



# Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas dan Motivasi Karyawan

Muhammad Chairil<sup>1</sup>, Adif Prima Faturrahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail : [arilw3806@gmail.com](mailto:arilw3806@gmail.com)<sup>1</sup>, [adifprima3@gmail.com](mailto:adifprima3@gmail.com)<sup>2</sup>

## Article Info

### Article history:

Received November 02, 2025

Revised November 06, 2025

Accepted November 10, 2025

### Keywords:

Performance Management,

Productivity, Motivation,

Human Resources,

Performance Evaluation.

## ABSTRACT

*Performance management is a systematic process aimed at improving organizational effectiveness by aligning individual and team objectives with overall business goals. It involves continuous assessment, development, and improvement of employee performance through goal setting, regular monitoring, feedback, and evaluation. This ongoing process fosters a culture of continuous improvement, helping organizations achieve strategic objectives and enhance productivity.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



## Article Info

### Article history:

Received November 02, 2025

Revised November 06, 2025

Accepted November 10, 2025

### Kata Kunci :

Manajemen Kinerja,

Produktivitas, Motivasi,

Sumber Daya Manusia,

Evaluasi Kinerja

## ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah proses strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini mengkaji pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas dan motivasi karyawan dengan pendekatan studi kasus. Hasil menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif meningkatkan produktivitas hingga 21,5% dan memotivasi karyawan melalui penghargaan, pengakuan, serta komunikasi terbuka. Rekomendasi penelitian ini adalah penerapan manajemen kinerja secara konsisten untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dan daya saing organisasi.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Muhammad Chairil

Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail: [arilw3806@gmail.com](mailto:arilw3806@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah proses yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup penetapan tujuan, monitoring pelaksanaan tugas, evaluasi hasil kerja, dan pemberian umpan balik konstruktif kepada karyawan. Dengan pendekatan yang terstruktur dan terukur, manajemen kinerja membantu karyawan memahami harapan organisasi serta fokus dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.



Produktivitas karyawan meningkat seiring dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan target kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi secara sistematis. Sistem manajemen kinerja yang baik tidak hanya memperjelas apa yang harus dicapai oleh karyawan, tetapi juga memberikan ruang untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan bimbingan. Evaluasi berkala memungkinkan identifikasi kelemahan serta potensi pengembangan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Misalnya, pada perusahaan yang menerapkan manajemen kinerja yang tepat, peningkatan produktivitas karyawan dapat mencapai 21,5%, sebuah angka signifikan yang menunjukkan efektivitas sistem ini.

Di samping produktivitas, motivasi karyawan juga sangat dipengaruhi oleh manajemen kinerja. Pengakuan atas pencapaian karyawan melalui penghargaan dan umpan balik positif memberikan dorongan psikologis yang memperkuat motivasi intrinsik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Motivasi yang baik juga menciptakan suasana kerja positif, meningkatkan komitmen kerja, dan mengurangi tingkat turnover, sehingga berdampak positif terhadap stabilitas organisasi.

Lebih lanjut, motivasi karyawan yang didukung oleh manajemen kinerja efektif memfasilitasi peningkatan kualitas kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan kinerja yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam evaluasi juga memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Hal ini mendorong inovasi dan kerja sama tim yang lebih baik, esensial dalam menghadapi persaingan bisnis dan perubahan lingkungan yang dinamis.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis, organisasi perlu menjaga agar proses internalnya tetap berjalan secara efektif dan produktif. Efektivitas organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian tujuan, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan keuangan. Untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek, termasuk manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya organisasi, dan strategi bisnis. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi tidak bisa dilebih-lebihkan. Karyawan adalah aset berharga yang memainkan peran penting dalam menjalankan operasional organisasi sehari-hari. Efektivitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan alat strategis yang sangat berpengaruh dalam mendorong produktivitas dan motivasi karyawan. Dengan sistem yang diterapkan secara konsisten dan berfokus pada pengembangan karyawan, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan institusi. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen kinerja adalah investasi dalam keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena



memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai faktor dan perspektif yang kompleks yang terkait dengan topik penelitian ini. Studikusus dipilih sebagai desain penelitian karena memungkinkan peneliti untuk memeriksa fenomena dalam konteks nyata organisasi tertentu, dengan memperhatikan konteks dan situasi yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, studi kasus akan dilakukan pada dua organisasi yang berbeda dalam industri yang berbeda pula, untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang implementasi manajemen kinerja dan dampaknya terhadap produktivitas dan motivasi karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka berdasarkan rekomendasi perusahaan. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja untuk membantu karyawan tumbuh dan meningkatkan melalui umpan balik yang bermanfaat. Dalam penelitian (Zhafira Aulinasari et al., 2023), Riva'i dan Basri (2005) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat dari penilaian atau evaluasi kinerja bagi organisasi dan pegawai yang dinilai. Tujuan pertama adalah peningkatan kinerja (Peningkatan Kinerja). Ini meningkatkan kemampuan manajemen dan pegawai untuk melakukan tindakan yang meningkatkan kinerja secara mandiri. Tujuan kedua adalah penyesuaian kompensasi (Penyesuaian Kompensasi).

Memberi informasi kepada atasan untuk membantu mereka menemukan karyawan yang luar biasa yang layak mendapatkan kenaikan gaji serta mereka yang mungkin mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan. Ketiga, keputusan tentang penempatan. Departemen Sumber Daya Manusia dapat menggunakan pendekatan untuk mengetahui apakah seorang karyawan siap untuk promosi. Keempat, Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan. mengidentifikasi peluang bagi karyawan untuk memperluas pengetahuan mereka dan memperoleh keterampilan baru. Kelima, Perencanaan dan Pengembangan Karir memberikan bimbingan untuk menemukan minat dan bakat yang tepat dan membantu mengembangkan karir.

### **1. Konsep Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang memastikan sasaran organisasi tercapai secara efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja individu dan tim. Proses ini melibatkan perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Manajemen kinerja bukan hanya evaluasi tahunan, melainkan siklus terus-menerus yang fokus pada komunikasi terbuka, pemberian umpan balik, serta pengembangan kemampuan agar karyawan dapat bekerja maksimal sesuai tujuan organisasi.

### **2. Hubungan Manajemen Kinerja dan Produktivitas Karyawan**

Manajemen kinerja dan produktivitas karyawan memiliki hubungan erat di mana manajemen kinerja yang baik meningkatkan fokus, motivasi, dan hasil kerja karyawan. Sistem yang terstruktur membantu karyawan memahami tujuan dan ekspektasi, sehingga produktivitas mereka meningkat signifikan. Dengan evaluasi dan umpan balik rutin, manajemen kinerja memacu karyawan untuk terus memperbaiki kinerja, mendukung pencapaian target organisasi.



### **3. Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Motivasi Karyawan**

Pengaruh manajemen kinerja terhadap motivasi karyawan sangat signifikan. Dengan sistem yang baik, karyawan merasa dihargai melalui pengakuan dan umpan balik yang konstruktif, yang meningkatkan semangat kerja mereka. Manajemen kinerja juga membantu menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, sehingga memacu karyawan untuk bergerak keluar dari zona nyaman dan meningkatkan keterampilannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja efektif berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pencapaian hasil optimal.

### **4. Faktor-faktor Pendukung Efektivitas Manajemen Kinerja**

- Kepemimpinan yang efektif, yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan
- Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan.
- Sistem penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dan realistis.
- Penggunaan teknologi untuk memantau dan memberikan umpan balik kinerja tepat waktu.
- Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai.

## **KESIMPULAN**

Manajemen kinerja merupakan alat strategis yang sangat berpengaruh dalam mendorong produktivitas dan motivasi karyawan. Dengan sistem yang diterapkan secara konsisten dan berfokus pada pengembangan karyawan, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan institusi. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen kinerja adalah investasi dalam keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih yang disampaikan sebesar-besarnya kepada Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta atas dukungan dan kesempatan yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pengampu yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan motivasi yang sangat berharga. Selain itu, terima kasih atas fasilitas kampus yang telah disediakan dengan baik, mulai dari sarana belajar yang memadai hingga lingkungan akademik yang kondusif, sehingga mendukung kelancaran proses penelitian dan penulisan artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Zulfikar, M. I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 1-7.
- Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1),



42-48.

Sulistiarini, I., & Ismail, I. (2025). Metode Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Kinerja.

JEMSI, 6(4), 2547-2561.

Nuridin, I., Musaad, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495–502.

Fara Damayanti, Suroso, & Angela, F. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5670–5684.

Oktobriani, Tania. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk. Kandatel Malang. Malang: Universitas Brawijaya

Indriani, Puji. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pegawai PT. Omega Mas Pasuruan. Malang: Universitas Brawijaya.

Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215-228.