

Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi

Auliya Nurma Febrianti*¹

Afrizatul Umami²

Mu'alimin³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur, Indonesia

*e-mail: aulianurma998@gmail.com¹, afrizaumami643@gmail.com², mualimin@uinkhas.ac.id³

Abstrak

Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Perencanaan biasanya merupakan salah satu fungsi manajemen. Perencanaan adalah langkah pertama dalam setiap tindakan yang akan kita lakukan. Begitu juga pada organisasi apapun, perlu adanya perencanaan agar tujuan organisasi dapat tercapai karena organisasi menghadapi banyak tantangan dalam persaingan dunia saat ini. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui lebih dalam seberapa penting perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan objek kajian penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian tentang cara mengumpulkan data kepustakaan atau penelitian yang objeknya adalah berbagai jenis informasi kepustakaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas tentu tidak dapat dilakukan secara instan, maka penting bagi organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu agar organisasi dapat terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dilakukan pada karyawannya, organisasi perlu melakukan namanya perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi. Organisasi atau perusahaan disarankan untuk melakukan perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi secara berkala, agar organisasi atau perusahaan mendapatkan kualitas sesuai dengan yang telah diharapkan.

Kata kunci: Kinerja Organisasi, Peningkatan, Perencanaan

Abstract

Planning and Organizational Performance Improvement are indispensable in an organization. Planning is usually one of the management functions. Planning is the first step in every action we will take. Likewise, in any organization, planning is necessary so that organizational goals can be achieved because organizations face many challenges in today's competitive world. The purpose of writing this article is to find out more deeply how important planning and improving organizational performance are. This research uses a qualitative method with the object of study of library research, which is a series of studies on how to collect library data or research whose object is various types of library information. The results of this study explain that planning and improving organizational performance is a very important thing to do because to get employees who have quality performance certainly cannot be done instantly, so it is important for organizations to make maximum efforts to get the quality of human resources needed. In addition, so that the organization can continue to survive with the management that has been carried out on its employees, the organization needs to do its name planning and improving organizational performance. Organizations or companies are advised to plan and improve organizational performance regularly, so that organizations or companies get the quality as expected.

Keywords: Organizational Performance, Improvement, Planning

PENDAHULUAN

Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi merupakan suatu hal yang penting dan perlu untuk dilakukan. Ini selalu mencakup tujuan dan cara mengerjakan, serta waktu dan tempat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, perencanaan juga merupakan upaya untuk menentukan apa yang akan dilakukan, bagaimana itu dilakukan, kapan itu dilakukan, dan di mana itu dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan program sangat bergantung pada perencanaannya. Perencanaan merupakan komponen penting dan strategis dalam bidang apa pun yang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang efektif dan efisien harus memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan dan

memiliki kemampuan untuk memprediksi, menganalisis kondisi, dan melakukan perhitungan yang akurat. (Banurea, Simanjuntak, dan Siagian 2023)

Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Perencanaan biasanya merupakan salah satu fungsi manajemen. Perencanaan adalah langkah pertama dalam setiap tindakan yang akan kita lakukan. Begitu juga pada organisasi apapun, perlu ada perencanaan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai karena organisasi menghadapi banyak tantangan dalam dunia persaingan saat ini. Kinerja organisasi adalah kumpulan semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pada semua level yang ada. Sedangkan, menurut pengertian lain kinerja organisasi adalah laporan atas hasil dari pekerjaan dan kegiatan tertentu pada waktu tertentu. Tujuan organisasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan dikenal sebagai kinerja organisasi.

Perencanaan menurut Siagian adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan mempunyai posisi yang penting dalam sebuah organisasi, lembaga dan kumpulan pendidikan lainnya, tanpa adanya perencanaan, maka jalannya organisasi tidak jelas arah dan tujuannya. (Kasmawati 2019) Selain itu, perencanaan merupakan awal dari segala aspek yang akan dilakukan dalam manajemen pendidikan, selain langkah awal perencanaan merupakan aktifitas untuk memilih berbagai alternatif tindakan yang semuanya bermuara kepada suatu target yang harus dicapai. (Mashar 2021)

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas tentu tidak secara instan dilakukan. Maka penting bagi organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu, agar organisasi bisa terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dilakukan pada karyawannya, organisasi perlu melakukan yang namanya perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan problematika di atas, maka perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi merupakan suatu hal yang harus dilakukan demi kinerja organisasi yang berkualitas. Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti menulis artikel dengan judul “Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan objek kajian penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian tentang cara mengumpulkan data kepustakaan atau penelitian yang objeknya adalah berbagai jenis informasi kepustakaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai materi yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, yang mengumpulkan data dengan mencari atau menggali data dari literatur yang relevan dengan rumusan masalah. Permasalahan yang telah dirumuskan ditangani dengan menggabungkan data dari berbagai literatur. Data dianalisis melalui interpretasi deskriptif dan analisis eklektik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 7 artikel jurnal sebagai bahan review dengan total keseluruhan 14 referensi yang digunakan dalam jurnal artikel ini. Dengan sumber-sumber literatur yang dipilih telah mengalami proses seleksi yang cermat berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Literatur Review pada beberapa artikel, kami menemukan beberapa perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi.

