

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE
(Analisis Manajemen Syariah)**



Oleh

WARNIATI

NIM. 13.2200.112

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

2018

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE
(Analisis Manajemen Syariah)**



Oleh
WARNIATI
NIM : 13.2200.112

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

2018

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE
(Analisis Manajemen Syariah)**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

**Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah**

**WARNIATI
NIM. 13.2200.112**

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Warniati
Judul Skripsi : Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)
NIM : 13.2200.112
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare
No. Sti.08/PP.00.01/11/2016

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Abdul Hamid, SE., M.M (.....)
NIP : 19720929 200801 1 012
Pembimbing Pendamping : Damirah, SE., M.M (.....)
NIP : 19760604 200604 2 001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,


Budiman, M.HI
NIP: 19730627 200312 1 004



SKRIPSI

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG
PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

disusun dan diajukan oleh

WARNIATI
NIM.13.2200.112

Telah dipertahankan di depan panitia ujian muaqasyah

Pada tanggal 10 April 2018

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

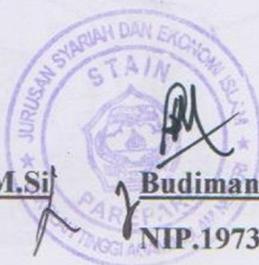
| | | |
|-----------------------|--------------------------|--|
| Pembimbing Utama | : Abdul Hamid, S.E., M.M | () |
| NIP | : 19720929 200801 1 012 | () |
| Pembimbing Pendamping | : Damirah, S.E., M.M | () |
| NIP | : 19760604 200604 2 001 | |

Ketua STAIN Parepare

Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP.196404271987031002



Budiman, M.HI
NIP.197306272003121004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja
Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang
Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Warniati

NIM : 13.2200.112

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare
No. Sti.08/PP.00.01/11/2016

Tanggal Kelulusan : 10 April 2018

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Abdul Hamid, S.E., M.M. (Ketua)

Damirah, S.E., M.M. (Sekretaris)

Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Anggota)

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag (Anggota)



Mengetahui:

Ketua STAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si

NIP.19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahimi

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat hidayah, taufik dan rahma-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Hukum pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Orang tua tercinta Ayahanda Nurdin dan Ibunda Nurnia serta kakakku Wardania S.Pdi dan Wardiani, yang senantiasa memberi nasehat, bimbingan, semangat, waktu, harapan dan do'a serta kasih sayang yang begitu tulus yang tidak bisa dibalas dengan apapun.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M dan Ibu Damirah, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan, menyampaikan terima kasih kepada :

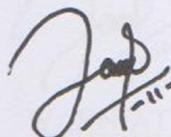
2. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si sebagai Ketua STAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di STAIN Parepare.
3. Bapak Budiman, M.HI sebagai Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Bapak Aris S.Ag, M.H.I. selaku Ketua Program Studi Muamalah (Hukum Ekonomi Islam).

5. Bapak dan ibu dosen program studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di STAIN Parepare.
6. Pihak Perpustakaan STAIN Parepare yang senantiasa melayani dengan baik dengan bantuan pinjaman buku-buku yang dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi penulis dalam menyusun skripsi.
7. Kepada Bapak Pimpinan beserta seluruh karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.
8. Terkhusus untuk sahabatku Risnayanti yang selalu setia menemani pada saat proses wawancara. Ratnah dan Hariana selalu setia menemani, memberikan dukungan, serta teman-teman yang senantiasa memberi semangat kepada peneliti.
9. Kepada semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya terlebih bagi penulis itu sendiri.

Parepare, 13 Januari 2018

Penulis



WARNIATI

NIM: 13.2200.112

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

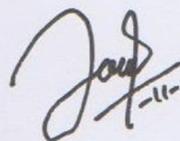
Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Warniati
NIM : 13.2200.112
Tempat/Tgl. Lahir : Laemanta, 27 Juli 1994
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 13 Januari 2018

Penyusun,



WARNIATI
NIM. 13.2200.112

ABSTRAK

Warniati, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare Analisis Manajemen Syariah* (dibimbing oleh Abdul Hamid dan Damirah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka analisis data yang diterapkan adalah kualitatif. Pengumpulan data adalah kegiatan menguraikan atau menghimpun seluruh data yang telah didapatkan dari lapangan baik berupa hasil observasi, wawancara serta data-data yang berbentuk dokumen tertentu tanpa terkecuali. Penyajian data, upaya menyajikan data untuk melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian ini. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kesimpulan dan verifikasi, yaitu upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan, dengan mencari pola, hubungan, persamaan dari hal-hal yang sering timbul.

Perencanaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu memberikan pelatihan, menerapkan kedisiplinan dan memberikan motivasi dalam bekerja. Implementasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu mengadakan pelatihan, menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja dan memberikan motivasi berupa *reward* dan *punishment*. Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan berjalan efektif dan efisien, jika hal ini dikaitkan dengan manajemen syariah maka hal ini sesuai dengan ketiga prinsi-prinsip manajemen syariah yakni keadilan, amanah dan pertanggungjawaban serta komunikatif.

Kata Kunci: Manajemen Strategi, Kinerja, Karyawan.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGAJUAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMB..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | viii |
| ABSTRAK..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| 2.2 Tinjauan Teoritis..... | 8 |
| 2.2.1 Teori Strategi..... | 8 |
| 2.2.2 Teori Motivasi..... | 12 |
| 2.2.3 Teori Karyawan..... | 17 |

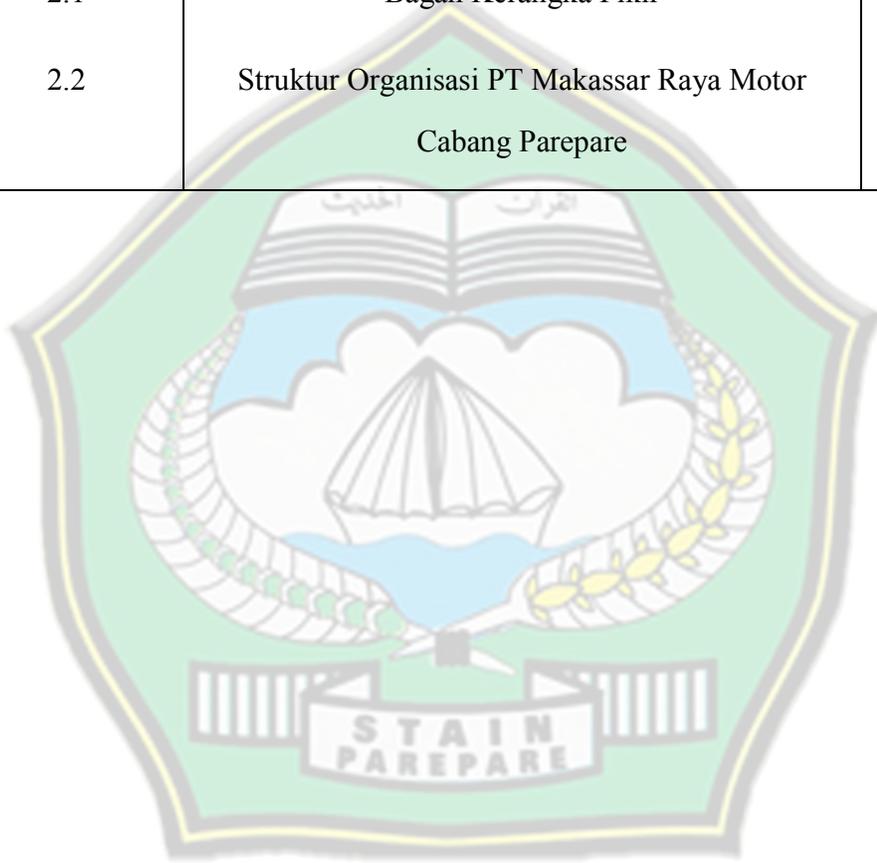
| | | |
|---|---|----|
| 2.2.4 | Teori Peningkatan Kinerja..... | 20 |
| 2.2.5 | Manajemen Syariah..... | 25 |
| 2.2.6 | Manajemen Strategi.....; | 34 |
| 2.3 | Tinjauan Konseptual (Penjelasan Judul)..... | 38 |
| 2.4 | Bagan Kerangka Pikir..... | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 41 |
| 3.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 41 |
| 3.3 | Fokus Penelitian..... | 42 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data yang Digunakan..... | 42 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 42 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 46 |
| 4.2 | Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 55 |
| 4.2.1 | Perencanaan Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare..... | 55 |
| 4.2.2 | Implementasi Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare..... | 66 |
| 4.2.3 | Evaluasi Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare..... | 68 |
| BAB V PENUTUP | | |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 74 |
| 5.2 | Saran..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA.....76
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|------------|---|---------|
| 2.1 | Bagan Kerangka Pikir | 40 |
| 2.2 | Struktur Organisasi PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare | 54 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lamp. | Judul Lampiran |
|-----------|--|
| 1 | Izin Melaksanakan Penelitian |
| 2 | Izin Rekomendasi Penelitian |
| 3 | Outline Pertanyaan |
| 4 | Surat Keterangan Wawancara |
| 5 | Dokumentasi |
| 6 | Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian |
| 7 | Riwayat Hidup |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah-arah aktifitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja juga dapat dinilai terhadap perilaku yang diharapkan yang harus ditentukan sebelumnya.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja dari dalam diri karyawan maka membentuk suatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Strategi dalam manajemen merupakan suatu proses yang dinamik karena ia berlangsung secara terus menerus dalam suatu organisasi. Setiap strategi selalu memerlukan peninjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan dimasa depan, salah satu alasan utama mengapa demikian halnya adalah karena kondisi yang selalu berubah-ubah pula. Dengan perkataan lain manajemen strategi dimaksudkan agar organisasi menjadi satuan yang mampu menampilkan kinerja yang tinggi karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektivitas dan produktivitasnya makin lama makin tinggi. Hanya dengan demikianlah tujuan dan berbagai sasarannya dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inofasi-inofasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasa tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat

kesuksesan suatu perusahaan. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.¹

PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan yaitu penjualan mobil, Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengenai manajemen strategi lembaga tersebut dan juga menganalisis apakah manajemen strategi yang digunakan telah sesuai dengan sistem manajemen syariah. Maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”.

