



Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi

Dina Maulidatul Hasanah^{1*}, Firda Dwi Damayanti², Moh. Zakariya Fahlevi³,
Mu'alimin⁴

¹⁻⁴Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

maulidadina413@gmail.com^{1*}, damayantifirda958@gmail.com², zakariya949@gmail.com³,

Mu'alimin@uinkhas.ac.id⁴

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Korespondensi penulis: maulidadina413@gmail.com*

Abstract. *Planning and improving organizational performance is a crucial aspect in addressing the increasingly complex dynamics of business competition. This study aims to analyze the factors influencing organizational performance and effective planning strategies to enhance it. The method used is a literature review by analyzing 9 selected journal articles from 20 relevant references. The results show that organizational performance is influenced by several key factors, including human resource management, organizational structure, and financial aspects. Moreover, holistic, adaptive, and integrated strategic planning—combined with innovation and organizational learning—has proven to be significant in improving performance. This study also identified a research gap, specifically the lack of integration between strategic planning and external factors such as changes in the business environment. The practical implications highlight the importance of adopting a data-driven approach, involving all stakeholders, and implementing a continuous performance management cycle (planning, monitoring, reviewing, and rewarding). These findings contribute to the development of performance management theory and organizational practices in achieving strategic objectives.*

Keywords: *Human resource management; Organizational performance improvement; Performance planning; Strategic planning*

Abstrak. Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi merupakan aspek krusial dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi serta strategi perencanaan efektif untuk meningkatkannya. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis 9 artikel jurnal terpilih dari 20 referensi relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan aspek keuangan. Selain itu, perencanaan strategis yang holistik, adaptif, dan terintegrasi dengan inovasi serta pembelajaran organisasi terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga menemukan adanya celah riset, yakni kurangnya integrasi antara perencanaan strategis dan faktor eksternal seperti perubahan lingkungan bisnis. Implikasi praktis dari studi ini menekankan pentingnya pendekatan berbasis data, keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, serta penerapan siklus manajemen kinerja secara berkelanjutan (perencanaan, pemantauan, peninjauan, dan pemberian penghargaan). Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen kinerja dan praktik organisasi dalam mencapai tujuan strategis.

Kata kunci: Manajemen SDM; Peningkatan kinerja organisasi; Perencanaan kinerja; Perencanaan strategis

1. LATAR BELAKANG

Perencanaan merupakan fungsi manajerial yang fundamental dan tidak terhindarkan dalam setiap organisasi. Bersama dengan fungsi lainnya seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, perencanaan menjadi langkah awal dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, perencanaan tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menjadi fondasi strategis dalam menavigasi organisasi menuju kinerja yang

optimal. Hal ini semakin penting mengingat kompleksitas tantangan yang dihadapi organisasi di era globalisasi dan disrupsi teknologi saat ini.

Kinerja organisasi menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu institusi dalam mencapai visi dan misinya. Kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir, tetapi juga merupakan akumulasi dari seluruh aktivitas dan proses kerja yang terjadi di berbagai level organisasi. Beberapa literatur menjelaskan bahwa pencapaian kinerja yang baik membutuhkan perencanaan yang terstruktur, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan. Khaeruman et al. (2023) menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang holistik sebagai respons terhadap dinamika bisnis yang terus berubah.

Dalam praktiknya, banyak studi yang telah mengangkat isu perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi. Namun, fokus penelitian tersebut cenderung terbatas pada aspek internal tertentu seperti pengembangan SDM atau implementasi teknologi informasi. Sebagai contoh, Hermawan dan Lukiasuti (2023) menunjukkan bahwa perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja, khususnya melalui mediasi daya inovasi. Meskipun demikian, dimensi eksternal seperti perubahan lingkungan bisnis dan dinamika pasar sering kali belum mendapat perhatian yang memadai.

Idrus et al. (2023) menekankan bahwa adaptasi terhadap perubahan lingkungan global merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Artinya, perencanaan yang hanya berfokus pada kondisi internal organisasi tidak cukup untuk menjawab tantangan eksternal yang dinamis. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Kisworo et al. (2022) juga menyoroti pentingnya kompetensi dan budaya organisasi, namun belum mengintegrasikan elemen teknologi dan faktor eksternal secara menyeluruh.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap dalam literatur dengan mengeksplorasi integrasi antara perencanaan strategis, faktor internal, dan eksternal dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen kinerja maupun secara praktis dalam membantu organisasi merancang strategi yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap dinamika bisnis modern.