Pada artikel pertama strategi perencanaan sumber daya manusia yang holistik dan adaptif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Perusahaan diharapkan dapat menghadapi dinamika bisnis dengan lebih responsif dengan fokus pada analisis kebutuhan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, penyediaan kebutuhan karyawan, deversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi sumber daya manusia dan pemantauan evaluasi kinerja. Selain itu, penerapan teknologi sumber daya manusia dan pelatihan karyawan dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja perusahaan. (Khaeruman dkk. 2023)

Pada artikel kedua menyebutkan bahwa perencanaan, kualitas dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja, budaya kerja, motivasi, pengembangan karir, komunikasi dan peningkatan juga memengaruhi kinerja karyawan. Manajemen kinerja dianggap penting untuk menyelaraskan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, dan mendukung pengembangan karir mereka. (Pangestu dkk. 2022)

Pada artikel ketiga menyebutkan bahwa perencanaan berdampak positif pada kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan dengan mengoptimalkan perencanaan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Purnama, Purwanto, dan Irwanto 2019)

Pada artikel keempat menyebutkan bahwa penting untuk meningkatkan kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. (Kisworo, Arwani, dan Sukirman 2022)

Pada artikel kelima menyebutkan bahwa perencanaan strategis, pembelajaran organisasi dan daya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Daya inovasi memiliki kemampuan untuk memediasi hubungan antara perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi secara komplementer. (Hernawan dan Lukiastuti 2023)

Pada artikel keenam menyebutkan bahwa jika sumber daya manusia dikelola dengan baik, organisasi pasti akan menguntungkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia dewasa, yang sering disebut sebagai aset, memerlukan pelatihan agar mereka dapat terus berkembang, sehingga status aset sumber daya manusia akan berubah menjadi beban yang menghalangi perusahaan untuk maju. (Yuwono dkk. 2023)

Pada artikel ketujuh menyebutkan bahwa dalam era bisnis global saat ini, penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis mereka. (Idrus dkk. 2023)

No.	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
1.	(Khaeruman dkk. 2023)	Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) Vol. 7 No. 1 Tahun 2023	Pendekatan Kualitatif	Strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang holistik dan adaptif di PT. Nestle Indonesia dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Perusahaan diharapkan dapat menghadapi

					<p>dinamika bisnis dengan lebih responsif dengan fokus pada analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, penyediaan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi SDM, dan pemantauan evaluasi kinerja. Selain itu, penerapan teknologi SDM dan pelatihan karyawan dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja perusahaan. Jadi, untuk memaksimalkan kinerja organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di lingkungan bisnis yang berubah, sangat penting untuk memahami dinamika industri dan kebutuhan karyawan.</p>
2.	(Pangestu dkk. 2022)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (literature	Jurnal ilmu manajemen terapan Vol. 4 No. 2	Artikel literatur review	Perencanaan, kualitas, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja, budaya kerja, motivasi, pengembangan

		review manajemen kinerja)			karir, komunikasi, dan peningkatan juga memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus melakukan pelatihan, menetapkan target yang jelas, memberikan insentif berbasis kinerja, dan memilih gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan. Manajemen kinerja juga dianggap penting untuk menyelaraskan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, dan mendukung pengembangan karir mereka.
3.	(Purnama, Purwanto, dan Irwanto 2019)	Strategi peningkatan kinerja perusahaan berdasarkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan perencanaan sumber daya	Jurnal manajemen dan organisasi Vol. 9 No. 1	Pendekatan studi kasus	Menurut penelitian yang dilakukan pada perusahaan perkebunan PT Kencana Group, ERP meningkatkan kinerja operasional, mengurangi biaya, dan meningkatkan penjualan. Studi ini mendukung hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa penggunaan ERP berdampak positif pada kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

					Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan dengan mengoptimalkan penggunaan ERP dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
4.	(Kisworo, Arwani, dan Sukirman 2022)	Peningkatan kinerja pegawai melalui kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Smk Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang	Jurnal studi manajemen bisnis Vol. 2 No. 1	Metode kuantitatif	Kinerja guru di SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang sangat dipengaruhi oleh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Karena itu, penting untuk meningkatkan kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural yang sesuai dengan data dan dapat dijelaskan.
5.	(Hernawan dan Lukiastuti 2023)	Mediasi daya inovasi dalam hubungan antara perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi terhadap	Journal economics and banking Vol. 5 No. 2	Metode kuantitatif	Perencanaan strategis, pembelajaran organisasi, dan daya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Daya

		kinerja organisasi			inovasi memiliki kemampuan untuk memediasi hubungan antara perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi secara komplementer.
6.	(Yuwono dkk. 2023)	Pengelolaan SDM dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan suatu organisasi	Jurnal ekonomi, akuntansi dan manajemen Vol. 1 No. 2	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kerangka konseptual	Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik, organisasi pasti akan menguntungkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia dewasa, yang sering disebut sebagai aset, memerlukan pelatihan agar mereka dapat terus berkembang, sehingga status aset SDM akan berubah menjadi beban yang menghalangi perusahaan untuk maju.
7.	(Idrus dkk. 2023)	Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi dan akuntansi) Vol. 7 No. 1	Kualitatif deskriptif	Organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan bersaing di pasar global di era bisnis global yang cepat berubah. Namun, kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat menghadirkan masalah, untuk mengatasi masalah ini, organisasi

					<p>dapat menggunakan solusi yang inovatif dan kreatif, seperti menggunakan teknologi dan otomatisasi. Dalam era bisnis global saat ini, penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis mereka.</p>
--	--	--	--	--	--

Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam prakteknya, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Ismiyarto 2017)

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. (Astuti dkk. 2021)

Pengertian Perencanaan Peningkatan Kinerja

Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) adalah suatu teknik manajemen untuk peningkatan kinerja yang mengutamakan daya analisis atau kekuatan-kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam Pengertian Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) ini tercermin juga unsur-unsur kegiatan seperti dalam perencanaan yaitu:

1. kinerja atau tujuan yang akan dicapai.

2. Menentukan rencana (kekuatan kunci yang akan dirubah melalui analisis kekuatan penghambat dan pendorong).
3. Menyusun strategi dan langkah kegiatan terkoordinasi.
4. Mengatur pelaksanaannya.

Pada dasarnya Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) merupakan suatu teknik atau pendekatan perbaikan peningkatan kinerja secara terus menerus atau berkesinambungan. Dengan cara ini diharapkan akan terus meningkatkan kinerja dan tingkat kontribusi dari setiap pegawai dan unit kerja terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi.

Dikemukakan oleh seorang pakar yang dimaksud perencanaan peningkatan kinerja sebagai berikut : ” PPK adalah suatu teknik manajemen untuk meningkatkan kinerja yang mengutamakan daya analisis atas kekuatan-kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pengertian tersebut selaras dengan yang dikemukakan didalam buku meningkatkan produktivitas karyawan sebagai berikut : ”Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun.” (Yuliani 2012)

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Menurut mereka, struktur organisasi menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas, dan fungsi dialokasikan di dalam organisasi. Hal ini sangat memengaruhi cara orang bekerja dalam organisasi.

Struktur organisasi adalah sistem formal dari aturan dan tugas serta hubungan otoritas yang mengawasi bagaimana anggota organisasi bekerja sama dan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Perhatian yang diberikan oleh sebuah organisasi terhadap bentuk struktur organisasi dapat membantu organisasi untuk mempersatukan, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengatur dan mengendalikan keanekaragaman, menghasilkan barang dan jasa, efektif, dan mengintegrasikan seluruh organisasi ke dalam organisasi yang lebih besar.

2. Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya yang mempengaruhi kinerja organisasi publik adalah sumber daya manusia. Dalam setiap organisasi, manusia adalah aktor utama. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh atribut yang dibawa oleh setiap anggota staf, termasuk kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman. Organisasi hanyalah satu wadah untuk mencapai tujuan, dan individu adalah yang akan membawa organisasi tersebut ke arah yang benar.

3. Finansial

Salah satu sumber daya yang memengaruhi kinerja organisasi publik adalah keuangan. Finansial terdiri dari anggaran atau budget serta biaya. Biaya adalah jumlah uang yang disediakan dan digunakan secara langsung untuk mencapai tujuan organisasi dalam prosesnya. Anggaran sangat penting untuk operasi suatu organisasi, bersama dengan elemen sumber daya manusia dan sarana fisik lainnya. (Maryuni 2016)

Siklus Manajemen Kinerja

Terdapat empat siklus manajemen kinerja yang harus dilakukan secara konsisten, berikut langkah-langkahnya:

1. Perencanaan

Pada tahap ini, direktur dan manajemen perusahaan akan membahas tujuan perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar setiap pekerja memiliki panduan dalam merancang setiap tujuan secara menyeluruh. Tidak selalu tujuan tersebut berkaitan dengan strategi bisnis, namun mereka dapat merujuk pada empat indikator pencapaian performa karyawan dalam tim, seperti tugas, target, pengembangan, tindakan, dll.

