuatan CV, simulasi wawancara kerja, dan koneksi dengan perusahaan atau organisasi eksternal.

#### **Manfaat Pengembangan SDM dalam Organisasi Mahasiswa:**

- Meningkatkan Kompetensi Anggota: Melalui pelatihan dan pembinaan, anggota dapat meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkontribusi lebih efektif dalam organisasi.
- Memperkuat Organisasi: Pengembangan SDM memastikan bahwa organisasi memiliki anggota yang kompeten dan siap memimpin, yang pada gilirannya memperkuat struktur dan fungsi organisasi.

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

- Membangun Budaya Pembelajaran: Dengan terus mengedepankan pengembangan, organisasi mahasiswa dapat menciptakan budaya yang menghargai pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan perbaikan.
- Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi: Anggota yang merasa didukung dalam pengembangan mereka lebih mungkin terlibat aktif dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.
- Menyiapkan Anggota untuk Tantangan Masa Depan: Pengembangan SDM tidak hanya bermanfaat selama masa keanggotaan di organisasi mahasiswa, tetapi juga mempersiapkan anggota untuk tantangan profesional dan kepemimpinan di masa depan.

## *2.4 Tantangan Manajemen Kinerja di Organisasi Mahasiswa*

Menurut Pudjiarti, E. S. (2023) Manajemen kinerja di organisasi mahasiswa menghadapi sejumlah tantangan unik yang berbeda dengan tantangan di organisasi profesional atau bisnis. Meskipun tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota berkontribusi secara efektif dan organisasi mencapai tujuannya, lingkungan organisasi mahasiswa memiliki karakteristik khusus yang mempengaruhi penerapan manajemen kinerja. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi:

1. Kurangnya Pengalaman dan Pemahaman Tentang Manajemen Kinerja: Banyak anggota organisasi mahasiswa adalah mahasiswa yang baru pertama kali terlibat dalam manajemen kinerja. Mereka mungkin belum memiliki pemahaman yang kuat tentang konsep manajemen kinerja, tujuan, dan cara mengimplementasikannya. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam menetapkan tujuan yang realistis, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melakukan evaluasi kinerja.
2. Motivasi yang Beragam: Anggota organisasi mahasiswa sering kali memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk terlibat, seperti mencari pengalaman, ingin bersosialisasi, atau memenuhi persyaratan akademik. Variasi dalam motivasi ini dapat membuat manajemen kinerja menjadi tantangan, karena tidak semua anggota memiliki komitmen yang sama terhadap tujuan organisasi atau standar kinerja yang diharapkan.

3. **Komitmen Waktu yang Terbatas:** Mahasiswa memiliki banyak tuntutan lain seperti perkuliahan, tugas, pekerjaan paruh waktu, dan kegiatan lain yang dapat membatasi waktu yang mereka alokasikan untuk organisasi. Hal ini membuat manajemen kinerja menjadi sulit karena anggota mungkin tidak dapat memenuhi harapan atau tenggat waktu yang ditetapkan.
4. **Tidak Ada Sistem Insentif Formal:** Tidak seperti di organisasi bisnis di mana kinerja dapat diikatkan pada insentif finansial atau promosi, organisasi mahasiswa umumnya tidak memiliki insentif formal yang kuat. Ini dapat mengurangi motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi, terutama ketika anggota merasa bahwa kontribusi mereka tidak diakui atau dihargai dengan cukup.
5. **Fluktuasi Keanggotaan:** Tingginya tingkat pergantian anggota, karena kelulusan atau jadwal akademik yang berubah, dapat mengganggu kontinuitas manajemen kinerja. Anggota baru mungkin memerlukan waktu untuk memahami budaya dan tujuan organisasi, yang dapat menghambat penilaian kinerja yang konsisten dan adil.
6. **Kurangnya Sumber Daya dan Pelatihan:** Organisasi mahasiswa sering kali memiliki keterbatasan sumber daya, termasuk pelatihan untuk pengembangan manajemen kinerja. Tanpa pelatihan yang memadai, anggota yang bertanggung jawab atas penilaian kinerja mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.
7. **Kendala Komunikasi:** Komunikasi yang kurang efektif antara anggota, terutama dalam struktur organisasi yang longgar dan informal, dapat menghambat proses manajemen kinerja. Ketidakefektifan tentang tujuan, peran, dan harapan kinerja dapat menimbulkan konflik dan mengurangi efisiensi organisasi.
8. **Perubahan Tujuan dan Prioritas:** Organisasi mahasiswa sering menghadapi perubahan dalam tujuan dan prioritas, misalnya karena perubahan kebijakan kampus atau pergeseran fokus kegiatan. Hal ini dapat

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

menyulitkan penetapan standar kinerja yang konsisten dan relevan, serta mengganggu proses evaluasi.

9. Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan yang Terbatas: Manajemen kinerja memerlukan kepemimpinan yang efektif untuk memberikan arah, motivasi, dan umpan balik yang konstruktif. Namun, keterbatasan dalam keterampilan kepemimpinan di antara pengurus atau anggota senior dapat menjadi hambatan dalam menjalankan proses manajemen kinerja dengan baik.
10. Pengukuran Kinerja yang Subjektif: Di organisasi mahasiswa, pengukuran kinerja sering kali bersifat subjektif dan tidak berbasis data. Kurangnya sistem evaluasi yang terstandarisasi membuat sulit untuk menilai kinerja secara objektif, yang dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpuasan di antara anggota.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, organisasi mahasiswa perlu mengembangkan pendekatan yang fleksibel dan inovatif dalam manajemen kinerja. Ini bisa melibatkan pelatihan sederhana mengenai prinsip dasar manajemen kinerja, menetapkan tujuan yang realistis, menyediakan umpan balik yang mendukung, serta menciptakan budaya pengakuan yang non-materiil namun bermakna bagi anggota. Dengan mengatasi tantangan ini, organisasi mahasiswa dapat meningkatkan kinerja anggotanya dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti akan mengumpulkan informasi dari para partisipan melalui kuisioner online yang disebarluaskan melalui tautan Google Form. Temuan survei akan melengkapi data penelitian dan memberikan wawasan baru. Jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian survei karena digunakan untuk mengatasi masalah berskala besar. Anggraeni, D. S. (2022). Menurut Sugiyono (2008:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan SDM pada organisasi mahasiswa, yang

merupakan populasi tak terbatas, artinya jumlahnya tidak dapat ditentukan secara kualitatif. Mengingat penelitian ini bersifat multivariat dengan 3 variabel (satu variabel independen dan dua variabel dependen), maka jumlah sampel yang diperlukan minimal adalah 30, dimana 10 responden untuk satu variabel Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2008:218).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pentingnya Manajemen Kinerja



Sebagian besar responden (97%) setuju bahwa manajemen kinerja sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Ini mencerminkan kesadaran yang tinggi di kalangan karyawan tentang betapa krusialnya manajemen kinerja dalam mencapai tujuan strategis. Dalam konteks ini, manajemen kinerja bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi merupakan kerangka kerja yang membantu organisasi dalam perencanaan, pengukuran, dan pengelolaan kinerja. Karyawan memahami bahwa tanpa sistem yang terencana dan terstruktur, organisasi akan kesulitan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta dalam merencanakan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja berfungsi sebagai jembatan antara visi strategis dan eksekusi di lapangan.

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

## Tujuan yang Jelas



Hampir semua responden (95%) sepakat bahwa manajemen kinerja membantu mereka dalam menetapkan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas sangat penting dalam lingkungan kerja karena memberikan arah yang spesifik bagi karyawan. Ketika karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka, mereka dapat lebih fokus dan terarah dalam upaya mereka. Tujuan yang jelas juga memungkinkan karyawan untuk mengukur kemajuan mereka secara obyektif. Ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sistem manajemen kinerja yang baik tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga memberikan alat untuk mengevaluasi pencapaian tersebut secara berkala.

## Pencapaian Tujuan Organisasi



Sebanyak 82% responden setuju bahwa manajemen kinerja yang baik mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa sistem yang terstruktur dan terintegrasi dalam manajemen kinerja dapat membantu menyelaraskan upaya individu dengan tujuan organisasi. Ketika setiap karyawan tahu bagaimana kontribusi mereka berkontribusi terhadap tujuan yang lebih besar, hal ini menciptakan

sinergi yang positif. Pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih efisien karena setiap individu bekerja dengan pemahaman yang sama tentang arah dan prioritas organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja berfungsi sebagai pengarah yang memastikan bahwa semua elemen dalam organisasi bergerak ke arah yang sama.