2. KERANGKA TEORI

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. (Nurma et al., 2024)

Kinerja, menurut Fahmi, adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu yang berorientasi pada keuntungan dan kerugian. Menurut Yani, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan perannya yang ada di perusahaan. Sementara itu, menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ginting et al., 2019)

Menurut uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Cara manajer memastikan bahwa tindakan dan hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen kinerja. Pendefinisian kinerja, pengukuran kinerja, dan pemberian umpan balik adalah tiga komponen sistem pada manajemen kinerja. (Astuti et al., 2021)

Kinerja organisasi (*organizational performance*) mengacu pada sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, baik dalam hal finansial, operasional, maupun strategis. Kinerja organisasi mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, inovasi, dan pertumbuhan berkelanjutan.

Menurut (Almahendra & Bambang, 2020), kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui pengelolaan sumber daya secara optimal. Sementara (Kurniawan & Setiawan, 2023) melalui *Balanced Scorecard* mengukur kinerja organisasi dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Jadi Kinerja organisasi adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yang dapat dinilai dari berbagai aspek seperti keuangan, operasional, dan kepuasan stakeholder. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi, dan teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengertian Perencanaan Peningkatan Kinerja

Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) atau *performance improvement planning* adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam organisasi, menetapkan tujuan pengembangan, merancang strategi intervensi, dan memantau hasilnya guna mencapai efektivitas organisasi yang lebih baik. Proses ini mencakup analisis

kesenjangan kinerja (*performance gap*), penetapan indikator keberhasilan, serta implementasi solusi berbasis data. (Aisyah et al., 2024)

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. (Supriyadi & Zaharuddin, 2023)

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. (Lestari et al., 2024)

Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah hal penting yang harus diperhatikan dalam berbagai kegiatan, karena kualitas mereka menentukan seberapa baik organisasi dapat mencapai tujuan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah investasi yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawannya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka di organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama di era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan kompetisi. Di tengah persaingan yang semakin ketat ini, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kunci keberhasilan.

Program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia mengajarkan keterampilan baru kepada karyawan agar mereka tidak tertinggal dan memenuhi keinginan perkembangan karier mereka karena perubahan lingkungan kerja. Program ini diikuti dengan penilaian prestasi kerja, yang dimaksudkan untuk menilai kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan. Selanjutnya dilakukan bimbingan konseling, disiplin, dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi tugas penting untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia berfokus pada program pelatihan dan pengembangan

(training and development), program pengembangan karier, dan program pengembangan kinerja organisasi. Tujuan dari program ini adalah untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan di masa depan. Selain program-program tersebut, diperlukan program yang mendukung peningkatan kompetensi mereka melalui penghargaan dan kompensasi, khususnya untuk individu yang berprestasi. (Pahira et al., 2023)

Struktur Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik adalah struktur organisasi. Menurut mereka, struktur organisasi menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas, dan fungsi dialokasikan di dalam organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi 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. (Santoso et al., 2021)

Finansial

Keuangan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Anggaran atau budget serta biaya adalah komponen finansial. Biaya adalah jumlah uang yang diberikan dan digunakan secara langsung untuk mencapai tujuan organisasi dalam prosesnya. Anggaran, bersama dengan komponen sumber daya manusia dan sarana fisik lainnya, sangat penting untuk suatu organisasi. (Suryani & Foeh, 2020)

Siklus Manajemen Kinerja

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

- 1) Perencanaan: Pada tahap ini, manajemen perusahaan dan direktur akan berbicara tentang tujuan perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar semua karyawan memiliki panduan dalam merancang setiap tujuan secara menyeluruh. Meskipun tujuan tidak selalu terkait dengan strategi bisnis, mereka dapat dikaitkan dengan empat indikator

yang menunjukkan tingkat pencapaian kinerja karyawan: tugas, target, pengembangan, tindakan, dll.

