

The Role of Management Psychology in Forming Attachment and Motivation for Organizational Performance

Peran Psikologi Manajemen Dalam Membentuk Keterikatan Dan Motivasi Kinerja Organisasi

Bagas Kurniawan^{1*}, Haula Nur Imama², Hikmatul Maghfiroh³, Yusiana⁴, Mu'alimin⁵ 

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received, June 24, 2024
Revised, June 24, 2024
Accepted, June 24, 2024
Available online, June 25, 2024

Kata Kunci:

Motivasi kerja, Psikologi, Manajemen

Keywords:

Work Motivation, Psychology, Management

About Article



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

Copyright © 2024 by Author. Published by Aksara Shofa.

ABSTRAK

Psikologi manajemen adalah disiplin ilmu manajemen yang menggunakan pendekatan psikologis untuk memahami kepribadian setiap orang dalam suatu organisasi. Faktor psikologis mempengaruhi kinerja individu, pola komunikasi, dan interaksi di lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran psikologi manajerial dalam membentuk keterikatan dan motivasi kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dari berbagai buku, artikel, dan laporan penelitian. Hasil tinjauan literatur yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung hanya dapat dibangun melalui praktik kepemimpinan yang baik. Praktik kepemimpinan yang baik dapat diidentifikasi dari bagaimana pemimpin mengelola pola komunikasi dan interaksi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan setiap individu. Kebutuhan dan harapan tersebut terpenuhi melalui pendekatan yang adil dan manusiawi kepada seluruh anggota, jalur karir yang jelas, penghargaan atas kinerja pekerjaan, program pengembangan kualitas, evaluasi pekerjaan yang obyektif, dan tindak lanjut hasil evaluasi pekerjaan. Pemimpin tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kecuali mereka mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari anggotanya. Kepercayaan hanya dapat diperoleh ketika pemimpin peduli terhadap seluruh anggotanya, bersedia menerima pendapat dan saran, serta bersedia berbagi pengalaman dengan anggotanya.

ABSTRACT

Management psychology is a management discipline that uses a psychological approach to understand the personality of each person in an organization. Psychological factors influence individual performance, communication patterns, and interactions in the work environment. The aim of this research is to explain the role of managerial psychology in shaping engagement and motivation for organizational performance. This research uses a literature review method from various books, articles and research reports. The results of the literature review conducted show that a supportive work environment can only be built through good leadership practices. Good leadership practices can be identified from how leaders manage communication and interaction patterns to meet the needs and expectations of each individual. These needs and expectations are met through a fair and humane approach to all members, clear career paths, rewards for work performance, quality development programs, objective job evaluations, and follow-up on job evaluation results. Leaders cannot create a comfortable work environment unless they earn the trust and loyalty of members. Trust can only be obtained when leaders care about all their members, are willing to accept opinions and suggestions, and are willing to share experiences with their members.

*Penanggung Jawab

E-mail : bagaskurniawan@gmail.com (Bagas Kurniawan)

E-mail : lmamakhaula@gmail.com (Haula Nur Imama)

E-mail : hikmahfiroh22@gmail.com (Hikmatul Maghfiroh)

E-mail : yusiana@gmail.com (Yusiana)

E-mail : mu'alimin@uinkhas.ac.id (Mu'alimin)

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah serangkaian keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang untuk mengelola sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi dan lembaga. Efisiensi dalam bekerja berarti rencana kerja dilaksanakan dengan baik dan tujuan yang diinginkan tercapai, sedangkan efisiensi berarti pekerjaan dilaksanakan tepat waktu dan terorganisir dengan baik (Indartono, 2016). Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan proses mental yang terkait perilaku setiap individu. Dalam konteks tim kerja, psikologi membantu kita memahami bagaimana individu berinteraksi, bagaimana mereka memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan bagaimana mereka menghadapi konflik dan stres.

Psikologi manajemen adalah bidang studi yang memadukan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja. Bidang ini mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik, dan perubahan organisasional. Tujuan utama dari psikologi manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok di tempat kerja. Dengan memahami kebutuhan, motivasi, dan dinamika psikologis karyawan, manajer dapat merancang strategi, kebijakan, dan praktik-praktik manajemen yang lebih efektif dan sesuai dengan konteks organisasi.

