

SKRIPSI

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PELITA ABADI MOTOR PAREPARE
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



OLEH

**AYU LESTARI
NIM: 15.2200.150**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2021

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PELITA ABADI MOTOR PAREPARE
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



OLEH

**AYU LESTARI
NIM: 15.2200.150**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum(S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2021

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PELITA ABADI MOTOR PAREPARE
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Program Studi

Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)

Disusun dan diajukan oleh

AYU LESTARI

15.2200.150

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2021

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi
Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Ayu Lestari

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.150

Program Studi : Hukum Ekonomi Islam

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
No. B.3734/In.39/PP.00.091/12/2018

Disetujui Oleh:

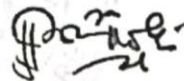
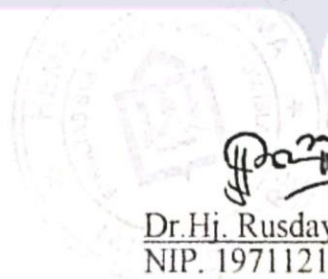
Pembimbing Utama : Dr.Hj. Muliati, M.Ag
NIP : 19601231 199103 2 004

Pembimbing Pendamping : Rusnaena, M.Ag
NIP : 19680205 200312 2 001



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr.Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi
Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Ayu Lestari

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.150

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
No. B.3734/In 39/PP.00.091/12/2018

Tanggal Kelulusan : 24 Maret 2021

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr Hj. Muhiati, M.Ag

(Ketua)

(.....)

Rusnaena, M.Ag

(Sekretaris)

(.....)

Drs Moh. Yasin Soumena, M.Pd

(Anggota)

(.....)

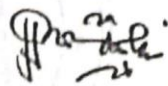
Dr. Zainal Said, M.H

(Anggota)

(.....)

Mengetahui

Dekan,
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag
NIP. 19711214 200212 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjan Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr.Hj. Muliati, M.Ag dan Ibu Rusnaena, M.Agselaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. BapakDr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak dan Ibu dosen program studi Hukum Ekonomi Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengajari dan membagi ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan di IAIN Parepare.
5. Kepala Akademik dan Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberkan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam peulisan skripsi ini.
6. Seluruh informan penulis dikantor Pelita Abadi Motor, sebagai lokasi penelitian, baik dari karyawan kantor, dan dari pihak pemerintah Kota Parepare dalam hal ini Kantor Dinas Permodalan yang telah memberikan izin

penelitian kepada penulis, yang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat dan doa selama ini sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan bantuan dan motivasi-motivasinya selama ini. Penulis mengucapkan Terima Kasih.
9. Semua teman – teman mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, terkhusus Prodi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah memberikan dorongan, semangat dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan ini. Kritik dan saran demi perbaikan penelitian ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk perbaikan kedepannya sehingga menjadi penelitian yang lebih baik, pada akhirnya peneliti berharap semoga hasil penelitian ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 12 Juli 2021
2 Zulhijah 1442

Penulis,



AYU LESTARI
NIM. 15.2200.150

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Lestari
NIM : 15.2200.150
Tempat/Tgl Lahir : Parepare, 25 Mei 1997
Program Studi : Hukum Ekonomi Islam
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor
Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

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

Parepare, 12 Juli 2021

Penulis,



AYU LESTARI
NIM. 15.2200.150

ABSTRAK

Ayu Lestari. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)* (dibimbing oleh Ibu Muliati dan Ibu Rusnaena)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan dunia industri yang menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pelita Abadi Motor Parepare dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan kedisiplinan dan pemberian motivasi kepada karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Apabila dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari tulisan baik di internet maupun di perpustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan pada peraturan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, teliti dalam bekerja, serta bertindak sopan dalam bekerja. Sedangkan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan menaikkan upah karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan serta memberikan fasilitas yang nyaman dan suasana kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja karyawan PT Pelita Abadi Motor Parepare secara keseluruhan cukup baik. Program pelatihan dan pendidikan, penerapan kedisiplinan, serta pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan dan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pelita Abadi Motor Parepare

Kata Kunci : *strategi, kinerja, karyawan*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	6
B. Tinjauan Teori.....	8
1. Teori Strategi.....	8
2. Teori Kinerja.....	15
3. Teori Manajemen Syariah.....	22

C. Kerangka Konseptual	29
D. Kerangka Pikir	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Fokus Penelitian	33
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	34
F. Uji Keabsahan Data	35
G. Teknik Analisis Data	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Strategi Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah	37
B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah	44
C. Peningkatan Kinerja Yang Efektif Pada Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah	55
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	59
B. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	 I
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	 IV
 BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

NO	JUDUL GAMBAR	HALAMAN
1	Bagan Kerangka Pikir	31
2	Dokumentasi	Lampiran



DAFTAR LAMPIRAN

NO. Lampiran	JUDUL LAMPIRAN
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian dari PEMDA
Lampiran 2	Surat Izin Meneliti dari Kampus
Lampiran 3	Surat Keterangan Selesai Meneliti
Lampiran 4	Outline Pertanyaan
Lampiran 5	Surat Keterangan Wawancara
Lampiran 6	Dokumentasi Skripsi
Lampiran 7	Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya dunia industri menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang diperlukan untuk menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. 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 bagaimana melakukan pekerjaan

dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut dalam memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.¹

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. kinerja merupakan indikator dalam menentukan tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Untuk mewujudkan suatu perusahaan yang menampilkan kinerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya, maka diperlukan suatu strategi. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.²

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 menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.³

Pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan sangat diperlukan dalam upaya menunjang pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas di era pembangunan ini. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber

¹ Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PTRinekaCipta, 2001)

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEYKPN, 1997)

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),

daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan.⁴

Islam memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar dapat bekerja dibidang apapun haruslah mempunyai sikap yang professional. Professional dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal, yakni *Kafa'ah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang di lakukan, *Himmatul 'amal*, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, dan *Amanah*, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.⁵

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.