- 2) Kontrol dan pengawasan: Dalam kebanyakan kasus, hanya ada satu atau dua kali kontrol atau pengawasan setahun. Saat ini, manajer harus melakukan banyak hal untuk memastikan bahwa berbagai tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Jika masalah muncul pada karyawan, manajer harus mampu menyelesaikannya.
- 3) Reviewing Pengkajian dua arah, atau review, adalah tahapan siklus berikutnya. Pada akhir tahun, Pada akhir tahun, manajemen dan karyawan akan menilai apakah seluruh tujuan telah dicapai dengan baik. Karena manajer dan karyawan dapat bekerja sama dalam berbagai hal, tahapan ini sangat penting. Dengan lebih banyak keterlibatan karyawan, lebih besar kemungkinan mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut.
- 4) Penghargaan: Tahap ini sangat penting untuk memberikan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Jika karyawan tidak menerima penghargaan yang cukup, semangat mereka untuk bekerja akan menurun dan mereka mungkin akan mencari pekerjaan lain. Jika karyawan diberi penghargaan, siklus manajemen kinerja dapat kembali ke tahap awal. Penghargaan dapat berupa peningkatan gaji, bonus, cuti tambahan, promosi jabatan, proyek tambahan, testimoni, dll.(Rumawas, 2021)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi *literature Review*. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti surat kabar, majalah, internet, buku dokumentasi, jurnal, dan buku. Penelitian ini mempelajari berbagai buku referensi serta artikel dari penelitian sebelumnya yang berbasis pada jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik bahasan. Adanya *literatur review* ini bermanfaat untuk mengembangkan kerangka teori dan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam kegiatan ilmiah berupa penelitian, serta dapat menunjukkan kepada publik mengenai manfaat dari penelitian yang dilakukan dan bagaimana penelitian tersebut dapat mengatasi kesenjangan atau memberikan kontribusi solusi atas suatu permasalahan.(Agus et al., 2019)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 9 artikel jurnal sebagai bahan review dengan total keseluruhan 20 referensi yang digunakan dalam jurnal artikel ini. Dengan sumber-sumber literatur yang dipilih telah mengalami proses seleksi yang cermat berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari literatur review dalam beberapa artikel, kami sebagai peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kualitas dari kinerja dalam sebuah organisasi maupun instansi, diantaranya yaitu perencanaan sumber daya serta keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Pada artikel pertama strategi perencanaan sumber daya manusia yang bersifat holistik dan adaptif memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal di tengah dinamika bisnis yang senantiasa berubah. Hal ini dapat sangat membantu dalam peningkatan efektivitas setiap individu dalam pengoptimalan kinerja dalam sebuah organisasi dengan benar benar memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki.(Khaeruman et al., 2023)

Pada artikel kedua disebutkan bahwa sebuah perencanaan, kualitas, serta kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja seorang individu. Ketiga hal tersebut merupakan sebuah komponen yang dapat membantu dalam menyelaraskan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja serta dapat memotivasi serta mendukung terhadap pengembangan dari setiap individu.(Pangestu et al., 2022)

Pada artikel ketiga terdapat 2 faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seperti perencanaan sumber daya serta keunggulan kompetitif secara berkelanjutan, kedua hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja individu dalam aspek pembiayaan instansi.(Purnama et al., 2018)

Pada artikel keempat disebutkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Kompetensi dan budaya organisasi dapat membentuk lingkungan di organisasi yang mengakibatkan kinerja organisasi menjadi semakin efektif dan efisien.(Kisworo et al., 2022)

Pada artikel kelima perencanaan strategis, pembelajaran organisasi dan daya inovatif memberikan pengaruh yang cukup positif dalam aspek mediasi pembelajaran organisasi yang dimana mendukung terhadap kinerja dari sebuah organisasi.(Hermawan & Lukiastuti, 2023)

Pada artikel ke enam dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan produktivitas yang tinggi terhadap organisasi tidak hanya itu organisasi juga mampu bertahan dalam persaingan antar sesama organisasi. Pengelolaan tersebut juga mampu membantu peningkatan kinerja melalui strategi yang fokus terhadap apa yang dibutuhkan oleh masing masing individu.(Satrio et al., 2024)