¹<https://bimbelskripsimanajemen.files.wordpress.com/pdf> (27 Agustus 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Apabila dianalisis kiranya dapat dirumuskan pokok permasalahan yang perlu dikaji menjadi sub-sub sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana perencanaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
- 1.2.2 Bagaimana implementasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
- 1.2.3 Bagaimana evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui perencanaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.
- 1.3.2 Untuk mengetahui implementasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.
- 1.3.3 Untuk mengetahui evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

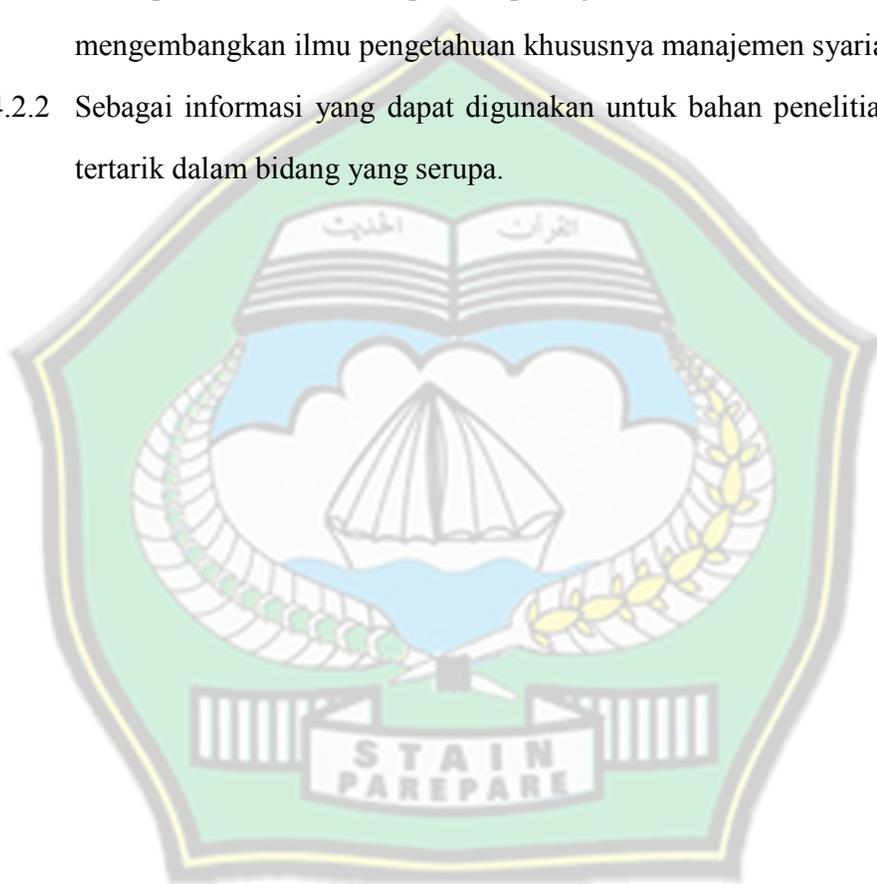
- 1.4.1 Manfaat Teoritis
 - 1.4.1.1 Penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam mengetahui sejauh mana efektivitas peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

1.4.1.2 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan (referensi) bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen syariah.

1.4.2.2 Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian bagi yang tertarik dalam bidang yang serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sejauh pengetahuan peneliti ada beberapa karya yang mengungkap tentang kinerja sumber daya manusia/karyawan, akan tetapi tidak ditemukan penelitian yang membahas tentang Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian lain yang terkait dengan strategi peningkatan kinerja diantaranya:

- 1.1.1 Moh. Abdul Muchlis dengan judul “Implementasi Manajemen Strategi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Rejos Peterongan Jombang Jawa Timur” tujuan penelitian ini ingin mengetahui penerapan manajemen strategi dalam upaya pendidikan di pondok pesantren Darul Ulum Rejos Peterongan Jombang Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif, analitik, kualitatif* dengan menggunakan studi lapangan dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini penerapan manajemen sudah terlaksana dengan baik sehingga tujuan yang ingin dicapai juga tercapai dengan baik.²

Kesamaan yang peneliti dan penulis lakukan adalah salah satu fokus pada penelitian ini yang membahas mengenai manajemen strategi. Dan adapun metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode penelitian

²Moh. Abdul Muchlis, “Implementasi Manajemen Strategi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Rejos Peterongan Jombang Jawa Timur” (Skripsi Sarjana; Fakultas Dakwah: Yogyakarta, 2010), h. ii.

kualitatif yang menggambarkan apa yang terjadi di lapangan. Perbedaan dari penelitian yang penulis akan teliti terletak pada objek penelitian.

- 1.1.2 Budi Sulistyo dengan judul “Analisis Manajemen Strategi Perusahaan Pada PT. Adira Finance”. Pada penelitian dijelaskan bahwa manajemen strategi merupakan komponen penting dalam pengelolaan perusahaan karena melalui manajemen strategi inilah sebuah perusahaan merencanakan taktik yang akan dipilih untuk dilaksanakan dan diterapkan sehingga perusahaan dapat unggul dalam dunia bisnis.³

Kesamaan yang peneliti dan penulis lakukan adalah salah satu fokus penelitian yang membahas mengenai manajemen strategi dan sdsapun metode yang digunakan juga sama yaitu metode penelitian kualitatif. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penggunaan manajemen strategi pada perusahaan secara umum, sedangkan yang akan dilakukan penulis saat ini adalah berfokus pada manajemen strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

- 1.1.3 Elly Puspita dengan judul “Analisis Manajemen Strategi pada PT. Garuda Indonesia Berdasarkan *Balanced Scorecard* Tahun 2010-2011”. Pada penelitian ini ingin mengganti dan mengetahui apakah manajemen pada PT. Garuda Indonesia tahun 2010-2011 dengan cara analisa manajemen strategi berdasarkan *balanced scorecard* data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari mengunduh data yang telah dikeluarkan PT. Garuda Indonesia. Berdasarkan hasil analisa PT. Garuda Indonesia belum

³Budi Sulistyo, “Analisis Manajemen Strategi Perusahaan Pada PT. Adira Finance” (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi, Jakarta, 2003), h. 13.

sepenuhnya menggunakan manajemen strategi dalam mencapai target dan tujuannya.⁴

Kesamaan dari penelitian ini terletak pada keinginan untuk mengetahui apakah manajemen strategi dari perencanaan dan pengimplementasian telah terlaksana sesuai analisa awal kedua objek peneliti. Letak perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan data sekunder pada penelitiannya sedangkan penulis menggunakan data langsung dari pengamatan objek penelitian.

Setelah mencari dari beberapa penelitian terdahulu, belum ada penelitian yang membahas tentang manajemen strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Dan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas banyak sekali upaya-upaya yang dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawainya baik perusahaan maupun pemerintahan, maupun pendidikan. strategi yang digunakanpun berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Strategi

Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dalam tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.⁵

⁴Elly Puspita, “Analisis Manajemen Strategi pada PT. Garuda Indonesia Berdasarkan *Balanced Scorecard* Tahun 2010-2011” (Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi: Yogyakarta, 2012), h. xvii.

⁵Fredy Rangkuti, *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), h. 3-4.

Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi.⁶

2.2.1.1 Strategi Menurut Beberapa Ahli

2.2.1.1.1 Bussinesdictionary

Strategi merupakan metode atau rencana dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah.

2.2.2.1.2 Glueck dan Jauch

Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.⁷

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.⁸

2.2.2.1.3 Griffin

Mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga

⁶Stephen P. Robbins, *Manajemen*, Edisi X (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 213.

⁷Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), h. 58.

⁸Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika ditama, 2014), h. 2.

dimaksudkan untuk mempertahankan berlangsungnya organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.⁹

Menurut *webster's new world dictionary* yang dikutip oleh Jusuf dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategi*, strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan.¹⁰ Sedangkan menurut Michael E. Porter, strategi adalah menciptakan penyesuaian diantara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada melakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikannya.¹¹

Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.¹²

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.¹³

⁹Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group), h. 132.

¹⁰Jusuf Udaya, Dkk, *Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 6.

¹¹Usi Usmara, *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses* (Yogyakarta: Amara Book, 2013), h. 143.

¹²Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), h. 58.

¹³Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: Refika Aditama, 2014), h.2.

Jadi, yang dimaksud dengan strategi disini adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan atau alat yang digunakan oleh perusahaan agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Jenis-jenis Strategi

Strategi yang dibuat perusahaan dapat dibedakan ke dalam tiga kelompok strategi (Wheelen dan Hunger). Yaitu *corporate strategy*, *business strategy*, dan *functional strategy*.

2.2.1.2.1 Corporate strategy menunjukkan arah keseluruhan strategi perusahaan dalam arti apakah perusahaan akan memilih strategi pertumbuhan (*growth*), strategi stabilitas (*stability*) atau strategi pengurangan usaha (*retrenchment*), serta bagaimana pilihan strategi tersebut disesuaikan dengan pengelolaan berbagai bidang usaha dan produk yang terdapat di dalam perusahaan.

2.2.1.2.2 Business strategy merupakan strategi yang dibuat pada level *business unit*, divisi atau *product-level* dan strateginya lebih dikenakan untuk meningkatkan posisi bersaing produk atau jasa perusahaan di dalam suatu industri atau segmen pasar tertentu.

2.2.1.2.3 Functional strategy merupakan strategi yang dibuat oleh masing-masing fungsi organisasi perusahaan (misalnya strategi marketing, strategi keuangan, strategi produksi) dengan tujuan menciptakan kompetensi yang lebih baik dibanding pesaing (*distinctive competence*) sehingga akan meningkatkan keunggulan bersaing (*competitive advantage*).¹⁴

¹⁴Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 86.

2.2.2 Teori Motivasi

2.2.2.1 Istilah Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti ”menggerakkan” (*to move*).¹⁵

2.2.2.2 Motivasi Menurut Para Ahli

2.2.2.2.1 Kanfer (Jones dan George)

Motivasi (*motivation*) adalah kekuatan psikolog yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

2.2.2.3.2 Robbins dan Coulter

Motivasi adalah kemampuan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, di mana kemauan tersebut turut dikondisikan (*conditioned*) dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan.¹⁶

Menurut James L. Gibson dkk., Apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi, maka dapat kita tarik kesimpulan tentang motivasi yaitu:

¹⁵J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h. 1.

¹⁶Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, h. 152.

2.2.2.3.2.1 Para teoretisi menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan faktor-faktor yang berbeda-beda,

2.2.2.3.2.2 Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja,

2.2.2.3.2.3 Motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan,

2.2.2.3.2.4 Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu kita memperhatikan faktor-faktor: fisiologika, psikologika, dan lingkungan, sebagai faktor-faktor penting.¹⁷

2.2.2.3 Faktor-faktor yang Menimbulkan Motivasi

Motivasi dapat berasal dari sumber-sumber yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri. Banyak manajer puncak yang termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang besar dan sulit karena mereka memperoleh kepuasan melalui pencapaian kinerja tersebut. Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman.¹⁸

2.2.2.4 Pemanfaatan Motivasi Untuk Menghasilkan Kinerja Karyawan yang Baik

Tanpa memperhatikan apakah perilaku seseorang dimotivasi oleh faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik, pada dasarnya orang yang melakukan perilaku tertentu mengharapkan hasil dari perilaku yang dia lakukan. Hasil

¹⁷J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, h. 2.

¹⁸Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, h. 153.

(*outcome*) mencakup apapun yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau perusahaan. Beberapa hasil seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas yang menantang, rasa puas memiliki wewenang. Rasa senang mengerjakan suatu pekerjaan, akan memotivasi orang secara intrinsik' sedangkan imbalan gaji, bonus, dan tunjangan, memotivasi orang secara ekstrinsik.

Sebuah perusahaan mempekerjakan karyawan untuk memperoleh input yang penting. Input sendiri merupakan segala sesuatu yang dapat diberikan oleh sumber daya manusia perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Input tersebut mencakup misalnya pengetahuan, keahlian, usaha, waktu, tenaga, serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dan mereka bersedia memberikannya kepada perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong agar para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan hasil yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan¹⁹

2.2.2.5 Element Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulasinya. Stimulasinya yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir biasanya meliputi hal-hal sebagai berikut.

¹⁹Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, h. 154.

2.2.2.5.1 Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.²⁰

2.2.2.5.2 Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulasi yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

2.2.2.5.3 Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulasi, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

2.2.2.5.4 Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Apabila jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.²¹

²⁰H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2005), h. 122.

²¹H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h. 123-124.

2.2.2.5.5 Keterlibatan (Involvement)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dalam bentuk kotak saran dari karyawan. Yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulasi yang cukup kuat untuk karyawan.

2.2.2.5.6 Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulasi yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulasi untuk berprestasi atau bekerja produktif.²²

2.2.2.6 Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin juga sebaliknya., karena paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja. *Pertama*, karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. Faktor *kedua* adalah persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja.²³

²²H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h. 133.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan teori penharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi diberbagai bagian dalam perusahaan., dan berapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif demi memotivasi kinerja.