Berdasarkan hal-hal yang sudah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan, yang

⁴ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014),

⁵ Muhammad Ismail, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003)

dituangkan dalam proposal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”. Pelita Abadi Motor Parepare merupakan salah satu dealer resmi motor Yamaha di Kota Parepare.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok masalah dalam proposal ini adalah bagaimana “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare” dengan sub rumusan masalah sebagai berikut :

1. Faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah?
2. Strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah?
3. Bagaimana peningkatan kinerja yang efektif pada Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah.
2. Untuk mengetahui metode yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah.

3. Untuk mengetahui peningkatan kinerja yang efektif pada Pelita Abadi Motor Parepare Analisa Manajemen Syariah.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi pengembang ilmu hukum ekonomi Islam syariah pada umumnya dan pengetahuan tentang Strategi Peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare pada khususnya.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis sehingga mampu menghasilkan penelitian-penelitian yang lebih mendalam.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti : Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembang ilmu penambahan karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber acuan dalam penelitian yang ada relevansinya.
2. Bagi Masyarakat : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang ingin mendapatkan informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai strategi peningkatan kinerja telah dilakukan, diantaranya yaitu:

- a. Essa Putri dengan judul penelitian “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN Ranting Perawang melalui Pendidikan dan Pelatihan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan PT PLN Ranting Perawang serta tinjauan ekonomi islam mengenai kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi, pendidikan dan pelatihan serta promosi bagi karyawan yang berpretasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Ranting Perawang. Kemudian pandangan ekonomi islam terhadap kinerja karyawan PT PLN Ranting Perawang telah sesuai dengan ajaran Islam. Pendidikan dan pelatihan dapat diimplementasikan oleh semua karyawan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian ini fokus permasalahannya ditinjau dari perspektif ekonomi islam, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, fokus permasalahan ditinjau dari analisis manajemen syariah.
- b. Abdul Aziz Al-Barqy dengan judul penelitian “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi

kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan-aturan dari pemimpin sangat tegas, di sisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap pegawainya, mengayomi, mengakrabi terhadap bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan di anggap sama, sering menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu di lingkungan Kementerian Agama Kota Malang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian ini strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah strategi kepemimpinan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, strategi peningkatan kinerja yang digunakan adalah pemberian motivasi kerja.

- c. Dhiyaul Fahmi dengan judul penelitian “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Keterampilan dan Motivasi Kerja di Unit Usaha SPBU Mayangkara Group Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi dan upaya-upaya yang dilakukan Mayangkara Group dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa strategi pimpinan Mayangkara Group dalam meningkatkan kinerja melalui keterampilan dan motivasi kerja meliputi pemberian motivasi, keterampilan, kompensasi, dan promosi jabatan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian ini strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah pemberian motivasi kerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, selain pemberian motivasi kerja, strategi lain yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan.

B. Tinjauan Teori

a. Teori Strategi

Strategi merupakan suatu pendekatan yang semua berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan serta eksekusi dalam aktivitas yang memiliki kurun waktu tertentu. Strategi yang baik ada pada koordinasi dalam tim kerja, mempunyai tema, serta melakukan identifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip pelaksanaan gagasan yang rasional, efisien dalam melakukan pendanaan, serta mempunyai cara untuk mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien.

Secara khusus Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti. Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

Adapun Pengertian Strategi Yaitu:

Kata “*Strategy*” berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yakni “*Stratego*” yang berarti “merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif.”⁶ Sedangkan Menurut Crown Dirgantoro mengemukakan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti “kepemimpinan dalam ketentaraan.”⁷ Istilah ini dahulu dipakai dalam hal ketentaraan.

⁶

Azhar Arsyad, *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002)

⁷ Dirgantoro, *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001)

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Strategi dibedakan dengan taktik yang memiliki ruang lingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat, walaupun pada umumnya orang sering kali mencampuradukkan ke dua kata tersebut. Strategi sering dikaitkan dengan Visi dan Misi, walaupun strategi biasanya lebih terkait dengan jangka pendek dan jangka panjang.

David mengartikan strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, merupakan tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan sumber daya perusahaan/organisasi dalam jumlah besar. Selain itu ditegaskannya bahwa strategi mempengaruhi kemakmuran perusahaan/organisasi dalam jangka panjang dan berorientasi masa depan. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dihadapi perusahaan/organisasi.⁸ Sedangkan Pearce dan Robin mengartikan strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.⁹

⁸David Fred R., *Manajemen Strategis, Edisi Sepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

⁹ John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr., *Manajemen Strategis-Formulasi Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)

Hal senada diungkapkan oleh Glueck dan Jauch bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.¹⁰ Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagi tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut. Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.¹¹

Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencaputujuan perusahaan dalam kaitannya dalam tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.¹²

Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan berlangsungnya organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.¹³

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

¹⁰ AgusSabardi, *Manajemen Pengantar*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001)

¹¹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014)

¹² Fredy Rangkuti, *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015)

¹³ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia Group)

mencapai suatu tujuan.¹⁴ Sedangkan menurut Michael E. Porter, strategi adalah menciptakan penyesuaian diantara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada meleakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikannya.¹⁵

Pada tahap berikutnya definisi trategi tersebut diadopsi ke dalam bisnis menjadi sebagai berikut:

Strategi adalah hal menetapkan arah kepada manajemen dalam arti orang tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mengidentifikasi kondisi yang memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan di dalam pasar. Dengan kata lain, definisi strategi mengandung dua komponen yaitu *Future intentions* atau tujuan jangka panjang dan *competitive advantage* atau keunggulan bersaing.¹⁶

Secara sederhana menurut Michael Porter bahwa keduanya merupakan sebuah kombinasi akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Menurutnya *Future intentions* dan *competitive advantage* harus berjalan secara bersama-sama. Dalam arti *future intent* hanya dapat ditetapkan, jika *advantage* atau keunggulan dapat dicapai. *Advantage* begitu ditentukan harus berbeda pada kerangka *future intent*. Dua-duanya harus *feasible* dan dipercaya serta dapat dicapai.¹⁷

Menurut Lawrence dan William mengatakan bahwa starategi yaitu rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi

¹⁴Jusuf Udaya, Dkk, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)

¹⁵ UsiUsmara, *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses*, (Yogyakarta: Amara Book, 2013)

¹⁶Dirgantoro, *Menejemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementas*, (Jakarta: Grasindo, 2001)

¹⁷Dirgantoro, *Menejemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementas*, (Jakarta: Grasindo, 2001)

perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.¹⁸

Dalam dunia pendidikan, diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal*, yang artinya strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.¹⁹

Berdasarkan pendapat di atas, jelaslah bahwa strategi yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana. jadi strategi disini digunakan untuk pengembangan lembaga pendidikan sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

Jadi, kesimpulan mengenai pengertian strategi adalah 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.