### Umpan Balik dan Peningkatan Kinerja Pribadi



Sebanyak 83% responden merasa bahwa umpan balik dari manajemen kinerja membantu meningkatkan kinerja pribadi. Umpan balik adalah elemen kunci dalam pengembangan individu, karena memberikan wawasan tentang area yang perlu diperbaiki dan aspek yang sudah baik. Dengan umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini juga menciptakan budaya pembelajaran di dalam organisasi, di mana karyawan merasa didukung untuk berkembang dan berinovasi. Umpan balik yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik.

### Motivasi dan Pencapaian Pribadi



# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

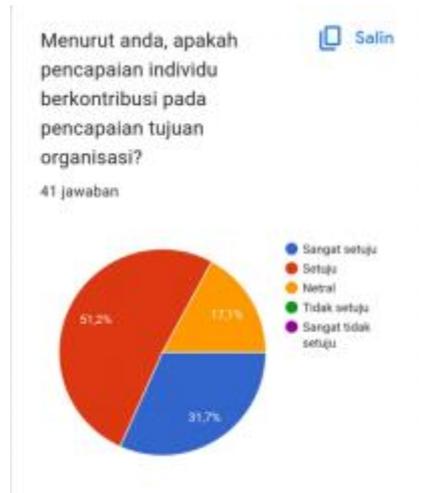
Meskipun 87% responden merasa lebih termotivasi berkat sistem manajemen kinerja yang ada, angka ini menunjukkan bahwa sudah sangat baik dalam meningkatkan motivasi secara keseluruhan. Motivasi adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja. Jika karyawan merasa kurang termotivasi, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Organisasi mungkin perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih personal dan beragam dalam sistem manajemen kinerja, seperti memberikan pengakuan yang lebih besar terhadap pencapaian individu atau merancang program penghargaan yang sesuai. Dengan meningkatkan elemen motivasi, karyawan akan merasa lebih terlibat dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## Keselarasan Pencapaian Individu dan Tujuan Organisasi



Sekitar 63% responden merasa bahwa pencapaian individu mereka selaras dengan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan memahami pentingnya kontribusi mereka terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi. Ketika individu merasa bahwa upaya mereka dihargai dan berdampak, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen. Keselarasan ini juga menciptakan rasa memiliki, di mana karyawan merasa menjadi bagian integral dari keberhasilan organisasi. Untuk memperkuat keselarasan ini, organisasi perlu secara aktif membangun komunikasi yang terbuka dan transparan tentang tujuan dan harapan, serta bagaimana setiap individu dapat berkontribusi.

## Kontribusi Pencapaian Individu



Mayoritas responden (75%) setuju bahwa pencapaian individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ini menegaskan bahwa ada hubungan yang jelas antara kinerja individu dan hasil yang dicapai oleh organisasi. Ketika individu berhasil mencapai target mereka, hal ini tidak hanya membawa keuntungan bagi diri mereka sendiri, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk merayakan pencapaian individu dan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa terlibat dalam proses pencapaian tujuan bersama.

## Efektivitas Sistem Manajemen Kinerja



Hanya 78% responden yang percaya bahwa sistem manajemen kinerja di organisasi ini efektif dalam mendukung tujuan strategis. Ini adalah sinyal bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam sistem yang ada. Mungkin ada ketidakpuasan terkait

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

cara sistem dijalankan, atau mungkin sistem tersebut tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Organisasi perlu secara proaktif mengevaluasi dan memperbarui sistem manajemen kinerja agar lebih relevan dan efektif. Mengumpulkan masukan dari karyawan dan melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik tersebut dapat membantu menciptakan sistem yang lebih baik.