2.2.3 Teori Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Karyawan dalam kamus besar bahasa indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.²⁴

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatka balas jasa berupa gaji dan kompetensi-kompetensi lainnya.

²⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Pusat Bahasa, Edisi IV (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 629.

Selain pengertian diatas, ada beberapa pengertian karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, sebagai berikut:

2.2.3.1 Subri

Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berprestasi dalam aktivitas itu.

2.2.3.2 Hasibuan

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompetensi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

2.2.3.3 Jenis-jenis Karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

2.2.3.3.1 Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (Parmanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

2.2.3.3.2 Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).²⁵

2.2.3.4 Penilaian Prestasi Karyawan

Prestasi kerja seorang karyawan tergantung dari motivasi dan kemampuan kerja (*ability*)-nya, di mana faktor motivasi terdiri dari komponen nilai-nilai (*valence*), peralatan (*instrumentality*) dan harapan.²⁶

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka lebih giat bekerja.

²⁵<https://pengertiandefinisi.com/Pengertian-Karyawan-dan-Jenis-Jenis-Karyawan-di-Perusahaan/>.

²⁶Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi & Perluasan (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 151.

Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan prestasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan-kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, atau balas jasa dinaikkan.²⁷

2.2.4 Teori Peningkatan Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi.²⁸ Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.²⁹

²⁷H. Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara), h .87.

²⁸Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline* Versi 1.1 Pusat Bahasa Software, 2010.

²⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 2.

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.³⁰

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.³¹

2.2.4.1 Kinerja menurut beberapa ahli

2.2.4.1.1 Prawiro Suntor

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

2.2.4.1.2 Bernardin dan Russel

Kinerja adalah pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.³²

2.2.4.1.3 Gibson

Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

2.2.4.1.3.1 Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

³⁰Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Pusat Bahasa, Edisi IV (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 700.

³¹Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 163.

³²Hariannetral.<http://.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-ahli-manajemen.html>.

2.2.4.1.3.2 Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

2.2.4.1.3.3 Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

2.2.4.1.3.4 Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketetapan waktu.

2.2.4.1.3.5 Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Pengertian kinerja merupakan istilah yang saat ini sering dipergunakan dalam masyarakat dan organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Jadi yang dimaksud dengan peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

Kinerja individu secara umum ditentukan oleh tiga hal, motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan). Jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan, manajer bisa menyediakan pelatihan atau mengganti sang pekerja. Jika terdapat masalah sumber

daya, manajer bisa mengoreksinya. Tetapi yang menjadi masalah adalah motivasi, tugas majer lebih berat.³³

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

2.2.4.2.1 Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2.2.4.2.2 Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.4.2.3 Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.2.4.2.4 Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

2.2.4.2.5 Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

³³Griffin, Manajemen, Edisi VII (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 38.

2.2.4.2.6 Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja

Hariandja menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam menilai kinerja para karyawannya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur hasil kerja karyawannya. Penilaian ini meliputi kecakapan kemampuan karyawan, prestasi kerja, cara kerja dan pribadi mereka. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Selain itu, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.³⁴ Menurut Manulang dan Marithot, penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.³⁵

Mangkuprawira mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan

³⁴Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, h. 165-166.

³⁵M. Manullang Dan Marithot Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), h. 136.

mebutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.³⁶

Jadi, penilaian kinerja adalah cara untuk menilai atau menentukan nilai kinerja seorang pegawai atau karyawan.

2.2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.2.5 Manajemen Syariah

2.2.5.1 Pengertian Manajemen syariah

Manajemen dalam bahasa Arab disebut dengan *idarah*. *Idarah* diambil dari perkataan *adartasy-syi'a* atau perkataan '*adarta bihi* juga dapat didasarkan pada kata *ad-dauran*. Pengamat bahasa menilai pengambilan kata yang kedua yaitu: *adarta bihi* itu lebih tepat. Oleh karena itu, dalam *Elias Modern Dictionary English Arabic* kata manajemen, sepadan dengan kata *tadbir*, *idarah*, *siyasah*, dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. Dalam Al-Qur'an dari kata-kata tersebut hanya ditemui *tadbir*. *Tadbir* adalah bentuk *masdar*

³⁶Meldona Ak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Cet. I; Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 330.

dari kata kerja *dabbara*, *yudabbiru*, *tadbiran*. *Tadbir* berarti penerbitan, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.³⁷

Secara istilah, sebagai pengamat mengartikan sebagai alat untuk merealisasikan tujuan umum. Oleh karena itu, mereka mengatakan bahwa *idarah* (manajemen) itu adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek. Tujuan adalah agar hasil-hasil yang ditargetkan dapat tercapai dalam cara efektif dan efisien.³⁸

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi, yaitu Allah swt. Yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk.³⁹

³⁷Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPP AMP YKPN, 2005), h. 177.

³⁸Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, h. 178

³⁹Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Cet. I; Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 5.

Firman Allah dalam Q.S az-Zalzalah/99 : 7-8 yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ.

Terjemahnya :

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.
Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.⁴⁰

Menurut Karebet dan Yusanto syariah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan diminta pertanggungjawabannya dihadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan syara', nilai nilai dan peradaban Islam. Manajemen Islam (syariah) berpijak pada aqidah Islam. Karena aqidah Islam merupakan dasar ilmu pengetahuan.

2.2.5.2 Manajemen syariah menurut al-Qur'an

Didalam al-Qur'an dijelaskan bahwa harta adalah salah satu objek untuk menguji ketaqwaan dari seseorang. Harta juga dapat membawa bencana bagi seseorang diakhirat nanti bila tak dapat memanfaatkannya dengan benar.

Dalam islam terdapat dua pandangan tentang melihat harta, sebagai suatu hak ataupun kepemilikan sesama manusia, Islam sangatlah

⁴⁰Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Diponegoro), h. 599

menghargai. Sedangkan dalam hubungan antara manusia terhadap tuhan, manusia sebenarnya tak mempunyai hak sama sekali.

Bila kita lihat penjelasan di atas maka dalam manajemen syariah dititik beratkan pada bidang ekonomi tidak akan lepas dari kehati-hatian dalam menyikapi harta. Dengan kita menerapkan manajemen syariah secara penuh tidak akan membuat kita saling menindas sesama dalam menjalankan perekonomian.

2.2.5.3 Tujuan Manajemen syariah

Semua organisasi, baik yang berbentuk badan usaha swasta, badan yang bersifat publik ataupun lembaga-lembaga sosial kemasyarakatan tentu mempunyai suatu tujuan tersendiri yang merupakan motivasi dari pendiriannya. Manajemen dalam suatu badan usaha, baik industri, dan jasa didorong oleh motif pendapatan keuntungan (*profit*). Untuk mendapatkan keuntungan yang besar, manajemen haruslah diselenggarakan dengan efisien.

Manajemen yang kita kenal sekarang ini adalah manajemen Barat yang *Individualistis* dan *kapitalistis*. Didalam masyarakat yan *Individualistis*. Kepentingan bersama dapat ditanggihkan demi kepentingan diri sendiri. Hal ini disebabkan karena mereka telah meninggalkan nilai-nilai religius yang berdasarkan hubungan tanggungjawab antar manusia dengan Tuhannya. Baik mengenai suruhan yang *ma'ruf* dan pencegahan yang mungkar. Semata-mata ditujukan untuk memenuhi kebutuhan.⁴¹

⁴¹Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, h. 193.

2.2.5.4 Prinsip Manajemen Syariah

Perbuatan manusia menurut pendekatan syariah dapat berbentuk perbuatan *ibadah* dan dapat berbentuk perbuatan *mu'amalah*, suatu perbuatan *ibadah* pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an atau Al-Hadits, yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam *mu'amalah* pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an atau Al-Hadits yang melarangnya.⁴²

Manajemen yang baik harus memenuhi syarat-syarat yang tidak boleh ditinggalkan (*condition sine qua non*) demi mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu, para penguasa dan pengusaha wajib mempelajari ilmu manajemen yang sesuai syari'at Islam. Terdapat beberapa prinsip manajemen syariah, yaitu:⁴³

2.2.5.4.1 Keadilan

Meski benar keadilan dan ketidakadilan telah terlihat jelas semenjak manusia eksis di muka bumi, manusia masih kabur dalam menggambarkan tapal batasnya. Arti keadilan tidak pernah dipahami secara lengkap. Keadilan merupakan satu prinsip fundamental dalam ideologi Islam. Pengelolaan keadilan seharusnya tidak sepotong-potong, tanpa mengacu kepada status sosial, aset finansial, kelas dan keyakinan religius seseorang. Al-Qur'an telah memerintahkan penganutnya untuk mengambil keputusan dengan berpegang pada kesamaan derajat, keutuhan dan keterbukaan.

⁴²Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, h. 188.

⁴³Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, h. 183.

Kata kunci yang digunakan Al-Qur'an dalam menjelaskan konsep keadilan adalah *'adl* dan *qist*. *'adl* mengandung pengertian *sawiyyah*, dan juga mengandung makna pemerataan dan kesamaan. *Qist* mengandung makna distribusi, asuransi, jarak yang merata. Sehingga kedua kata dalam Al-Qur'an yang digunakan untuk menyatakan keadilan yakni *'adl* dan *qist* mengandung makna distribusi yang merata. Termasuk distribusi materi.

2.2.5.4.2 Amanah dan Pertanggungjawaban

Dalam hal amanah dan pertanggungjawaban, Islam menggariskan dalam firman Allah Q.S. An-Nahl/16:93.

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ وَلَتَسْأَلُنَّ
عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan kalau Allah menghendaki, niscaya dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang Telah kamu kerjakan.⁴⁴

Al-Maraghi mengklarifikasikan amanat terdiri dari tanggungjawab manusia kepada sesamanya, tanggungjawab manusia kepada Tuhan dan tanggungjawab manusia kepada dirinya sendiri. Prinsip tersebut bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dan interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelainan terhadap kewajiban tersebut akan mengakibatkan kerugian baginya sendiri.

⁴⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 277.

2.2.5.4.3 komunikatif

Sesungguhnya dalam setiap gerak manusia tidak dapat menghindari untuk berkomunikasi, dalam manajemen komunikasi menjadi faktor yang penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial itu sendiri menuju tercapainya tujuan yang diharapkan. Begitu pentingnya komunikasi dalam manajemen, sehingga menuntut komunikasi tersebut disampaikan dengan tepat. Ketetapan penyampaian komunikasi ini, selanjutnya disebut sebagai komunikatif. Diantara ayat-ayat Al-Qur'an yang menjelaskan komunikasi yang komunikatif adalah Q.S. Thaaha/20 : 44.

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

Terjemahnya:

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah mudahan ia ingat atau takut.⁴⁵

Menurut Al-Maraghi ayat tersebut terkait pembicaraan dengan Fir'aun yakni pembicaraan yang lemah lembut agar lebih dapat menyentuh hati dan lebih dapat menariknya untuk dapat menerima dakwah. Sebab dengan perkataan yang lemah lembut hati orang-orang yang durhaka akan menjadi halus dan kekuatan orang-orang yang sombong akan hancur.

⁴⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 314.

2.2.5.5 Fungsi Manajemen Syariah

Adapun fungsi manajemen syariah yaitu:

2.2.5.5.1 Perencanaan

Perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam perencanaan terlebih yang harus diperhatikan adalah apa yang harus dilakukan dan siapa yang akan melakukannya. Jadi perencanaan disini berarti memilih sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan ole siapa.