1. Jenis-Jenis Strategi

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

¹⁸WilliamF.Glueck dan LawrenceR.Jauch, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta:PenerbitErlangga,1994)

¹⁹WinaSanjaya,*Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: KencanaPrenadaMediaGroup,2006)

- a) *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.
- b) *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.
- c) *Funcional 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*).²⁰

2. Tahap-tahap Strategi

Menurut Crown bahwa pada prinsipnya strategi dapat dibagi ke dalam tiga tahapan yaitu:²¹

a) Formulasi Strategi

Formulasi strategi merupakan penentuan aktifitas-aktifitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Dimana pada tahapan ini penekanan lebih difokuskan pada aktifitas-aktifitas yang utama antara lain: menyiapkan

²⁰ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009)

²¹ Agusitinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategik*, (Bandung; Binarupa Aksara. 1996)

strategi alternatif, pemilihan strategi, menetapkan strategi yang akan digunakan

Untuk dapat menetapkan formulasi strategi dengan baik, maka ada ketergantungan yang erat dengan analisa lingkungan di mana formulasi strategi memerlukan data dan informasi yang jelas dari analisa lingkungan.

b) Implementasi Strategi

Tahap ini merupakan tahapan di mana strategi yang telah diformulasikan itu kemudian diimplementasikan, dimana tahap ini beberapa aktivitas kegiatan yang memperoleh penekanan sebagai mana penjelasan Crown, antara lain: menetapkan tujuan tahunan, menetapkan kebijakan, memotivasi karyawan, mengembangkan budaya yang mendukung, menetapkan struktur organisasi yang efektif, menyiapkan budget, mendayagunakan sistem informasi, menghubungkan kompensasi karyawan dengan *performance* organisasi

c) Pengendalian Strategi

Dalam rangka mengetahui atau melihat seberapa jauh efektifitas dari implementasi strategi, maka diperlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi, maksudnya mengevaluasi strategi maka diperlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi, maksudnya mengevaluasi strategi yang telah dijalankan yang meliputi sebagai berikut: *me-review* faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar dari strategi yang telah ada, menilai *performance* strategi, melakukan langkah koreksi. Drucker mengatakan bahwa suatu organisasi untuk hidup dan tumbuh harus melaksanakan operasional organisasi dengan efisien (*do things right*) dan efektif (*do the right things*) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keefisienan dan keefektifan suatu kinerja, maka diperlukan suatu evaluasi

terhadap hasil-hasil organisasi yang merupakan akibat dari keputusan masa lalu.

b. Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang dipengaruhi oleh kacakapan, kemampuan, pengalaman dan sikap kesungguhan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang harus dislesaikan pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan.

Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang lebih sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya.²²

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya

²²Ma'rufAbdullah,*ManajemenDanEvaluasiKinerjaKaryawan*, (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2014)

instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.²³

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil yang mencakup yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam setiap perusahaan biasanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan juga motivasi. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan.

Produktifitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu kemampuan dari pegawai untuk bekerja dan motivasi dari pegawai.²⁴

²³ MarihotTuaEfendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002)

²⁴ AmbarTeguhSulistiyaniRosidah, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)

Sedangkan menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²⁵

Menurut Wibowo faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah perilaku.²⁶ Perilaku merupakan suatu sikap bagaimana kita bertindak dan bukan tentang apa tau siapa. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan suatu hal Karena dapat menentukan apa yang akan di lakukan dalam setiap situasi dan dapat menentukan kinerja, karena kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

1. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan rencana kerja yang di lakukan setiap perusahaan untuk menetapkan suatu proyek atau kegiatan rutin yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Sedangkan menurut Ruky sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpinan sub-unit, menyatakan bahwa sasaran harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut.²⁷

Sasaran kinerja dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja yang sesuai yang diinginkan perusahaan atau instansi harus didukung oleh kegiatan-kegiatan departemen personalia. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi pengadaan tenaga kerja (*Procurement*), pengembangan karyawan (*Development*), kompensasi

²⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013)

²⁷ Akhmad S. Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002)

(*Compensation*), pengintegrasian karyawan (*Integration*), promosi jabatan (*promotion of position*), pemeliharaan karyawan (*Maintenance*), pemutusan hubungan kerja (*Separation*):²⁸

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan proses yang jelas dan baik yaitu bagaimana pengadaan tenaga kerja yang tepat sampai dengan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan mempertahankan para karyawan yang paling mampu dan membiarkan pergi para karyawan yang kurang mampu. Dengan demikian, diharapkan nantinya karyawan mampu mengeluarkan seluruh kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, sehingga mampu dalam menjalankan tugas secara efisien dan tepat sasaran dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Oleh karena itu penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Dalam menilai hasilnya agar dikaitkan dengan input yang berada di bawah wewenangnya seperti dana, sarana prasarana, metode kerja, dan lain-lain.

²⁸ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2010)

Menurut Manulang dan Marithot, penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.²⁹

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.³⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut, penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena penilaian tersebut didasari oleh aspek-aspek seperti, kemampuan menggunakan tehnik maupun peralatan, kemampuan untuk memahami tugas, fungsi, dan tanggungjawab seorang karyawan, serta kemampuann untuk bekerja sama dengan orang lain. Dari hasil-hasil penilaian tersebut merupakan suatu informasi yang sangat bermanfaat bagi pimpinan untuk mengelola dan mencari kelemahan kinerja karyawan. Informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja tersebut, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan pogram-program yang telah dibuat, maupun program-program perusahaan secara menyeluruh untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal.