2. Monitoring

Dalam kebanyakan kasus, hanya ada satu atau dua kali kontrol atau pengawasan dalam setahun. Dalam tahap ini, manajer harus mengambil berbagai tindakan untuk memastikan bahwa berbagai tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Manajer harus mampu menyelesaikan masalah karyawan jika nantinya ditemukan masalah pada karyawan.

3. Reviewing

Pengkajian dua arah, atau review, adalah tahapan siklus berikutnya. Pada akhir tahun, manajemen dan karyawan akan membahas apakah seluruh tujuan telah dicapai dengan baik. Tahapan ini sangat penting karena manajer dan karyawan dapat bekerja sama dalam berbagai hal. Jika perusahaan memiliki lebih banyak keterlibatan karyawan, lebih besar kemungkinan mereka akan terus bekerja di sana.

4. Penghargaan

Tahap ini sangat penting karena penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika karyawan tidak menerima penghargaan yang cukup, semangat kerja mereka akan menurun dan kemungkinan besar mereka akan mencari pekerjaan lain. Beberapa bentuk penghargaan yang dapat diberikan termasuk peningkatan gaji, bonus, tambahan cuti, promosi jabatan, proyek tambahan, testimoni, dll. Siklus manajemen kinerja dapat kembali ke tahap awal jika karyawan telah diberi penghargaan. (Astuti dkk. 2021)

KESIMPULAN

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi adalah proses yang berkelanjutan yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan kualitas produk dan layanan, meningkatkan moral dan motivasi karyawan, dan meningkatkan daya saing organisasi.

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas tentu tidak secara instan dilakukan. Maka penting bagi organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu, agar organisasi bisa terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dilakukan pada karyawannya, organisasi perlu melakukan yang namanya perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi diantaranya adalah struktur organisasi, sumber daya manusia, dan finansial. Sedangkan siklus manajemen kinerja ada empat yaitu perencanaan, monitoring, reviewing, dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Rahma Yudi, Mohammad Hafcar Nasution, Muhammad Rifaldi, Diwa Haikal Aditnya, Bagas Kurniawan Triswijaya, Dimas Setyo Raharjo, Lesta Romdhoni, dkk. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.
- Banurea, Risma Darma Ulma, Riski Erisah Simanjuntak, dan Romauli Siagian. 2023. "PERENCANAAN PENDIDIKAN." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2 (1). <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>.
- Hernawan, Ito Septanto, dan Fitri Lukia Astuti. 2023. "Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi." *EconBank: Journal of Economics and Banking* 5 (2): 233–47. <https://doi.org/10.35829/econbank.v5i2.338>.
- Idrus, Syech, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid, dan Dadi Kuswandi. 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. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>.
- Ismiyarto. 2017. "penilaian kinerja unit pelayanan pada organisasi publik." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa* 2 (2). <https://doi.org/10.33701/jipsk.v2i2.923>.
- Kasmawati. 2019. "implementasi perencanaan pendidikan dalam lembaga pendidikan islam." *Jurnal Idaarah* 3 (1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9073>.
- Khaeruman, Ahmad Mukhlis, Abdul Bahits, dan Tabroni. 2023. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 7 (1). <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>.
- Kisworo, Bambang, Mokhammad Arwani, dan Sukirman. 2022. "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Smk Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Rembang." *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 2 (1). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v2i1.8150>.
- Maryuni, Sri. 2016. "Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik." *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora* 21 (1). <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v2i1i01.1044>.
- Mashar, Ali. 2021. "Perencanaan dan Pengorganisasian Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan." *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 4 (2): 101–11. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v4i2.2121>.
- Pangestu, Ridwan Nur, Dhea Septia Rani, Tuha Setya Ning Tyas, Zahratul Farhah, dan Zaqiyah Nur Afifah. 2022. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>.
- Purnama, Dase, Budi Purwanto, dan Abdul Kohar Irwanto. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 9 (1): 22–34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v1i1.25337>.
- Yuliani, Febri. 2012. "Perencanaan Peningkatan Kinerja: Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima." *Jurnal Kebijakan Publik* 1 (2). <http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v1i2.601>.
- Yuwono, Fachrizal Satrio Putro, Christoper Dewata Bimantoro, Anindya Humairani, dan Zahrotun Nikmah. 2023. "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen* 1 (2): 11–18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>.