2.2.5.5.2 Pengorganisasian

Wujud dari pelaksanaan organisasi ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan, dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses organisasi yang menekankan pentingnya pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan., dalam hal ini al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Firman Allah Q.S al-Anfaal/8 : 46 yaitu:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

Terjemahnya:

Dan taatlah kepada Allah dan rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.⁴⁶

⁴⁶Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 183.

2.2.5.5.3 Penggerakan

Fungsi penggerakan merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan kedalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan penggerak sebagaimana tersebut diatas, maka proses ini jga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbing, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk penggerakan.

Allah berfirman Q.S al-Kahfi/18 : 2 yaitu:

قِيَّمَا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٢﴾

Terjemahnya:

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.⁴⁷

2.2.5.5.4 Pengawasan

Pengawasan itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan

⁴⁷Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 293.

salah satu cara para menejer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu pengawasan adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan.

Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan pengawasan yaitu Q.S al-Infithaar/82 : 10-11.

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (Malaikat-malaikat) yang Mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu).⁴⁸

2.2.6 Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa datang. Manajemen strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk meraih sasaran organisasi.⁴⁹

Manajemen strategi adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan dan pengevaluasian keputusan-keputusan. Manajemen strategi berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk

⁴⁸Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 587.

⁴⁹Richard L. Daft, *Manajemen*, Edisi V (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 301.

mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen strategi merupakan suatu proses yang dinamik karena berlangsung secara terus menerus dalam suatu organisasi. Setiap strategi selalu melakukan peninjauan ulang dan mungkin berubah dimasa depan, salah satu alasan utama mengapa demikian halnya karena kondisi yang dihadapi setiap organisasi, baik yang sifatnya yang internal maupun eksternal selalu berubah-ubah. Dengan kata lain manajemen strategi dimaksudkan agar organisasi menjadi satuan yang mampu menampilkan kinerja tinggi karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektifitas dan produktifitas makin lama makin tinggi.⁵⁰

Manajemen strategik adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi. Ini merupakan tugas penting yang melibatkan semua fungsi manajemen dasar perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Strategi organisasi adalah rencana mengenai bagaimana sebuah organisasi akan melakukan sesuatu yang harus dikerjakan dalam bisnis, bagaimana organisasi akan menang bersaing, dan dan bagaiman menarik serta memuskan para pelanggannya agar dapat mencapai tujuannya.

Salah satu istilah yang digunakan dalam manajemen strategi adalah model bisnis, yaitu bagaimana perusahaan akan menghasilkan uang, dimana model bisnis berfokus pada dua faktor yaitu apakah pelanggan menghargai apa yang disediakan perusahaan dan apakah perusahaan dapat menghasilkan uang dengan melakukan hal tersebut.⁵¹

⁵⁰Husain Umar, *Strategic Manajemen In Action* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2010), h. 21.

⁵¹Stephen P. Robbins dan Mary Coutler, *Manajemen*, Edisi X, h. 213.

2.2.6.1 Tujuan Manajemen Strategi

2.2.6.1.1 Memberikan arahan pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, manajer strategi harus mampu menunjukkan kepada semua pihak kemana arah tujuan organisasi/perusahaan. Karena, arah yang jelas akan dapat dijadikan landasan untuk pengendalian dan pengevaluasian keberhasilan.

2.2.6.1.2 Untuk melakukan evaluasi kinerja, meninjau, mengkaji ulang, melaksanakan penyesuaian dan mengoreksi apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan suatu strategi.

2.2.6.1.3 Memperbaharui strategi yang telah dirumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.

2.2.6.1.4 Untuk meninjau kembali dari kekuatan, kelemahan, peluang dan juga ancaman.

2.2.6.2 Manfaat Manajemen Strategi

2.2.6.2.1 Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.

2.2.6.2.2 Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.

2.2.6.2.3 Membuat organisasi lebih efektif.

2.2.6.2.4 Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin beresiko.

2.2.6.2.5 Keterlibatan anggota organisasi dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.

2.2.6.3 Prinsip Manajemen Strategi

2.2.6.3.1 Perencanaan strategi menembus seluruh manajer diberbagai divisi harus belajar untuk berfikir secara strategis, seluruh tingkat managerial akan

terlibat didalam manajemen strategi dengan berbagai cara tertentu. Tiap pola dan cara yang akan dipakai berbeda namun masih engarah pada sasaran yang sama tujuan yang ditetapkan.

2.2.6.3.2 Perencanaan komprehensif, maksudnya adalah perencanaan yang berdasarkan pada kebutuhan serta pengembangan tidak dibuat dengan asal-asalan.

2.2.6.4 Proses dan Tahap Manjemen Strategi

2.2.6.4.1 Perencanaan Strategi

Perencanaan strategi adalah tahap awal manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

2.2.6.4.2 Implementasi Strategi

Implementasi adalah tahap selanjutnya sesudah perencanaan strategi yang ditetapkan. Penerapan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan.

2.2.6.4.3 Evaluasi Strategi

Evaluasi adalah tahap akhir dalam manajemen strategi. Manajer sangat membutuhkan untuk tahu kapan strategi tertentu tidak bekerja dengan baik. Evaluasi strategi adalah alat utama untuk memperoleh informasi. Hal

tersebut dapat dilakukan dengan penilaian atau melakukan proses evaluasi strategi.⁵²

2.3 Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah), dan untuk lebih memahami penelitian maka peneliti akan memberikan definisi dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul penelitian tersebut yakni.

2.3.1 Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk meraih sasaran organisasi.

2.3.2 Peningkatan Kinerja

Peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.3.3 Karyawan

Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada

⁵²Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi X, h. 217.

permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berprestasi dalam aktivitas itu.

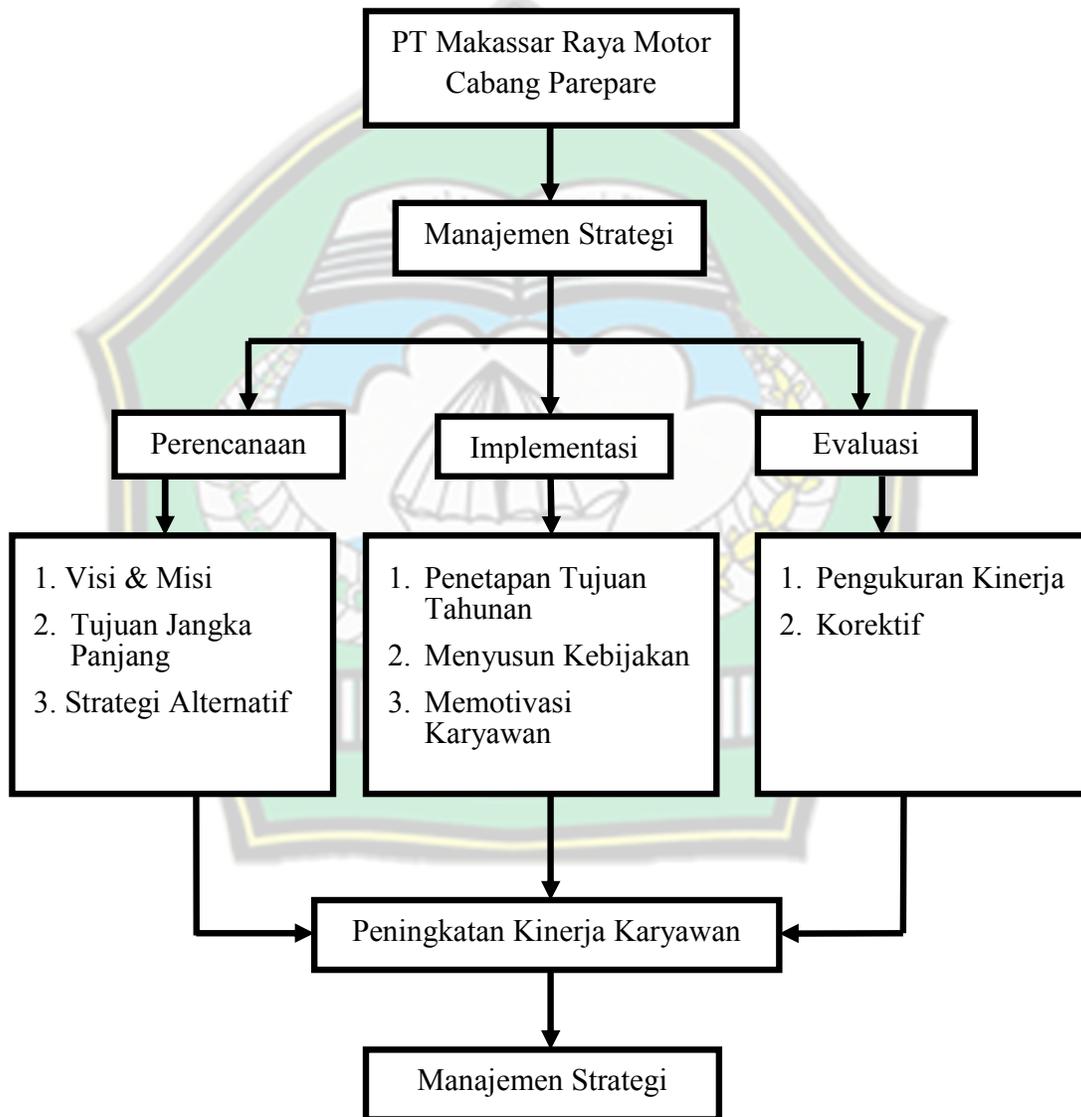
2.3.4 Manajemen Syariah

Manajemen syariah yaitu suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaa Allah. Ada tiga prinsip dalam manajemen syariah yakni keadilan, amanah dan pertanggungjawaban serta komunikatif.



2.4 Bagan Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam proposal ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan STAIN Parepare, tanpa mengabaikan buku-buku metodologi lainnya. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.⁵³

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) Apabila dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan Kualitatif, baik *library research* maupun *field research*. Terkait dengan itu, penelitian yang penulis lakukan Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersumber dari PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang bertujuan untuk menguraikan permasalahan dan pengumpulan fakta serta menguraikannya secara menyeluruh.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kota Parepare yakni di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

⁵³Tim Penyusunan, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Makalah dan Skripsi), Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 30.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu kurang lebih \pm 1 bulan lamanya, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.3. Fokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

3.4. Jenis dan Sumber Data yang Digunakan

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang penulis dapatkan dari hasil penelitian di lokasi setempat. Baik itu berupa hasil observasi dan wawancara yang didapatkan dari menejer, dan karyawan, di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Sedangkan data yang berupa tulisan-tulisan yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Survei, Wawancara, Observasi dan dokumentasi.

Adapun yang akan menjadi narasumber dalam wawancara adalah pimpinan dan karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

Dalam mengumpulkan data di lapangan dengan menggunakan

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai kondisi yang terjadi di lokasi penelitian. Dalam penelitian

ini penulis menggunakan observasi non partisipan yaitu penelitian yang tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.⁵⁴

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Observasi sebagai alat pengumpul data dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.⁵⁵

3.5.2 Wawancara

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan informasi atau data dari subyek penelitian mengenai suatu masalah khusus dengan teknik bertanya bebas tetapi didasarkan atas suatu pedoman yang tujuannya adalah untuk memperoleh informasi khusus yang mendalam. Hasil dari wawancara ini akan dituliskan dalam bentuk *interview transcript* yang selanjutnya menjadi bahan atau data untuk dianalisis.

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya, yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan yang diwawancarai (*interviewee*).

⁵⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 204.

⁵⁵Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 63.