²⁹ Manulang dan Marithot Manulag, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011)

³⁰ Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)

Kinerja dalam perspektif islam sebenarnya pengertiannya sama yang apa yang dipaparkan para ahli diatas pada dasarnya kinerja berorientasi pada penilaian kerja atau prestasi kerja untuk meraih keuntungan perusahaan. Tetapi dalam pandangan islam kinerja bukan hanya meraih keuntungan di dunia tetapi juga meraih keuntungan di akhirat dan islam.

Dalam Al-Quran juga dijelaskan pada surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Terjemahannya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³¹”

Yang dimaksudkan ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka orang tersebut akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Ekonomi Islam memerintahkan kita untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebagian ibadah. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah manusia untuk mewujudkan kehidupan yang baik, dan makmur dimuka bumi ini.³²

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qurandan Terjemahan*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007)

Karena budaya islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energ bathin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah fi sabilillah*, (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).³²

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairu ummah*) diantaranya, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen, istiqamah, disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, percaya diri, kreatif, bertanggung jawab, jiwa kepemimpinan, memiliki jiwa wiraswasta, fastabiqul khairat, memiliki semangat perubahan

Strategi Meningkatkan Kinerja

Strategi meningkatkan kinerja merupakan perencanaan jangka panjang atau masa depan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan. Biasanya di lakukan dengan malalui pelatihan atau pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan maupun motivasi karyawan sehingga karyawan merasakan puas dengan apa yang dikerjakan dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

³² Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam: Dasar-dasar dan Pengembangan*, (Pekanbaru: SuskaPress,2008)

³³ Dra.Nanih Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya,2001)

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 menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan memberikan keterampilan-keterampilan lainnya serta memberikan motivasi yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

c. Teori 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 dari kata kerja *dabbara, yudabbiru, tadbiran*. *Tadbir* berarti penerbitan, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.³⁴

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.³⁵

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 Maha Tinggi, yaitu Allah SWT. Yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk.³⁶

Firman Allah dalam Al-Quran Surat Az-Zalzalah ayat 7-8 yaitu:

³⁴ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMP YKPN, 2005)

³⁵ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMP YKPN, 2005)

³⁶ Didin Hafid huddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: GemaInsani Press, 2003)

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

Terjemahannya:

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.”³⁷

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.

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

³⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur’andan Terjemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007)

Bila kita lihat penjelasan diatas 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. 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 yang Individualistis. Kepentingan bersama dapat ditangguhkan 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.³⁸

³⁸ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMP YKPN, 2005)

3. 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.³⁹

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 keadilan, amanah dan pertanggungjawaban, serta komunikatif.⁴⁰

4. Fungsi Manajemen Syariah

Adapun fungsi manajemen syariah yaitu:

a. 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

³⁹ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMP YKPN, 2005)

⁴⁰ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMP YKPN, 2005)

melakukannya. Jadi perencanaan disini berarti memilih sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa.

b. 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 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 Al-Quran Surat Al-Anfaal ayat 46 yaitu:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَزَوَّجُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ٤٦

Terjemahannya:

“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.”⁴¹

Ayat ini turun ketika Rasulullah SAW pernah menunggu hari-hari di mana beliau akan bertemu dengan musuh. Dan ketika matahari telah condong, beliau berdiri dan berseru kepada orang-orang: “Hai sekalian manusia, janganlah kalian mengharapkan agar bertemu musuh dan mohonlah

⁴¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007),

keselamatan kepada Allah. Jika kalian bertemu dengan mereka, maka bersabarlah dan ketahuilah sesungguhnya surga itu berada di bawah bayang-bayang pedang.” Setelah itu Nabi saw berdiri dan berdoa: “Ya Allah, yang menurunkan al-Kitab (Al-Qur’an), yang memperjalankan awan dan yang mengalahkan golongan musuh, kalahkanlah mereka dan tolonglah kami dalam melawan mereka.”

c. 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 juga 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 dalam Al-Quran Surat Al-Kahfi ayat 2 yaitu:

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۚ

Terjemahannya:

“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.”⁴²

d. Pengawasan

Pengawasan itu penting sebab merupakan jembatan terahir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer 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.

C. Kerangka konseptual

Penelitian ini berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah). Untuk lebih memahami penelitian, maka peneliti akan memberikan definisi dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul penelitian tersebut.

1. Peningkatan Kinerja

Peningkatan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

⁴²Departemen Agama RI, *Al-Qur'andan Terjemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007),