## Faktor Kunci dalam Keberhasilan Organisasi



Sebagian besar responden (75%) percaya bahwa manajemen kinerja adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Ini menunjukkan pengakuan umum terhadap pentingnya manajemen kinerja dalam membangun fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan. Dengan sistem manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam sistem manajemen kinerja yang efektif adalah langkah strategis yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Meskipun banyak aspek positif yang terlihat, seperti kesadaran akan pentingnya tujuan dan umpan balik, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas sistem. Dengan melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan strategis yang diinginkan. Implementasi sistem manajemen kinerja yang baik tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

## **Pembahasan**

Data hasil kuesioner menunjukkan bahwa manajemen kinerja di organisasi ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk tujuan dan strategi. Dengan 78% responden yang menganggap manajemen kinerja sangat penting, terlihat adanya kesadaran kolektif tentang relevansi sistem manajemen yang baik. Ini adalah indikasi bahwa karyawan memahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada tujuan yang ditetapkan, tetapi juga pada bagaimana kinerja individu dan tim dikelola.

Hampir semua responden (82%) sepakat bahwa manajemen kinerja membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas merupakan fondasi dari pengukuran kinerja individu. Tanpa tujuan yang spesifik, sulit untuk mengevaluasi pencapaian dan kemajuan. Pencapaian tujuan organisasi juga dipermudah dengan adanya sistem manajemen kinerja yang terstruktur, seperti yang disepakati oleh 75% responden. Ini menunjukkan bahwa sistem yang baik dapat menciptakan efisiensi dan fokus dalam mencapai tujuan strategis. Meskipun demikian, terdapat tantangan terkait motivasi individu, di mana hanya 60% responden yang merasa lebih termotivasi berkat sistem manajemen kinerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem sudah ada, pendekatan yang lebih personal masih diperlukan untuk meningkatkan motivasi. Komunikasi yang efektif, yang terlihat dari 70% responden yang merasakan manfaat umpan balik, menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pribadi.

Selain itu, keselarasan antara pencapaian individu dan tujuan organisasi yang diungkapkan oleh 65% responden menunjukkan pentingnya pemahaman bahwa kontribusi individu sangat berpengaruh pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan 72% responden yang setuju bahwa pencapaian individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, jelas bahwa ada keterkaitan langsung antara kinerja individu dan hasil yang dicapai oleh organisasi. Namun, efektivitas sistem manajemen kinerja masih menjadi perhatian, dengan hanya 55% responden yang merasa sistem tersebut efektif dalam mendukung tujuan strategis. Ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem yang ada, agar dapat lebih baik dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan.

# MANAJEMEN KINERJA DALAM KONTEKS PENGEMBANGAN SDM PADA ORGANISASI: MENGHUBUNGKAN TUJUAN ORGANISASI DENGAN PENCAPAIAN INDIVIDU

## KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen kinerja memainkan peran penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi mahasiswa. Melalui manajemen kinerja, organisasi dapat menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengukur kontribusi anggota secara efektif Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Hal ini membantu memastikan bahwa setiap anggota berperan optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Namun, penerapan manajemen kinerja di organisasi mahasiswa menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pengalaman dalam manajemen kinerja, komitmen waktu yang terbatas, dan variasi motivasi di antara anggota. Meski demikian, dengan pendekatan yang tepat, seperti penyediaan pelatihan dasar, komunikasi yang efektif, dan penghargaan non-materi, organisasi mahasiswa dapat mengatasi tantangan-tantangan ini. Pengembangan SDM dalam konteks organisasi mahasiswa melalui manajemen kinerja tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi anggota, tetapi juga membangun karakter kepemimpinan, kerja tim, dan tanggung jawab. Dengan demikian, manajemen kinerja yang efektif menjadi kunci dalam mendukung pertumbuhan pribadi anggota serta keberhasilan organisasi mahasiswa secara keseluruhan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, D. S. (2022). *Analisis keberhasilan penggunaan media sosial terhadap penelitian mahasiswa* (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Dewi Susita, S. E., & Busharmaidi, M. S. (2024). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.

- Istikomah., Kushendar, Hadi, Deden. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Memahami dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jawa Barat : Cv. Adanu Abimana.
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191-201.
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran dimensi mentoring dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Humaniora*, 6(4), 444-452.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378-387.
- Pudjiarti, E. S. (2023). Transformasi organisasi: membangun kultur pembelajaran untuk menghadapi tantangan masa kini. *BADAN PENERBIT STIEPARI PRESS*, 1-87.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Respatiningsih, H. (2019). Manajemen kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 48-65.
- Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 2(1), 147-159.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).