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang amat populer, karena itu banyak digunakan diberbagai penelitian.⁵⁶

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang telah mapan dan memiliki beberapa sifat yang unik. Salah satu aspek wawancara yang terpenting ialah sifatnya yang luwes. Hubungan baik dengan orang yang diwawancarai dapat menciptakan keberhasilan wawancara, sehingga memungkinkan diperoleh informasi yang benar.⁵⁷

3.5.3 Dokumentasi

Teknik ini di samping untuk mencatat data yang terdapat dalam dokumen, juga untuk memperoleh gambaran yang lengkap tentang kondisi dokumen yang berkaitan dengan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data berupa dokumen yang terkait dengan kinerja karyawan sehingga dapat mengambil suatu kesimpulan yang benar.

Menurut Suharsimi Arikunto metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.⁵⁸

Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan angket cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.⁵⁹

⁵⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. III; Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 108

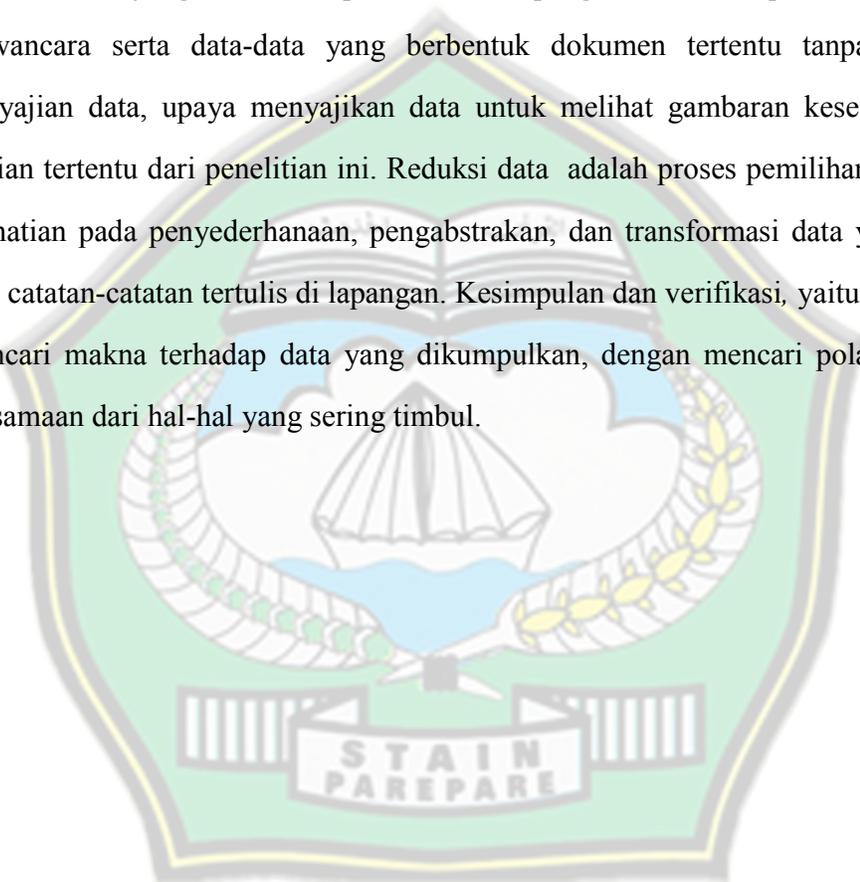
⁵⁷Sasmoko, *Metode Penelitian* (Jakarta: UKI Press, 2004), h. 78.

⁵⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, h. 206.

⁵⁹Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 69.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka analisis data yang diterapkan adalah kualitatif. Pengumpulan data adalah kegiatan menguraikan atau menghimpun seluruh data yang telah didapatkan dari lapangan baik berupa hasil observasi, wawancara serta data-data yang berbentuk dokumen tertentu tanpa terkecuali. Penyajian data, upaya menyajikan data untuk melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian ini. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kesimpulan dan verifikasi, yaitu upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan, dengan mencari pola, hubungan, persamaan dari hal-hal yang sering timbul.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Makassar Raya Motor

PT Makassar Raya Motor didirikan dengan akte No. 09 tanggal 28 April 1986, berdasarkan akte pendirian perusahaan maka PT Makassar Raya Motor berhak mendirikan cabang dan mendirikan usahanya. PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare adalah salah satu cabang dari PT Makassar Raya Motor yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan yaitu penjualan mobil. Perusahaan ini beralamatkan di jalan Bau Massepe No. 166 dan kantor pusatnya berada di Wisma Kalla Lt.11 Jl. Sam Ratulangi No. 08-10 Makassar. Maksud dari pendirian perusahaan ini yaitu untuk memenuhi banyaknya permintaan konsumen dan memperluas jaringan pasar.

Berdasarkan keluarnya akte pendirian perusahaan, maka PT Makassar Raya Motor berhak mendirikan atau menjalankan usahanya sebagai perdagangan umum, khususnya penjualan kendaraan, suku cadang dan perawatan kendaraan merk Daihatsu, yang merupakan bagian dari Toyota Internasional Otomotif. Adapun kekuatan hukum yang memperkuat keberadaan PT Makassar Raya Motor adalah sebagai berikut:

4.1.1.2 Tanda Daftar Perusahaan (TDP) dari kantor pelayanan Administrasi Pemerintah Kota Makassar nomor; 202315000459.

4.1.1.3 Surat Izin Usaha (SUP) dari Kantor Pelayanan Perizinan Pemerintah Kota Makassar dengan nomor: 503/133/SIUPB-P/KPP/2003.

4.1.1.4 Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dari Kantor Pelayanan Administrasi Perizinan Pemerintah Kota Makassar dengan nomor: 503/262/IG-P/KPAP.

4.1.1.5 Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dari Direktorat Jendral Pajak dengan nomor: 01.412.202.0-801.000.

4.1.1.6 Asosiasi Rekana Pengadaan Barang dan Distributor Indonesia (ARDIN) Tahun 2007.

4.1.1.7 Kamar Dagan dan Industry (KADIN) Tahun 2007.

Adapun nama-nama persero dari perseroan ini:

1. H. Halim Kalla sebagai Direktur Utama.
2. H. M. Natsir Kalla, SE sebagai Direktur.
3. Ir. Hj. Farida Kalla sebagai Komisaria Umum.
4. Era Elvani Halim Kalla sebagai Komisaris.

Keempat pengusaha tersebut telah sepakat mendirikan perusahaan tersebut atas kerja sama. Selam berdirinya PT Makassar Raya Motor , telah banyak membantu dan menyalurkan perdagangan mobil ke cabang/perwakilan. Dengan demikian perusahaan ini mempunyai tanggung jawab yang cukup berat, karena harus mempertahankan harga jual kepada konsumen sesuai dengan harga yang dikeluarkan kantor pusat (Direktur). Dengan kerja sama yang baik antara pimpinan dan segenap karyawannya, maka sampai sekarang ini perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik yang ditandai dengan meluasnya pemasaran baik didalam Kota Madya Makassar maupun diluar.

Adapun alamat kantor cabang sebagai berikut:

1. Palu, Jl. Ir. H. Juanda No. 11 Palu Sulawesi Tengah
Telp. (0451) 428644-428667 Fax. (0541) 428674
2. Kendari, Jl. Moh. Hatta No. 71
Telp. (0401) 323024-324676 Fax. (0401) 324280

3. Parepare, Jl. Bau Massepe No. 166 Parepare Sulawesi Selatan

Telp. (0421) 23399 Fax (0402) 23399

4. Bone, Jl. Jend. Ahmad Yani No. 1 Bone Sulawesi Selatan

Telp. (0481) 22400 Fax. (0481) 22400

5. Palopo, Jl. Andi Kambo No. 113

Telp. (0471) 331110 Fax. (0471) 3111080

6. Kolaka, Jl. Pramuka No. 45

Telp. (0405) 21585 Fax. (0405) 24003

4.1.2 Perkembangan Perusahaan

PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare didirikan dengan akte No. 09 tanggal 28 April 1986, berdasarkan akte pendirian perusahaan maka PT Makassar Raya Motor berhak mendirikan cabang dan menjalankan usahanya PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare adalah salah satu cabang dari PT Makassar Raya Motor yang bergerak dibidang usaha perdagangan yaitu penjualan mobil dan juga menyediakan peralatan serta melayani service mobil. Perusahaan ini beralamatkan di jalan Bau Massepe No. 166.

PT Makssar Raya Motor Cabang Parepare adalah salah satu dealer dari PT Astra Daihatsu Motor (ADM). PT Astra Daihatsu Motor mengawali sejarahnya pada tahun 1973. Pada tahun 1973, Astra mendapatkan hak unyuk menginpor kendaraan Daihatsu ke Indonesia. Pada tahun 1976, PT Astra Internasional ditunjuk sebagai agen tunggal , importer dan distributor tunggal kendaraan Daihatsu di Indonesia. PT Astra Internasional, Daihatsu Motor Co.,Ltd. Dan *Nichimen Corporation* bersama-sama mendirikan pabrik pengepresan plat baja. PT Daihatsu Indonesia pada tahun 1978. kemudian pada tahun 1983, pabrik mesin PT Daihatsu Engine Maufakturing

Indonesia (DEMI) didirikan. Pada tahun 1987, PT Nasional Astra Motor didirikan sebagai agen tunggal dan pengimpor kendaraan Daihatsu menggantikan posisi PT Astra Internasional. Kemudian pada tahun 1992, PT Astra Daihatsu Motor didirikan melalui penggabungan 3 perusahaan yaitu PT Daihatsu Indonesia, PT Daihatsu Engine Manufacturing Indonesia dan PT Nasional Astra Motor. Tahun 1996 pengecoran aluminium dibangun di KIIC Karawang Jawa Barat. Tahun 1998 pembelian pabrik perakitan dari PT Gaya Motor, sejak saat itu ADM memiliki 4 pabrik pengepresan plat baja, mesin, pengecoran aluminium, dan perakitan. Tahun 2004 kolaborasi strategis Toyota-Daihatsu dicanangkan melalui peluncuran Daihatsu Xenia dan Toyota Avanza di Indonesia, tahun 2005 produksi Daihatsu mencapai 1 juta unit kendaraan, tahun 2007 peningkatan kapasitas produksi menjadi 211.000 unit pertahun, tahun 2008 ekspor perdana Gran Max ke pasar Japan, tahun 2009 ADM mencapai peringkat "Good Performance" dalam Indonesia Quality Award 2009 yang berbasis *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence*, tahun 2010 produksi Daihatsu mencapai 2 juta unit kendaraan, tahun 2011 ADM mencapai peringkat "Emerging Industry Leader" dalam Indonesia Quality Award 2011 yang berbasis *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence*, tahun 2011 ADM memperoleh "Gold Achievement Award", merupakan "The Biggest Score Improvement". Dalam Indonesia Quality Award 2011 yang berbasis *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence*, tahun 2011 ADM memperoleh Astra Award 2011.

Adapun uraian jabatan dan uraian tugas PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Kepala Cabang

4.1.2.1.1 Bertugas sebagai penanggung jawab penuh atas jalannya operasi perusahaan agar tujuan dapat dicapai.

4.1.2.1.2 Memimpin dan menentukan kebijakan perusahaan.

4.1.2.1.3 Mengontrol kinerja semua karyawan yang ada pada perusahaan.

4.1.2.1.4 Menetapkan tata tertib serta menjalankan perusahaan dengan penuh tanggungjawab.

4.1.2.1.5 Mengesahkan rencana anggaran pendapatan dan belanja tahunan perusahaan.

4.1.2.1.6 Membuat kebijakan perusahaan mengenai pemasaran dan penjualan mobil.

4.1.2.1.7 Mencari solusi pada setiap permasalahan perusahaan secara umum.

4.1.2.2 ADH (*Administrasion Head*)

4.1.2.2.1 Mempunyai tugas melaksanakan semua pekerjaan yang bersifat *administrativ* dan bertanggung jawabkan kepada kepala cabang.