2. Karyawan

Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

3. Manajemen Syariah

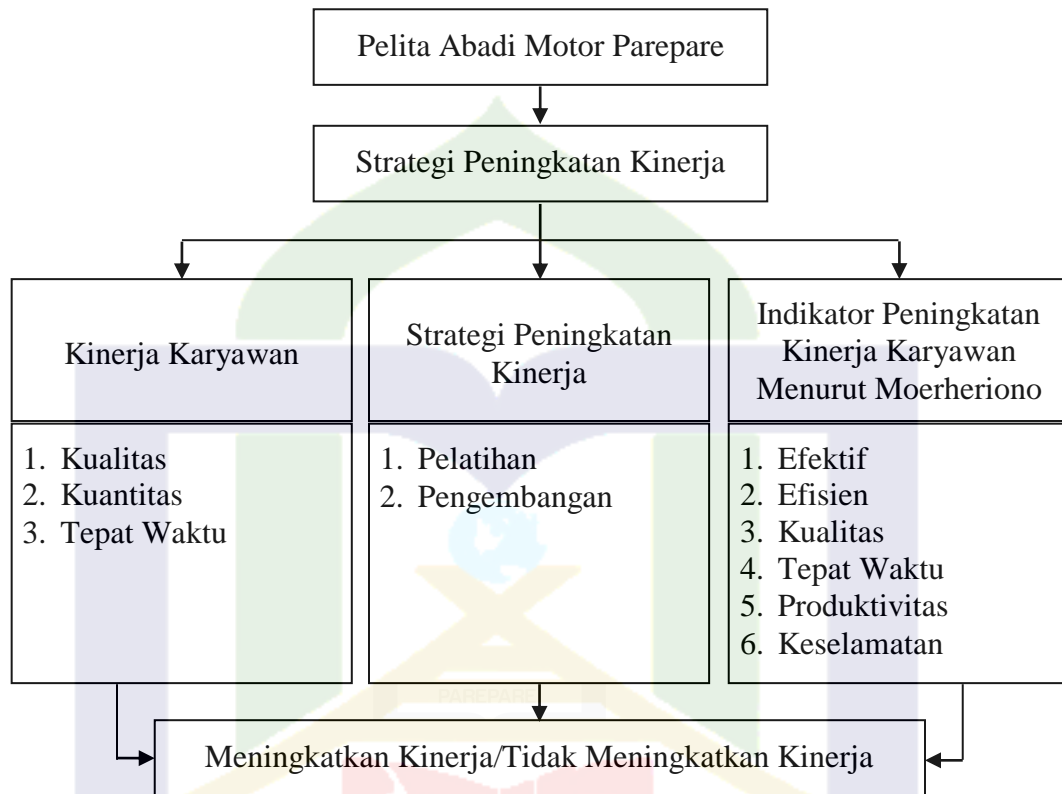
Manajemen Syariah adalah sebuah kegiatan manajerial untuk mencapai tujuan dengan memperhatikan kesesuaiannya pada prinsip-prinsip Syariah dalam agama Islam.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dalam judul penelitian ini adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya melalui penerapan prinsip-prinsip syariah Islam.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berfikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Adapun salah satu fungsi dari kerangka pikir yaitu untuk mempermudah penelitian ini.:

Berikut adalah bagan kerangka pikir :



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam proposal ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN 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.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Mengelolah dan menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah *pertama*, untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk alur cerita atau teks naratif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Pendekatan ini menurut peneliti mampu menggali data dan informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam mungkin untuk kepentingan penelitian. *Kedua*, pendekatan ini diharapkan mampu membangun keakraban dengan subjek penelitian atau informasi ketika mereka berpartisipasi dalam kegiatan penelitian sehingga peneliti dapat mengemukakan data berupa fakta-fakta yang terjadi dilapangan. *Ketiga*, peneliti mengharapkan pendekatan penelitian ini mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan.⁴³

⁴³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rinepta, 1996).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti dalam hal ini akan melakukan penelitian di wilayah Kota Parepare yakni Pelita Abadi Motor Parepare Jln Bau Massepe Kec. Soreang Kota Parepare

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul tersebut maka akan difokuskan untuk melakukan penelitian tentang bagaimana strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.⁴⁴ Dalam penelitian lazimnya terdapat dua jenis data yang dianalisis, yaitu primer dan sekunder. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian itu adalah.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya.⁴⁵ Dengan kata lain, data, data lain diambil oleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya, tanpa diperantarai oleh pihak ketiga, keempat dan seterusnya, dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lapangan baik yang berupa observasi maupun berupa hasil wawancara tentang strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare

Data primer dalam hal ini di peroleh dari sumber individu atau perorangan yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti.

⁴⁴Joko Subagyo, *Metode Penelitian, (Dalam teori praktek)*(Jakarta, Rineka Cipta:2006).

⁴⁵Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Hanindita Offset, 1983).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi pada Pelita Abadi Motor Parepare, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.⁴⁶ Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku ilmiah, pendapat-pendapat pakar dan dokumentasi serta foto yang menggambarkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Adapun tehnik pengumpulan data dalam ini antara lain:

Teknik *Field research*: Teknik field research dilakukan dengan cara penelitian terjun kelapangan untuk mengadakan penelitian dan untuk memperoleh data-data kongkret bserhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dilapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yakni sebagai berikut :

1. Wawancara(interview)

Interview adalah merupakan alat pengumpul informasi sesuai dengan cara tanya jawab. Ciri utama dari *interview* adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait

2. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan lokasi.

⁴⁶Sujono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui gambaran yang lengkap tentang kondisi dokumen yang terkait dengan pembahasan proposal ini.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

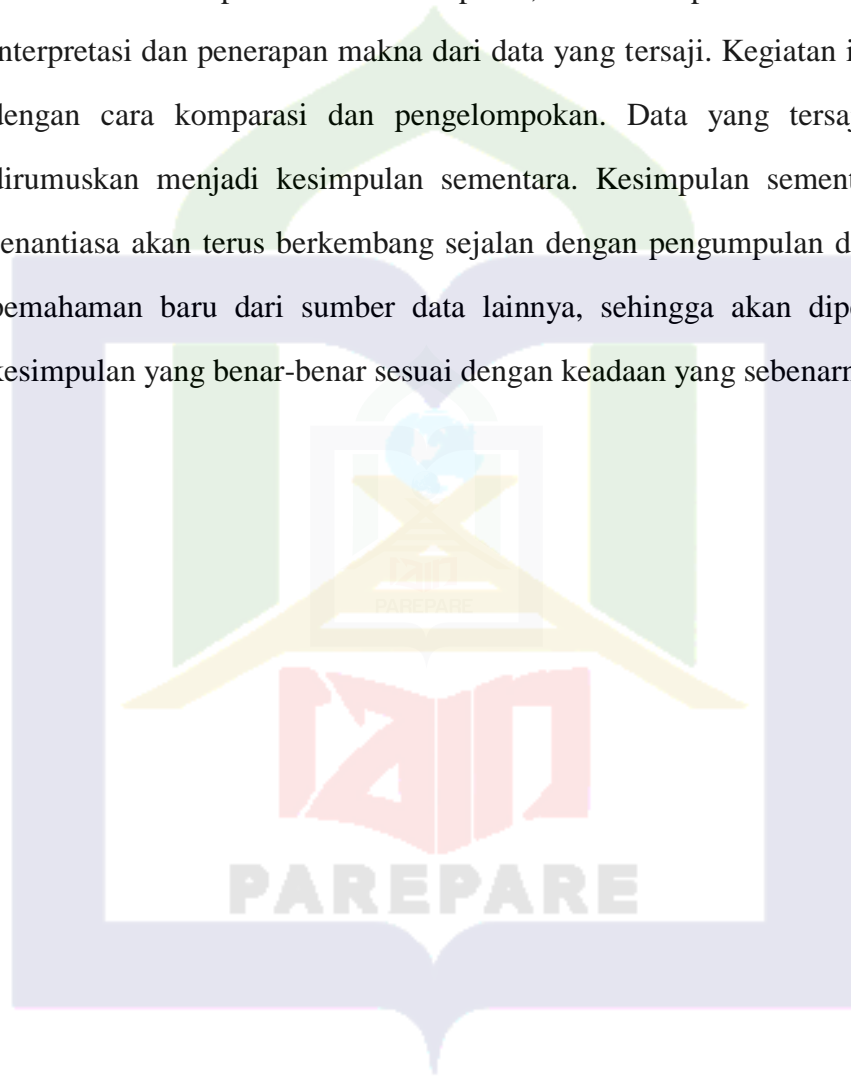
G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data pada umumnya adalah metode induktif dan deduktif. Adapun tahapan proses analisis data adalah sebagai berikut