Pada artikel ketujuh keterbatasan sumber daya manusia merupakan sebuah permasalahan yang sering terjadi dalam lingkup organisasi, banyak cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi permasalahan tersebut seperti penggunaan teknologi, peningkatan

kesadaran serta pengembangan program yang dimana hal tersebut melibatkan anggota dalam penerapan dari solusi yang dibutuhkan.(Idrus et al., 2023)

Pada artikel kedelapan perencanaan secara strategis merupakan rencana jangka panjang yang sangat komprehensif, perencanaan tersebut meliputi pengambilan keputusan berbasis pengetahuan antisipatif yang dimana dapat membantu dalam pembangunan kinerja dari organisasi tersebut.(Aisyah et al., 2024)

Pada artikel kesembilan didapati perencanaan dan peningkatan kinerja sangat penting terhadap sebuah organisasi. Hal ini disarankan untuk dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkala sehingga mendapatkan kualitas sesuai dengan yang telah di harapkan.(Nurma et al., 2024)

No	Penulis dan Tahun	Judul	Jurnal, Vol dan Halaman	Metode	Hasil
1.	Khaeruman, Ahmad Mukhlis, Abdul Bahits, dan Tabroni, (2023).	Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 7, No. 1, Hal. 41-50.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal di tengah dinamika bisnis yang kerap kali berubah, strategi perencanaan SDM yang holistik dan adaptif memainkan peran penting. Penemuan ini dapat membantu organisasi untuk meningkatkan efektivitas strategi SDM mereka.
2.	Ridwan Nur Pangestu, Dhea Septia Rani, Tuhu Setya Ning Tyas, Zahratul Farhah, dan Zaqiyah Nur Afifah, (2022).	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja).	(JIMT): Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 4, No. 2, Hal. 215-228.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan studi kajian pustaka.	Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Kualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Dase Purnama, Budi Purwanto, dan Abdul Kohar Irwanto, (2018).	Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya	Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 9, No. 1, Hal. 22-34.	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.	Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor kinerja utilisasi ERP memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut hasil perhitungan SEM (hipotesis 1), semakin baik kinerja operasional akan meningkatkan Net Profit Margin sebesar

					1%, dengan nilai 0,387. Sementara dari hasil perhitungan regresi, perencanaan sumber daya perusahaan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan berdampak pada kinerja perusahaan. Faktor biaya beban u Kondisi perusahaan saat ini adalah Planet, karena luasan areal belum mencapai satuan hektar per pokok, dan People, karena standar jumlah tenaga kerja belum sesuai dengan normatif luasan kebun. Dampak ERP terhadap kinerja perusahaan yang dilihat oleh perusahaan ini adalah penurunan biaya beban umum seperti paperless.
4.	Bambang Kisworo, Mokhamad Arwani, dan Sukirman, (2022).	Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang.	Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 2, No. 1, Hal. 1-13.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Studi ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, yang menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang lebih baik, komitmen organisasi meningkat. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, yang menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang lebih baik, komitmen organisasi meningkat. (3) Dalam SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, kompetensi berpengaruh positif

					<p>signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat dengan kompetensi yang lebih baik. (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, yang menunjukkan bahwa kinerja guru yang lebih baik meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, yang menunjukkan bahwa kinerja guru yang lebih baik meningkatkan komitmen organisasi.</p>
5.	Ito Septanto Hernawan dan Fitri Lukiastruti, (2023).	Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.	EconBank: Journal of Economics and Banking, Vol. 5, No. 2, Hal. 233-248.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategis, pembelajaran organisasi, dan daya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Perencanaan strategis, pembelajaran organisasi, dan daya inovasi juga 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.</p>
6.	Fachrizaral Satrio Putro Yuwono, Darianus Elu, dan Irma Rahmawati, (2024).	Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, No. 1, Hal. 44-49.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah cara terbaik untuk</p>