4.1.2.2.2 Bertanggung jawab terhadap pengadaan faktor penjualan.

4.1.2.2.3 Merencanakan dan melakukan pengawasan kepada seluruh *administrative* yang ada pada perusahaan.

4.1.2.3 CRO (*Customer Relation Officer*)

Melayani *costomer* secara proaktif dan tanggap secara situasi yang berkaitan dengan dengan penjualan, menjadi penggerak dalam mewujudkan pelayanan prima kepada *customer* melalui implementasi standar CS dan upaya perbaikan pelayanan

secara berkesinambungan, menjalankan *customer* sebagai aset cabang dan mengkoordinasikan penanganan *customer camplain (service recocer)*.

4.1.2.4 *Sales Counter*

4.1.2.4.1 Melaksanakan tugas penjualan dan promosi penjualan yang berada dalam kantor tersebut.

4.1.2.4.2 Melayani *Customer* yang datang ke *Dealer*.

4.1.2.5 *Supervisor*

4.1.2.5.1 Bertanggungjawab terhadap pencapaian target penjualan cabang.

4.1.2.5.2 Memonitor kerja *sales*.

4.1.2.6 *Sales*

4.1.2.6.1 *Sales* melaksanakan tugas penjualan dan promosi penjualan serta melakukan negosiasi dengan berbagai calon pelanggan untuk melakukan perjanjian kontrak dan sebagainya.

4.1.2.6.2 Melaksanakan kegiatan periklanan, penjualan lewat koran dan sebagainya serta mengatur strategi promosi kedepan.

4.1.2.7 Keuangan

4.1.2.7.1 Bertanggungjawab untuk membuat laporan keuangan yang tepat pada waktunya sesuai dengan permintaan kepala cabang.

4.1.2.7.2 Mengelola keuangan dan menjaga tingkat likuiditas perusahaan dan mengelolah piutang.

4.1.2.7.3 Bertanggungjawab atas kegiatan keuangan (arus kas).

4.1.2.7.4 Mengelola keuangan cabang sebaik mungkin.

4.1.2.8 Koordinator *Spare Part*

4.1.2.8.1 Bertanggungjawab terhadap ketersediaan *stok part* dan rekap data yang ada dibengkel.

4.1.2.8.2 Melayani *customer* yang akan melakukan pembelian *part* dan menyediakan *part* untuk kebutuhan unit yang akan di *service* di bengkel.

4.1.2.9 Kepala Bengkel

Brtanggunjawab atas seluruh penanganan *after sales* yang terjadi dicabang, baik unit baru maupun kendaraan yang melakukan *service* berkala dan perbaikan.

4.1.2.10 SA (*Service Advisor*)

4.1.2.10.1 Melayani *customer* bengkel yang melayani *service*.

4.1.2.10.2 Melakukan pengecekan terhadap kendaraan yang akan di *service*.

4.1.2.10.3 Membuat perintah kerja bengkel.

4.1.2.11 Mekanik

Melaksanakan yang berkaitan dengan perbengkelan berdasarkan arahan yang diberikan oleh SA atau seorang kepala bengkel.

4.1.2.12 *Office Boy*

Membersihkan ruangan-ruangan serta halaman yang ada di kantor, menyediakan minuman dan melayani tamu perusahaan dan melaksanakan tugas tertentu yang diberikan karyawan kantor.

4.1.2.13 *Security*

Bertugas untuk mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti, atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.

4.1.3 Visi dan Misi

4.1.3.1 Visi

Menjadi Distributor dan Retailer terkemuka dengan pertumbuhan dan berkesinambungan serta memaksimalkan nilai-nilai *stakeholder*.

4.1.3.2 Misi

Melayani masyarakat Indonesia dengan menyediakan kendaraan Daihatsu dan Produk serta jasa terkait. Dengan memaksimalkan nilai-nilai *stakeholder* yang berprinsip pada:

4.1.3.2.1 Budaya berpusat pada pelanggan.

4.1.3.2.2 Karyawan yang memiliki produktifitas dan kompetensi tinggi.

4.1.3.2.3 Proses bisnis yang kuat dan efisien.

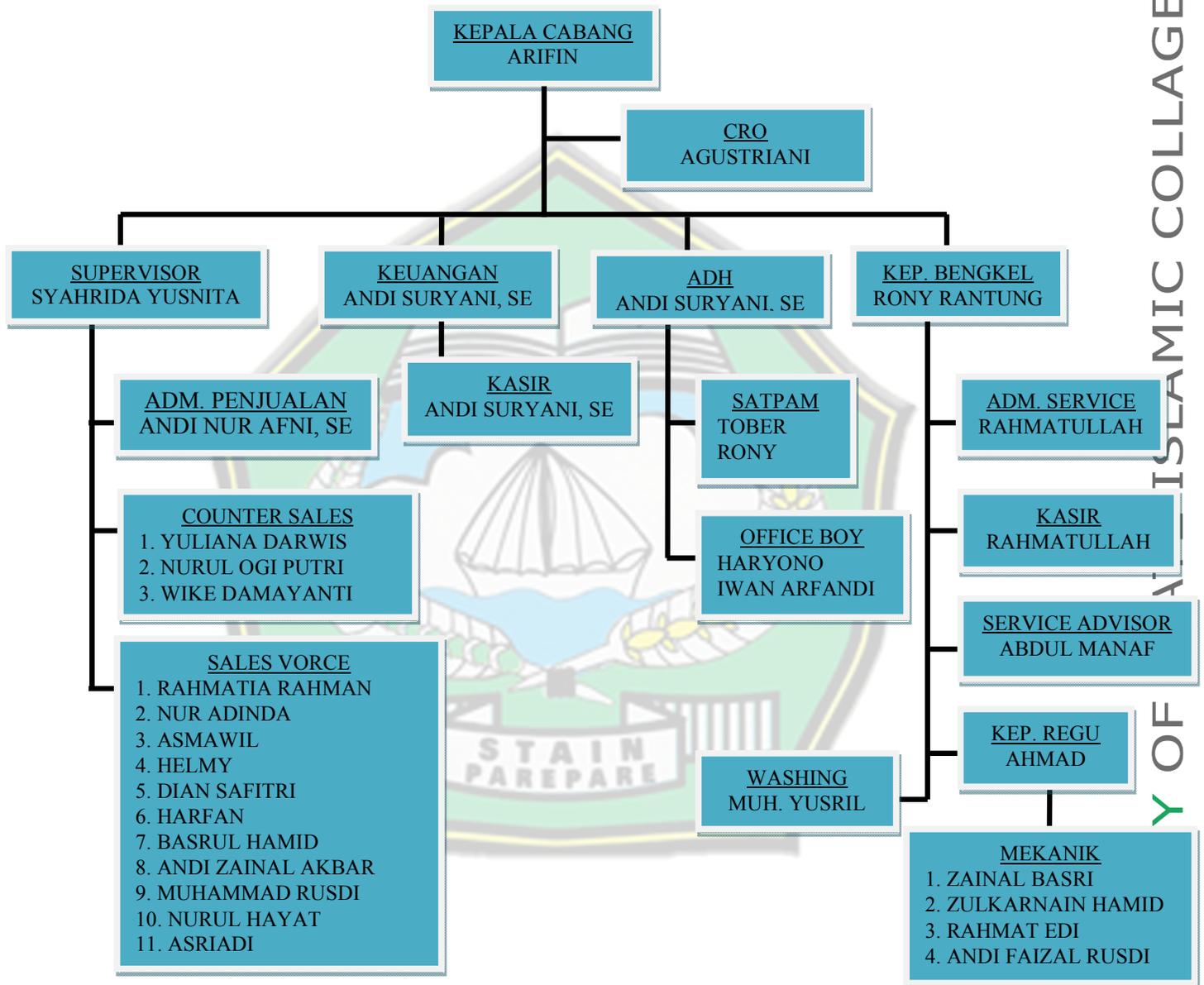
4.1.3.2.4 Etika bisnis yang baik.

4.1.3.2.4 Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan undustri yang kondusif.

4.1.4 Slogan

Slogan baru Daihatsu “*Innovation for Tomorrow*” menjadi komitmen perusahaan untuk selalu mewujudkan inovasi agar dapat bertahan di era globalisasi yang terus berkembang cepat dan menghasilkan produk yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Slogan baru ini merupakan aspirasi dari falsafah, visi dan prinsip-prinsip dasar tanggungjawab sosial serta rencana strategi global Grup Daihatsu untuk 100 tahun kedepan.

4.1.5 Struktur Organisasi PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare



4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Perencanaan Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare

Perencanaan melibatkan pendefinisian tujuan organisasi, penentuan strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan serta mengoordinasikan kegiatan kerja mereka. Perencanaan berhubungan dengan hasil akhir (apa) dan sasaran (bagaimana).⁶⁰

Perencanaan pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan diawal berbagai hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan dimasa mendatang. Antara kegiatan perencanaan dengan hasil akhir yang ingi dicapai diasumsikan terdapat jeda waktu, dimana semakin panjang rencana dibuat maka jeda waktu antara perencanaan dengan hasil akhir yang ingin dicapai semakin besar dab derajat ketidakpastian pencapaian tersebut juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin pendek jeda waktu antara perencanaan yang dibuat dengan target hasil yang ingin dicapai maka derajat ketidakpastian pencapaian hasil akan menurun.⁶¹

Perencanaan sering disebut fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para manajer ketika mengelolah, memimpin, dan mengendalikan. Perencanaan melibatkan dua aspek penting, Tujuan dan Perencanaan.

Tujuan (sasaran) adalah hasil yang diinginkan atau target. Hal itu memandu keputusan manajemen dan membentuk criteria terhadap hasil kerja yang diukur. Karena itulah tujuan sering disebut dasar perencanaan. Anda harus tahu target atau

⁶⁰Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi X (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 190.

⁶¹Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 63.

hasil yang diinginkan sebelum Anda dapat menentukan rencana untuk mencapainya. Rencana adalah dokumen yang menentukan kerangka bagaimana tujuan itu akan terpenuhi. Rencana biasanya meliputi alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika manajer melakukan perencanaan, mereka mengembangkan baik tujuan maupun rencana.⁶²

Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.⁶³

Perencanaan strategi adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi ini. Perencanaan strategi adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategi adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun kedepan.

Untuk mencapai sebuah strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mempunyai keunggulan kompetitif, maka para pimpinan perusahaan, manajer operasi, haruslah bekerja dalam sebuah sistem yang ada pada proses perencanaan strategi. Untuk menjaga konsisten ke arah pencapaian tujuan manajemen maka setiap

⁶²Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, h. 192.

⁶³Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), h. 58.

usaha harus didahului oleh proses perencanaan yang baik. Sebagaimana firman Allah Q.S. al-Hasyr/59 : 18.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahan:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁶⁴

Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah memutuskan kemana ia menginginkan perusahaannya berada dan bagaimana cara untuk sampai kesana. Pada beberapa organisasi, khususnya perusahaan kecil, perencanaan merupakan proses informal. Pada organisasi lain, manajer mengikuti kerangka perencanaan yang terdefinisi dengan baik.⁶⁵

Ada 4 alasan seorang manajer melakukan perencanaan. Pertama, perencanaan memberikan arah kepada manajer dan nonmanajer. Ketika karyawan mengetahui apa yang berusaha dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka dan apa yang harus mereka kontribusikan untuk mencapai tujuan itu, mereka dapat mengoordinasikan kegiatannya, saling bekerja sama, dan melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Tanpa perencanaan, departemen dan perorangan harus bekerja lintas tujuan serta mencegah organisasi mencapai tujuannya secara efisien.⁶⁶

Berikutnya, perencanaan mengurangi ketidak pastian dengan mendorong para manajernya memandang kedepan, mengantisipasi pernyaban, mempertimbangkan dampak k perubahan, dan mengembangkan respons yang tepat. Meskipun perencanaan

⁶⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahnya*, h. 547.