- a. Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan cara menganalisis/memeriksa data, mengorganisasikan data, memilih dan memilahnya menjadi sesuatu yang dapat diperoleh, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting berdasarkan kebutuhan dalam penelitian dan memutuskan apa yang dapat dipublikasikan.
- b. Mereduksi data, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan selanjutnya dianalisis oleh penulis. Kegiatan ini bertujuan untuk membuang data yang tidak perlu dan menggolongkan ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti yakni strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare
- c. Penyajian data dilakukan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi.

Data yang disajikan berupa narasi kalimat, dimana fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian peneliti memberikan interpretasi atau penilitian sehingga data tersaji menjadi bermakna.

- d. Verifikasi dan penafsiran kesimpulan, dimana penelitian melakukan interpretasi dan penerapan makna dari data yang tersaji. Kegiatan ini dilakukan dengan cara komparasi dan pengelompokan. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara tersebut senantiasa akan terus berkembang sejalan dengan pengumpulan data baru dan pemahaman baru dari sumber data lainnya, sehingga akan diperoleh suatu kesimpulan yang benar-benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisa Manajemen Syariah

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 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 di arahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan.⁴⁷ Adapun yang dikatakan oleh Karyawan Pelita Abadi Motor 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.⁴⁸

Salah satu Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengungkapkan bahwasanya secara keseluruhan karyawan berkinerjabaik, tentu dalam suatu

⁴⁷AbdulWahab, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Perss, 2008),

⁴⁸ST. Maryam, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

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 Insya Allah tidak akan ada yang terasa berat.⁸²

Menurut karyawan Karyawan Pelita Abadi Motor 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 mempertanggung jawabkan 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*.⁴⁹

Berdasarkan paparan Karyawan diatas yang mengatakan bahwa penerapan strategipeningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada *Reward* dan *Punishment*. Kemudian pimpinan mengatakan:

⁴⁹Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

Riward yang diberikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk uang, Sedangkan *Punishment* yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk skor kurang lebih 1bulan lamanya.⁵⁰

Setidaknya ada tiga hal yang harus dilihat dalam manajemen syariah sebagaimana menurut Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung.Pertama, perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Kedua, struktur organisasi dan ketiga, sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilaku-perilakunya berjalan dengan baik.

Tiga hal di atas dapat ditemukan dalam manajemen syariah di Pelita Abadi Motor Parepare Pertama, nilai keimanan dan ketauhidan dapat dilihat dari aturan-aturan yang diterapkan dalam pelayanan customer . Aturan-aturan itu diantaranya bentuk pelayanan karyawan ke customer dengan baik, ramah serta tidak memandang suku dan status social customer yang datang di Pelita Abadi Motor Parepare, kenyamanan customer lain juga merupakan point penting dalam hal ini guna membuat semua para customer merasa aman dan nyaman dalam melakukan service dan lain-lan di Pelita Abadi Motor Parepare, hal ini juga dikarenakan mengikuti aturan Islam untuk mengingatkan dan berbuat baik dengan sesama.

Kedua, terdapat struktur organisasi yang harus berjalan sesuai dengan job disk masing-masing bagian.Hal ini ditujukan agar tidak terjadi kerancauan tugas diantara beberapa karyawan. Sayyidina Ali ra pernah berkata “Kebenaran yang tidak terorganisir akan mudah dikalahkan oleh kebathilan yang terorganisir”.

Ketiga, Manajemen yang dilaksanakan oleh Pelita Abadi Motor Parepare hampir sama penerapannya dengan manajemen syariah itu sendiri, dalam hal ini ditunjukkan

⁵⁰Syaifullah, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

oleh sikap dan perilaku yang dilakukan oleh para karyawan Pelita Abadi Motor Parepare berakhlak dengan akhlak Islam yang dicontohkan Rasulullah seperti berlaku adil, jujur, amanah, cerdas serta mempunyai semangat jiwa yang tinggi untuk melakukan kebaikan. Selain itu, sistem syariah ini juga ditujukan untuk diterapkannya sistem keadilan baik untuk customer maupun untuk karyawan yang bekerja di sana.

2. Peningkatan Kinerja Pelita Abadi Motor Parepara

Evaluasi merupakan tahap akhir yang harus dilakukan dalam manajemen strategi, dimana evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses yang dilakukan agar mampu mengukur kemajuan, menunjang penyusunan rencana, serta memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali terhadap perencanaan perusahaan. Sebagaimana evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya untuk menilai. penilaian dilakukan agar perusahaan mampu mengetahui sampai manakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah dirumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap.