Dalam psikologi, Ada beberapa teori yang dapat diterapkan dalam konteks tim kerja, seperti teori motivasi, teori kepemimpinan, dan teori konflik. Teori motivasi membantu kita memahami bagaimana individu memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan tim. Teori kepemimpinan membantu para pemimpin memahami bagaimana mereka dapat membimbing dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Teori konflik membantu kita memahami bagaimana menyelesaikan konflik yang mungkin timbul dalam tim kerja (Izzati & Mulyana, 2019). Dalam psikologi organisasi, penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi, kepuasan kerja, dan komunikasi meningkatkan kinerja individu dan kelompok di tempat kerja. Dalam penelitian Locke dan Latham (2019) menjelaskan tentang teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas, namun juga pada aspek-aspek lain seperti retensi talenta, iklim organisasi yang sehat, dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi modern untuk memahami dan mengintegrasikan peran psikologi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review). Literature Review merupakan kegiatan menelaah dan membaca bahan-bahan pustaka seperti buku-buku dan dokumen-dokumen, mempelajari dan menilai prosedur dan hasil penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan orang lain, serta mempelajari laporan-laporan hasil observasi dan

hasil survei tentang masalah yang terkait dengan topik permasalahan yang akan diteliti. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel ilmiah, buku, dan sumber pustaka terkait yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir. Pencarian dilakukan melalui database jurnal akademik dengan menggunakan kata kunci seperti "psychological management", "employee engagement", "work motivation", dan "organizational performance".

Artikel-artikel yang relevan dikaji secara komprehensif untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, temuan penelitian, serta implikasinya bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, mengategorikan dan mensintesis informasi berdasarkan topik utama seperti kepemimpinan, pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan strategi pengelolaan SDM. Proses ini menghasilkan wawasan mendalam tentang kontribusi psikologi manajemen dalam meningkatkan keterikatan dan motivasi kinerja karyawan..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Literature Review pada beberapa artikel, kami menemukan beberapa peran psikologi manajemen dalam membentuk keterikatan dan motivasi 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.	(Endy Pungkas Priambodo, Marcham Darokah, RR. Erita Yuliasesti Diah Sari, 2019)	Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi	PSYMPATHI C : Jurnal Ilmiah Psikologi Vol.67 No.2, Tahun 2019	Pendekatan Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan pengaruh signifikanself-efficacy terhadap employee engagement dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Selain itu ditemukan juga pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap employee engagement dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediasi pengaruh self-efficacy dan iklim organisasi terhadap employee engagement.
2.	(Putu Adi Kususma Putra1, Gede Adnyana Sudibya, 2018)	PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZASIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 8, 2018	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
					terhadap karyawan OCB di LPD Tanjung Benoa. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan karyawan OCB LPD Tanjung Benoa
3.	(Ade Nugraha Saefudin, Wustari L.H. Mangundjaya , 2018)	Peran Modal Psikologis sebagai Mediator untuk Kepercayaan Organisasi dan Keterikatan Karyawan pada Industri Media Televisi	Jurnal Psikologi, Volume 14 Nomor 2, Desember 2018	Penelitian Kuantitatif	Hasil analisis menggunakan Process Hayes menunjukkan bahwa modal psikologis berperan signifikan sebagai mediasi persial pada hubungan kepercayaan organisasi dengan keterikatan karyawan pada Industri media televisi.
4.	(Mochamad Syarifudin, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan BPJS Kesehatan Magelang	Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol. 2, No. 2 April 2024	Metode deskriptif kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan berubah karyawan; (2) Ada pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
					berubah karyawan; dan (3) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan berubah karyawan. Sebagai upaya perbaikan maka disarankan kepada BPJS kesehatan untuk menjaga motivasi kerja karyawannya
5.	(Hernawan dan Lukiastuti 2023)	Mediasi daya inovasi dalam hubungan antara perencanaan strategis dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi	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 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	dikelola dengan baik, organisasi pasti akan menguntungkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia dewasa, yang sering disebut sebagai aset,

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
					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 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

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
					mencapai tujuan bisnis mereka.

Pengertian Psikologi Manajemen

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)

Perencanaan Membentuk Keterikatan 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 memotifasi Kinerja Organisasi

- a. 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.

b. 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 yang akan membawa organisasi tersebut ke arah yang benar.

c. Finansial

Salah satu sumber daya yang mempengaruhi 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:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

4. 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.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada bapak dosen Dr. Mu'alimin, S.Ag., M.Pd.I selaku pembimbing mata kuliah psikologi manajemen sehingga kami mampu menyelesaikan tugas jurnal ini dengan baik.

6. REFERENSI

- Astuti, Rahma Yudi, Mohammad Hafcar Nasution, Muhammad Rifaldi, Diwa Haikal Adittyta, Bagas Kurniawan Triswijaya, Dimas Setyo Raharjo, Lesta Romdhoni, dkk. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.
- Banurea, Risma Darma Ulina, 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 Lukiastuti. 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/jipks.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, Mokhamad 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.v21i01.1044>.
- 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>.