⁶⁵Richard L. Drafi, *Manajemen*, Edisi V (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 262.

⁶⁶Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi X, h. 191

tidak akan menghilangkan ketidakpastian, manajer akan tetap melakukan perencanaan hingga mereka dapat merespons secara efektif. Selain itu, perencanaan juga meminimalkan pemborosan dan kekosongan. Apabila aktivitas kerja dikoordinasikan sesuai rencana, ketidakefisienan akan menjadi jelas dan dapat diperbaiki atau dihilangkan.

Terakhir, perencanaan menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam pengendalian. Ketika para manajer melakukan perencanaan, mereka mengembangkan tujuan dan rencana. Ketika mereka melakukan pengendalian, mereka melihat apakah rencana itu telah dilaksanakan dan tujuan terpenuhi. Tanpa perencanaan, tidak akan ada tujuan yang dapat digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi usaha kerja.⁶⁷

Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare mengatakan :

Seiring dengan perkembangan perusahaan maupun jaman yang selalu berubah maka setiap karyawan wajib mengupdate ilmu untuk menyesuaikan diri dalam bekerja, maka dari itu setiap karyawan selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan (In House Training) maupun diluar perusahaan (Principal).⁶⁸

Berdasarkan paparan diatas maka perencanaan strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu setiap karyawan harus selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan (*in house training*) maupun di luar (*principal*).

Menurut Pimpinan:

Ada standar kerja di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, standar kerja mengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat (Head Office) yang juga berlaku di cabang-cabang lain PT Makassar Raya Motor, tentu

⁶⁷Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, h. 191.

⁶⁸Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

sesuai dengan Departemen (bagian) masing-masing, karena setiap bagian berbeda standar kerjanya.⁶⁹

Jadi, menurut pimpinan bahwasanya standar kerja yang ada di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare mengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat (Head Office) yang juga berlaku di cabang-cabang lain PT Makassar Raya Motor, tentu sesuai dengan Departemen bagian masing-masing, karena setiap bagian berbeda-beda standar kerjanya. Sistem ini menetapkan standar kerja yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.⁷⁰

Langkah-langkah menentukan standar pengawasan kinerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi yakni. Membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mengukur kinerja yang sebenarnya telah dilakukan. Membandingkan kinerja nyatanya dengan standar kinerja yang ditentukan. Mengambil tindakan yang diperlukan, artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berarti perlu pemberitahuan kepada karyawan bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya.⁷¹

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian ada beberapa strategi-strategi khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga yang ia pimpin, hal ini diungkapkan oleh pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare dalam wawancara beliau mengatakan:

Adanya aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan dan

⁶⁹Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

⁷⁰Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi X, h. 278.

⁷¹Vedi, *Kinerja*, [Http://id.Vedi.org/Kinerja](http://id.Vedi.org/Kinerja) Di akses Pada Tanggal 12 Januari 2018.

meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan melalui pelatihan.⁷²

Jadi, menurut pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, strategi-strategi yang harus diterapkan dalam perusahaan, antara lain menerapkan kedisiplinan (masuk jam kerja tepat waktu) disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan-aturan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan selalu untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sebagai usaha untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi, perusahaan menerapkan sistem pendisiplinan yang juga merupakan usaha untuk menegakkan peraturan. Peraturan dibuat perusahaan agar kegiatan usaha perusahaan tidak keluar dari tujuannya dan juga untuk menjaga ketertiban dalam bekerja.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi

⁷²Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Disiplin Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantaran para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Pada umumnya disiplin kerja akan diperoleh apabila pegawai datang ditempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian dengan sopan saat berada di lingkungan organisasi, menggunakan fasilitas dengan hati-hati serta menghasilkan jumlah dan kuantitas pekerjaannya dengan sangat baik.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana pekerjaan. Jika karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

4.2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

4.2.1.1.1 Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4.2.1.1.2 Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.1.1.3 Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawan karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4.2.1.1.4 Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efesien.

4.2.1.1.5 Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4.2.1.2 Tujuan Disiplin

4.2.1.2.1 Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.

4.2.1.2.2 Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4.2.1.2.3 Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4.2.1.2.4 Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Adapun motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare:

Harus bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing berdasarkan sop perusahaan, jujur dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.⁷³

Sebagian karyawan mengatakan:

Motivasi saya dalam meningkatkan kinerja mungkin dengan menaikkan upah karyawan, memberikan fasilitas yang nyaman dan suasana kantor yang kondusif.⁷⁴

Sebagian karyawan lagi mengatakan:

Selalu memberi semangat untuk bekerja, bekerja dengan baik agar memberikan hasil yang baik dengan cara menjaga kepercayaan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai amanah yang diberikan oleh perusahaan.⁷⁵

⁷³Wawancara Rahmatullah, Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 13 Desember 2017.

⁷⁴Wawancara Agustriani Arifin, Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 18 Desember 2017.

⁷⁵Wawancara Andi Suryani, Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

Jadi, menurut karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, motivasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan selalu semangat dalam bekerja, Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan tugas atau aktifitas yang telah ditugaskan kepada seseorang pekerja. Biasa seorang manager diberikan wewenang yang sepadan dengan tanggung jawabnya.⁷⁶

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kerjanya.

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja

⁷⁶Richard L. Daft, *Manajemen*, Edisi V, h. 398.

yang rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Motivasi sangat berperan terhadap kinerja karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dengan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan. Selain motivasi yang dapat berpengaruh dalam kinerja yaitu disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja pada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang tugas kedisiplinan

Kemudian pimpinan mengatakan:

Penilaian kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare berdasarkan Keahlian yaitu Pengetahuan tentang pekerjaannya. Kemampuan yaitu Mandiri dan Mampu berkoordinasi dengan bagian lain dalam bekerja. Kebutuhan yaitu Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sikap yang Jujur, loyal dan kreatif.⁷⁷

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur hasil kerja karyawannya. Penilaian ini meliputi kecakapan kemampuan karyawan, prestasi kerja, cara kerja dan pribadi mereka. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja

⁷⁷Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 07 Desember 2017.

karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Selain itu, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.⁷⁸

Jadi, menurut Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare penilaian kinerja karyawan berdasarkan keahlian, kemampuan, kebutuhan dan sikap, dimana keahlian disini maksudnya keahlian dalam pengetahuannya tentang pekerjaannya, apakah karyawan tersebut sudah ahli dalam pekerjaannya, kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang, maksudnya kemampuan dalam bekerjasama dalam bidang lain tidak semata-mata hanya mampu dibidangnya sendiri. Kemudian kebutuhan adalah keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sikap dalam bekerja harus ditanamkan sifat yang jujur, loyal dan kreatif agar segala pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

4.2.2 Implementasi Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare.

Manajemen strategi adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan dan manajemen strategi berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk

⁷⁸Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, h. 165-166.

mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi.

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan.⁷⁹ Adapun yang dikatakan oleh Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare tentang kinerja karyawan bahwasanya

Secara keseluruhan karyawan berkinerja baik, tentu dalam suatu organisasi ada beberapa karyawan yang berprestasi dan ada juga beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan lagi kinerjanya.⁸⁰

Jadi, menurut Pimpinan bahwasanya secara keseluruhan karyawan berkinerja baik, tentu dalam suatu organisasi atau instansi dan ada beberapa karyawan yang berprestasi dan ada juga beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan lagi kinerjanya karena tidak semua karyawan sama dalam bekerja.

Sedangkan salah satu karyawan mengatakan:

Sesuai dengan harapan, walaupun tidak membuat saya kaya tapi dapat memberikan saya hidup.⁸¹

Kadang berat, kadang juga tidak. Tergantung dari usaha kita untuk bekerja. Kalau kita bisa selalu menikmati pekerjaan yang diberikan, maka In Sya Allah tidak akan ada yang terasa berat.⁸²

⁷⁹Abdul Wahab, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Perss, 2008), h.65.

⁸⁰Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

⁸¹Wawancara Putri, Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

⁸²Wawancara Harfan, Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

Menurut karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare bahwasanya tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kadang berat dan kadang tidak, tergantung dari usaha mereka dalam bekerja, mereka selalu menikmati pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan ada juga yang mengatakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan walau tidak membuat kaya tapi dapat memberikan hidup. Tangung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada *Reward* dan *Punishment*.⁸³

Jadi, dari paparan pimpinan diatas yang mengatakan bahwa penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada *Reward* dan *Punishment*.

Kemudian pimpinan mengatakan:

Reward yang diberikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk uang, Sedangkan *Punishment* yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk skor kurang lebih 1 bulan lamanya.⁸⁴

4.2.3 Evaluasi Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang parepare

Evaluasi merupakan tahap akhir dalam manajemen strategi, dimana evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses mengukur kemajuan, menunjang penyusunan rencana, serta memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali terhadap

⁸³Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

⁸⁴Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

perencanaan perusahaan. Sebagaimana evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya untuk menilai, sampai manakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah dirumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap.

Perencanaan strategi pada PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu mengacu pada aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan dan meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan melalui pelatihan. Seiring dengan perkembangan perusahaan maupun jaman selalu berubah maka setiap karyawan wajib mengupdate ilmu untuk menyesuaikan diri dalam bekerja, maka dari itu setiap karyawan selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diluar perusahaan. Dari uraian diatas maka Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare menjelaskan tentang evaluasi kinerja karyawan yaitu:

Evaluasi kinerja karyawan sangat penting di Perusahaan, disamping sebagai bahan koreksi juga sekaligus untuk membangkitkan semangat karyawan untuk selalu berubah lebih baik.⁸⁵

Menurut Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare bahwasanya evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan, disamping sebagai bahan koreksi juga sekaligus untuk membangkitkan semangat karyawan untuk selalu berubah lebih baik lagi dari sebelumnya. Dan dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

⁸⁵Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 Desember 2017.

Pimpinan mengatakan:

Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan *Reward* kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja.⁸⁶

Pimpinan mengatakan bahwa bentuk evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Setelah melakukan evaluasi, menurut pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare :

Setiap karyawan di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare sudah banyak yang mencapai target. Kinerja masing-masing karyawan sudah dinilai sangat baik karena memang mereka ditempatkan pada posisi yang berdasarkan pada kemampuannya masing-masing. Selain itu motivasi kerja mereka juga tinggi disebabkan situasi kerja mereka yang juga mendukung, yaitu hubungan kerja, fasilitas dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.⁸⁷

Jadi, Pimpinan mengatakan pencapaian peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu setiap karyawan sudah banyak yang mencapai target, kinerja masing-masing karyawan sudah dinilai sangat baik karena memang mereka ditempatkan pada posisi yang berdasarkan pada kemampuannya masing-masing. Selain itu, motivasi kerja mereka juga tinggi disebabkan situasi kerja mereka yang juga mendukung, yaitu hubungan kerja, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

⁸⁶Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 2017.

⁸⁷Wawancara Arifin, Selaku Pimpinan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, Tanggal 14 2017.

Implementasi dan evaluasi strategi sangat penting dalam perusahaan, tahap akhir dalam implementasi adalah evaluasi untuk melakukan tahap ini dengan baik dan berhasil, manajemen perusahaan perlu mengetahui 4 jenis keahlian dasar yaitu:

4.2.2.1 Kemampuan berinteraksi

Kemampuan manajemen berinteraksi dan berempati dengan berbagai perilaku dan sikap orang lain untuk mencapai tujuan.