Perencanaan strategi pada Pelita Abadi Motor 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 diikuti dalam berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diluar perusahaan. Dari uraian diatas maka karyawan Pelita

Abadi Motor Parepare 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.⁵¹

Menurut karyawan Pelita Abadi Motor Parepare bahwasanya evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan, disamping sebagai bahan koreksi juga sekaligus untuk membangkitkan semangat karyawan untuk selaluberubah lebih baik lagi dari sebelumnya. Dan dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan mengatakan:

Evalusi strategi dalam peningkatan kinerja karyawanya itu dengan cara memberikan *Reward* kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja.⁵²

Karyawan mengatakan bahwa bentuk evaluasi strateg I dalam peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor 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 karyawan Pelita Abadi Motor Parepare:

Setiap karyawan karyawan Pelita Abadi Motor 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 perusahaan⁵³

Karyawan mengatakan pencapaian peningkatan kinerja karyawan PT

⁵¹Syaifulloh, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

⁵²Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

⁵³ST Maryam, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

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.

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:

1. Kemampuan berinteraksi

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

2. Kemampuan mengalokasi

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

3. Kemampuan Memonitor

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

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 Pelita Abadi Motor 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 Pelita Abadi Motor Parepare juga sudah sesuai dengan manajemen syariah Pada Q.S al-Ashr dijelaskan bagaimana pentingnya menghargai waktu. Selain itu, dalam strategi perencanaan peningkatan kinerja karyawan pada Pelita Abadi Motor Parepare, Karyawan harus bisa memberikan keteladanan terhadap karyawan lain, agar menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya.

Strategi peningkatan kinerja karyawan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan. 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 Pelita Abadi Motor 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.

B. Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare Analisis Manajemen Syariah

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).⁵⁴

⁵⁴ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi X (Jakarta: Erlangga, 2010)

Perencanaan pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan diawal berbagai hasil akhir yang ingin di capai perusahaan di masa mendatang. Antara kegiatan perencanaan dengan hasil akhir yang ingi dicapai di asumsikan terdapat jedawaktu, dimana semakin panjang rencana dibuat maka jeda waktu antara perencanaan dengan hasil akhir yang ingin dicapai semakin besar dan derajat ketidak pastian pencapaian tersebut juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin pendek jeda waktuantara perencanaan yang dibuat dengan target hasil yang ingin dicapai maka derajat ketidak pastian pencapaian hasil akan menurun.⁵⁵

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 memang dukeputusan manajemen dan membentuk criteria terhadap hasil kerja yang diukur. Karena itu lah tujuan sering disebut dasar perencanaa.Anda harus tahu target atau 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.⁵⁶

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

⁵⁵ IsmailSolihin,*PengantarManajemen*,(Jakarta:Erlangga,2009)

⁵⁶ StephenP.RobbinsdanMaryCoulter,*Manajemen*

dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagi tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi kearah tujuan tersebut.⁵⁷

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.

Pencapaian 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 kearah pencapaian tujuan manajemen maka setiap pemimpin harus bertanggung jawab dalam memutuskan kemana arah perusahaan berada.

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.⁵⁸

Seorang menejer memiliki 4 alasan dalam melakukan perencanaan. Pertama, perencanaan memberikan arah kepada manajer dan nonmanajer. Ketika karyawan

⁵⁷

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

⁵⁸ Richard L. Draf, *Manajemen*, Edisi V (Jakarta: Erlangga, 2002)

mengetahui apayang berusaha dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka dan apayang harus mereka kontribusikan untuk mencapai tujuan itu, mereka dapat mengoordinasikan kegiatannya, saling bekerjasama, 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.

Berikutnya, perencanaan berupaya mengurangi ketidak pastian dengan mendorong para manajernya memandang kedepan, mengantisipasi perubahan, mempertimbangkan dampak perubahan, dan mengembangkan respons yang tepat. Meskipun perencanaan tidak akan menghilangkan ketidak pastian, 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 juga menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam pengendalian. Ketika para manajer melakukan perencanaan, mereka mengembangkantujuan 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.⁵⁹ Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengatakan bahwa :

“Seiring dengan perkembangan perusahaan maupun jaman yang selalu berubah maka setiap karyawan wajib mengupdate ilmu untuk menyesuaikan

⁵⁹ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*

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).⁶⁰

Berdasarkan paparan diatas maka perencanaan strategi yang dilakukan oleh Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu setiap karyawan harus selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan (*inhousetraining*) maupun diluar(*principal*). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pelita Abadi Motor yaitu dengan Bapak Syaifullah

Ada standar kerja di Pelita Abadi Motor Parepare, standar kerjamengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat (Head Office) yang juga berlaku dicabang-cabang lain Pelita Abadi Motor Parepare tentu sesuai dengan Departemen (bagian) masing-masing, karena setiap bagian berbeda standar kerjanya.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara Karyawan bahwasanya standar kerja yang ada di Pelita Abadi Motor Parepare mengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat (Head Office) yang juga berlaku dicabang-cabang lain Pelita Abadi 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.

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

⁶⁰Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 desember 2019

⁶¹Syaifullah, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

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 tersebut, hal ini diungkapkan oleh Karyawan Pelita Abadi Motor 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 meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan melalui pelatihan”⁶²

Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengungkapkan bahwa, 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

⁶²ST.Maryam, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

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 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 dilingkungan 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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

1. Kehadiran

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

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.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.

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 efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan 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.

Tujuan Disiplin

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.
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.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Menegakkan kedisiplinan 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 Pelita Abadi Motor Parepare:

Harus bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing berdasarkan sop perusahaan,⁶³ jujur dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Sebagian karyawan mengatakan:

Motivasi saya dalam meningkatkan kinerja mungkin dengan menaikkan

⁶³Syaifulloh, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

upah karyawan, memberikan fasilitas yang nyaman dan suasana kantor yang kondusif.⁶⁴

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.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Pelita Abadi Motor 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.⁶⁶

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

⁶⁴Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

⁶⁵ST.Maryam, Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare, Pada Tanggal 15 Desember 2019

⁶⁶RichardL.Daft,*Manajemen*, Edisi V

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 memotivasi 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 yang rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan 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 ketahun 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 salah satu karyawan lagi mengatakan

“Penilaian kinerja karyawan Pelita Abadi Motor 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 kreatif⁶⁷

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.⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara Karyawan Pelita Abadi Motor 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 bekerja sama 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.

konsep manajemen yang baik untuk memulai suatu usaha. Menurut George R.