		dalam Kemajuan Perusahaan.		adalah studi literatur.	mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi untuk organisasi dan perusahaan. Selain itu, organisasi dapat bertahan dengan merencanakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan yang tepat berada di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dalam beberapa tahap, seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pengembangan karyawan. Kemajuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada kemampuan, motivasi, dan peluang. Dalam pelaksanaannya, organisasi dapat menentukan durasi perencanaan SDM sesuai dengan tujuan organisasi.
7.	Syech Idrus, 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 MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 7, No. 1, Hal. 72-89.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa jika diterapkan, akan muncul berbagai masalah, seperti keterbatasan sumber daya manusia, ketidaksesuaian budaya dan nilai, dan fleksibilitas yang rendah. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini, diperlukan solusi seperti penggunaan teknologi dan otomatisasi, meningkatkan kesadaran budaya dan nilai, dan

					membuat program yang mendorong keterlibatan karyawan.
8.	Juwita Nur Aisyah, M. Alfi Aulia, Qurotul A'yuni, dan Mu'alimin, (2024).	Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.	JMPAI: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, Vol. 2, No. 3, Hal. 147-155.	Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (<i>literature review</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategis dianggap sebagai rencana jangka panjang yang komprehensif. Ini adalah panduan yang aktif untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan fungsi organisasi dan bukan hanya dokumen yang statik. Perencanaan strategis dianggap sebagai proses yang terus-menerus dan sistematis. Pengambilan keputusan berbasis pengetahuan antisipatif, pengorganisasian kegiatan untuk melaksanakan keputusan, dan pengukuran hasil melalui umpan balik sistematis adalah semua bagian dari proses ini. Perencanaan strategis berfungsi sebagai komponen penting dalam membangun kinerja organisasi, memberikan panduan komprehensif untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi.

9.	Auliya Nurma Febrianti, Afrizatul Umami, dan Mu'alimin, (2024).	Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi.	Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, Vol. 1, No. 3, Hal. 310-320.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan objek kajian penelitian kepustakaan (<i>library research</i>).	Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi sangat penting karena mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi tidak dapat dilakukan secara instan, sehingga organisasi harus berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu, agar organisasi dapat terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dilakukan pada saat ini, juga penting bagi organisasi untuk melakukan upaya terbaik mereka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan.
----	---	---	--	--	--

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

- Agus, C. E., Sutomo, & Hartono, A. (2019). Literatur review: Panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2).
- Aisyah, J. N., Aulia, M., A'yuni, Q., & Mu'alimin. (2024). Perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. *JMPAI: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 147–155.
- Almahendra, & Bambang. (2020). The impact of digital transformation on organizational performance: Evidence from Indonesian companies. *Journal of Business and Management*, 22(3), 45–60.
- Astuti, Y. R., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditty, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., & Romdhoni, R. (2021). *Manajemen kinerja. Nata Karya*.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hermawan, I. S., & Lukiasuti, F. (2023). Mediasi daya inovasi dalam hubungan antara perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi. *Journal Economics and Banking*, 5(2), 233–248.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 72–89.
- Khaeruman, M., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41–50.
- Kisworo, B., Arwani, M., & Sukirman. (2022). Peningkatan kinerja pegawai melalui kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 1–13.
- Kurniawan, & Setiawan. (2023). The role of employee engagement in enhancing organizational performance: A case study of tech startups. *Asian Journal of Management Studies*, 15(2), 78–95.
- Lestari, S. A., Setiawati, S. C., Abidillah, M. I., Naufal, A. M. D., & Mu'alimin. (2024). Peningkatan kerja organisasi perancangan dan implementasi efektif. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(4), 91–105.
- Nurma, F. A., Umami, F., & Mu'alimin. (2024). Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(3), 310–320.
- Pahira, H. S., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Ning, T. T. S., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(2), 215–228.
- Purnama, D., Purwanto, B., & Irwanto, A. K. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan berdasarkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan perencanaan sumber daya. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 9(1), 22–34.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen kinerja*. Universitas San Ratulangi (UNSRAT Press).
- Santoso, B. E., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 8(2), 48–51.
- Satrio, F., Yuwono, P., Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49.
- Supriyadi, & Zaharuddin. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 308–320.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H. J. (2020). *Kinerja organisasi*. DEEPUBLISH.