4.2.2.2 Kemampuan mengalokasi

Kemampuan manajemen menjadwalkan tugas-tugas, anggaran, waktu serta sumber daya lain secara efisien.

2.2.2.3 Kemampuan Memonitor

Meliputi penggunaan informasi yang efisien untuk memperbaiki atau menyelesaikan berbagai masalah yang timbul dalam proses implementasi.

2.2.2.4 Kemampuan Mengorganisasikan

Kemampuan untuk menciptakan jaringan atau organisasi informal dalam rangka menyesuaikan diri dengan berbagai masalah yang mungkin terjadi.

Dengan adanya manajemen perencanaan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Diantaranya dalam hal masuk jam kerja tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan dan meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan.

Perencanaan strategi pada PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare juga sudah sesuai dengan manajemen syariah. Dintaranya yaitu dalam hal menghargai waktu. Allah berfirman dalam Q.S. Al 'Ashr/103 : 1-3

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Terjemahnya :

- (1) Demi masa.
- (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
- (3) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.⁸⁸

Pada Q.S al-Ashr dijelaskan bagaimana pentingnya menghargai waktu. Selain itu, dalam strategi perencanaan peningkatan kinerja karyawan pada PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, pimpinan harus bisa memberikan keteladanan terhadap semua karyawan. Pimpinan harus bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Anbiya/21 : 73

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

Terjemahnya :

Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.⁸⁹

⁸⁸Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 601

⁸⁹Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 328.

Strategi peningkatan kinerja karyawan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan. Hal ini juga sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Ar-Ra'd/13 : 21

وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿٢١﴾

Terjemahnya :

Dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan, dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk.⁹⁰

Manajemen perencanaan yang terakhir yaitu meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini pun sesuai dengan manajemen syariah. Selain itu, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Seperti yang telah dikatakan oleh pimpinan sebelumnya bahwa secara keseluruhan karyawan berkinerja baik, walaupun ada beberapa karyawan yang masih perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerjanya.

⁹⁰Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.252.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis pembahasan dan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat simpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1 Perencanaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare yaitu setiap karyawan harus selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan (*in house training*) maupun di luar (*principal*). Selain itu, perusahaan juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Terakhir, pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
- 5.1.2 Implementasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare, yaitu setiap karyawan diikutkan dalam berbagai pelatihan yang diadakan oleh perusahaan (*in house training*) maupun di luar (*principal*). Dalam menerapkan kedisiplinan, perusahaan mengharuskan setiap karyawan untuk masuk jam kerja tepat waktu. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja yaitu setiap karyawan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada *reward* dan *punishment*. *Reward* yang diberikan oleh pimpinan dalam bentuk uang sedangkan *punishment* yang diberikan dalam bentuk skorsing satu bulan lamanya.
- 5.1.3 Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu secara keseluruhan karyawan berkinerja baik karena setelah mengikuti pelatihan, penerapan kedisiplinan serta pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan

kinerja karyawan dalam bekerja di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Selain itu, hal ini sudah sesuai dengan manajemen syariah karena mengacu pada aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan dan meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang penelliti simpulkan yaitu:

- 5.2.1 Bagi perusahaan sebaiknya menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik di perusahaan, yaitu dengan cara memberikan semacam pelatihan motivasi.
- 5.2.2 Bagi karyawan, hendaknya lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku :

- Abdus, DZ. Salam. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. III; Jakarta: Rajawali Pers.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Pusat Bahasa. Edisi IV Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ebta, Setiawan. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline* Versi 1.1 Pusat Bahasa Software.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Edisi VII. Jakarta: Erlangga.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Perss.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Joko, Subagyo. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Manullang dan Manullang Marithot. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada Univirsity Perss.
- Meldona Ak. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Cet. I; Malang: UIN-Malang Press.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPP AMP YKPN.
- Rangkuti, Fredy. 2015. *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coutler. 2010. *Manajemen*. Edisi X. Jakarta: Erlangga.
- Sabardi, Agus. 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Sasmoko. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: UKI Press.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sugiono. 2008. *Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Pramedia Group.
- Tim Penyusunan. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Makalah dan Revisi)*. Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare; 2013).
- Udaya, Jusuf. Dkk. 2013. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi & Perluasan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husain dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial Cet. I*; Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara, A. Usi. 2013. *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wahab, Abdul. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Referensi Skripsi :

- Budi Sulisty. *Analisis Manajemen Strategi Perusahaan pada PT. Adira Finance*. Fakultas Ekonomi. Jakarta.
- Elly. *Analisis Manajemen Strategi pada PT. Garuda Indonesia*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Moh. Abdul Muchlis. *Implementasi Manajemen Strategi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Rejoso Peterongan Jombang Jawa Timur*. Fakultas Dakwah. Yogyakarta.

Referensi Internet:

- <https://bimbelskripsimanajemen.files.wordpress.com.pdf> (Diakses pada tanggal 27 April 2015).
- Harian Netral.[http:// com/2015/03/Pengertian-Kinerja-Menurut-Ahili-Manajemen.html](http://com/2015/03/Pengertian-Kinerja-Menurut-Ahili-Manajemen.html).
- Vedi.<http://id.kinerja>. Diakses Pada Tanggal 12 Januari 2018.
- <https://pengertiandefinisi.com/Pengertian-Karyawan-dan-Jenis-Jenis-Karyawan-di-Perusahaan/>.



LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE

Alamat : JL. Amal Bhakti No. 08 Soreang Kota Parepare ☎ (0421)21307 📠 (0421) 24404
Website : www.stainparepare.ac.id Email: email.stainparepare.ac.id

Nomor : B 3562 /Sti.08/PP.00.9/11/2017
Lampiran : -
Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Daerah KOTA PAREPARE
Cq. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE :

Nama : WARNIATI
Tempat/Tgl. Lahir : LAEMANTA, 27 Juli 1994
NIM : 13.2200.112
Jurusan / Program Studi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Muamalah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : JL.MUH ARSYAD, KEL. WATANG SOREANG, KEC. SOREANG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **KOTA PAREPARE** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Nopember** sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya yang bersangkutan diberi izin dan dukungan seperlunya.

Terima kasih,

30 Nopember 2017

A.n Ketua

Wakil Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL)



Muh. Djunaidi
Muh. Djunaidi



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jln. Jend. Sudirman Nomor 76, Telp. (0421) 25250, Fax (0421)26111, Kode Pos 91122
Email : bappeda@pareparekota.go.id; Website : www.bappeda.pareparekota.go.id

PAREPARE

Parepare, 4 Desember 2017

Nomor : 050 /3317/Bappeda
Lampiran : --
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Makassar Raya Motor Cabang
Parepare
Di -

Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Surat Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) .STAIN Parepare, Nomor : B 3562/Sti.08/PP.00.9/11/2017 tanggal 30 Nopember 2017 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka pada perinsipnya Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Parepare) dapat memberikan **Izin Penelitian** kepada :

N a m a : WARNIATI
Tempat/Tgl. Lahir : Laemanta/27 Juli 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
A l a m a t : Jl. H. A. M. Arsyad, Parepare

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :
"MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA
MOTOR CABANG PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"

Selama : Tmt. 4 Desember 2017 s.d. 4 Januari 2018

Pengikut/Peserta : **Tidak Ada**

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan Data/Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan Ilmiah.
3. Mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare)
5. Menyerahkan 1 (satu) berkas Foto Copy hasil "**Penelitian**" kepada Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare).
6. Kepada Instansi yang dihubungi mohon memberikan bantuan.
7. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



CENTRAL LIBRARY OF STATE ISLAMIC COLLAGE PAREPARE

OUTLINE PERTANYAAN

Daftar Pertanyaan Wawancara Untuk Pimpinan

1. Bagaimana kinerja karyawan Bapak di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
2. Bagaimana usaha Bapak untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
3. Adakah standar kerja perusahaan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
4. Bagaimana penilaian kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
5. Strategi apa yang Bapak terapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan?
6. Reward dan punishment dalam bentuk apa yang diberikan kepada karyawan?
7. Apakah penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan berpengaruh pada hasil kerja karyawan?
8. Apa pencapaian peningkatan kinerja karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
9. Menurut Bapak pentingkah evaluasi kerja dilakukan?
10. Apa bentuk evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan?

Daftar Pertanyaan Wawancara Untuk Karyawan

1. Sejak kapan Bapak/Ibu bekerja di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
2. Apa motivasi Bapak/Ibu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare?
3. Apakah tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan sangat berat untuk Bapak/Ibu?
4. Menurut Bapak/Ibu kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare telah sesuai dengan harapan karyawan?

LAMPIRAN
LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ARIFIN**
Jenis Kelamin : **LAKI-LAKI**
Alamat : **GOWA**
Umur :
Pekerjaan : **SWASTA**
Pendidikan terakhir :

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 07 Desember 2017

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Harfan.
Jenis Kelamin : Pria.
Alamat : Jl. Jend. Sudirman Parepare,
Umur : 21.
Pekerjaan :
Pendidikan terakhir : SMA.

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Desember 2017



HARFAN

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANDI SURYANI
Jenis Kelamin : WANITA
Alamat : PANEPANE
Umur : 39 TAHUN
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA
Pendidikan terakhir : S₁

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 14 Desember 2017



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AGUSTRIANI ARIFU, SE
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : PAREPARE
Umur : 27 TAHUN
Pekerjaan : SWASTA
Pendidikan terakhir : S1

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Desember 2017


Agustriani Arifur SE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

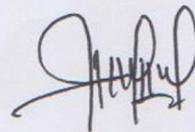
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RAHMATULLAH
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : JL. VETERAN NO. 41 PAREPARE
Umur : 30 TAHUN
Pekerjaan : KARY. SWASTA
Pendidikan terakhir : S1

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 13 Desember 2017



RAHMATULLAH

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : PUTRI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Kempl. BTN. Kelapa gading permari
Umur : 25 THN
Pekerjaan : Kary. swasta.
Pendidikan terakhir : SMA

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari WARNIATI yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 14 Desember 2017

DOKUMENTASI



Gambar 1



Gambar 2



Gambar 3



Gambar 4



PT. MAKASSAR RAYA MOTOR

Daihatsu Dealer Untuk Sulawesi Selatan, Tengah & Tenggara



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Cabang PT. Makassar Raya Motor Cabang Parepare menerangkan bahwa:

Nama : Warniati
Stambuk : 13 22 00112
Semester : Ganjil
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. H. Andi Muh. Arsyad Soreang Parepare.

Benar telah melaksanakan Penelitian di Dealer dan Bengkel Daihatsu PT. Makassar Raya Motor Cabang Parepare dengan judul : " **MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE** ".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 08 Januari 2018


ARIFIN
Kepala Cabang



WARNIATI, lahir di Laemanta 27 Juli 1994, anak bungsu dari 3 bersaudara dari pasangan Ayahanda Nurdin dan Ibunda Nurnia adik dari Wardania S.Pd.i dan Wardiani. Penulis memulai pendidikannya di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Tovalo pada tahun 2000-2006 selama 6 tahun, kemudian ia melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Kasimbar pada tahun 2006-2009 selama 3 tahun, setelah ia menamatkan studinya di SMP ia melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 1 Kasimbar dan mengambil jurusan IPA (Ilmu Pengetahuan Alam) pada tahun 2009-2012. Pada Tahun 2013 melanjutkan pendidikannya di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare dengan mengambil Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (muamalah). Pengalaman organisasi selama menjadi mahasiswa yaitu pernah bergabung di PERKEMI di STAIN Parepare.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum, penulis mengajukan Skripsi dengan Judul **“MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah)”**.

Contact: 085394728884