⁶⁷ Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor, 15 Desember 2019

⁶⁸ AbdusSalamDz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*

Terry mengatakan bahwa manajemen adalah tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempegunakan kegiatan orang lain. Maka dapat diambil kesimpulan diperlukan manajemen dalam membangun usaha untuk tercapainya sebuah tujuan, tujuan dicapai dengan mempegunakan kegiatan orang lain, kegiatan orang lain itu harus dibimbing dan diawasi, Jelaslah dalam sebuah manajemen diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk tercapainya sebuah usaha.

Dalam Islam tidak boleh seorang Muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa adanya pemikiran, tanpa adanya penelitian kecuali sesuatu yang sifatnya emergency, akan tetapi sesuatu yang kecil harus dilakukan secara optimal, baik dan benar. Selain itu, beliau mulai berfikir untuk menerapkan sebuah manajemen syariah. 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. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Menempatkan seseorang pada posisi yang tepat merupakan salah satu fungsi dari manajemen, atau dapat dilihat pula Rasulullah saw menempatkan orang-orang yang kuat untuk setiap pekerjaan, dengan kata lain menempatkan seseorang sesuai ahlinya karena keahlian sangatlah penting.

Ismail Solihin mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Ia menambahkan bahwa manajemen yang efektif menunjukkan tercapainya tujuan yang diinginkan melalui serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan, efisiensi

manajemen menunjukkan pencapaian tujuan secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang paling minimal.

Pelita Abadi Motor Parepare memiliki manajemen tersendiri untuk mencapai keefektifan dan keefisienan dalam pencapaian tujuan. Efektifitas dan efisiensi itu bisa dilihat dari hal sebagaimana berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki, perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu dengan mengevaluasi berbagai rencana alternative sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah perencanaan yang dipilih cocok dan dapat untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syaifullah salah satu karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengenai perencanaan manajemen syariah tersebut sebagai berikut:

“Sebuah perencanaan itu baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan guna menentukan tujuan perusahaan kedepannya, di Pelita Abadi motor ini sendiri selalu dilakukan breafing setiap bulannya guna mengevaluasi hasil kerja perbulan dan melakukan perencanaan kerja untuk kedepannya”⁶⁹

Evaluasi perencanaan yang dilakukan menejer setiap bulannya merupakan suatu proses untuk mengetahui seberapa efisien perencanaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor.

2. Pengorganisasian

Wujud dari pelaksanaan organisasi ini adalah tampaknya kesatuan yang utu, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme sehingga kegiatan

⁶⁹Syaifullah, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

lancer, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sukma salah satu karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengenai perencanaan manajemen syariah tersebut sebagai berikut:

“salah satu cara agar terlaksanakannya kinerja karyawan Pelita Abadi motor di Parepare adalah dengan saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kerja karyawan masing-masing bidang, jadi setiap karyawan melakukan tugas kerjanya masing-masing dengan mempertanggung jawabkan hal tersebut”⁷⁰

3. Penggerakan

Fungsi penggerakan merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Fungsi manajemen syariah ini berkenaan dengan bagaimana menggunakan pengaruh untuk memotivas karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ST. Maryam salah satu karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengenai perencanaan manajemen syariah tersebut sebagai berikut:

“Disini Para karyawan saling membantu satu sama lain, saling tolong menolong dalam mengerjakan kerjanya ketika ada salah satu dari karyawan sedang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut membuat kita sebaa karyawan Pelita Abadi motor satu sama lain saling termotivasi.”⁷¹

Melihat ungkapan dari salah satu karyawan maka dapat kita tarik satu kesimpulan bahwa karyawan Pelita Abadi Motor saling memotivasi dan saling menopan satu sama lain demi tercapainya visi daari perusahaan sebagai tujuannya.

⁷⁰Sukma, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

⁷¹ST. Maryam, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

4. Pengawasan

Pengawasan itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Fungsi manajemen yang berkenaan dengan pengawasan terhadap aktivitas karyawan menjaga organisasi agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran dan melakukan koreksi apabila diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syaifullah salah satu karyawan Pelita Abadi Motor Parepare mengenai perencanaan manajemen syariah tersebut sebagai berikut:

“Seluruh Karyawan harus mematuhi segala aturan yang berlaku di Pelita Abadi Motor Parepare ini dan tentunya harus menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan SOP kantor yang berlaku dengan pengawasan pimpinan.”⁷²

⁷²Syaifullah, Karyawan Pelita Abadi Motor, Pada Tanggal 15 Desember 2019

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

- a. Perencanaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare yaitu setiap karyawan harus selalu di ikutkan dalam berbagai pelatihan,baik yang diadakan oleh perusahaan (*inhousetraining*) maupun diluar (*principal*).Selain itu,perusahaan juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Terakhir, pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
- b. strategi dalam peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare CabangParepare,yaitu setiap karyawan di ikutkan 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 uangsed angkan *punishment* yang diberikan dalam bentuk skorsing satu bulan lamanya.
- c. 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 Pelita Abadi Motor Parepare dalam bekerja di. 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.

B. Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Taufik. 1979. *Agama Eos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3SE.
- Alma, Buchari. 2003. *Dasar-dasar Etika Bisnis Islam*. Bandung: CV Alfabeta.
- Anogara, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PTR Ineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. 2002. *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- David, Fred R. 2006. *Manajemen Strategis, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Denny, Richard. 1997. *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Departemen Agama RI. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Diponegoro.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia: Pusat Bahasa Edisi IV*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dirgantoro. 2001. *Menejemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementas..* Jakarta: Grasindo.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hafidhuddin, Didindan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Perss.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyimi, Mahrnun Sayyid Ahmad Al. 2001. *Mukhtarul Al Hadist Wa Alhukmu Al Muhammadiyah*. Surabaya: Daaran Nasyral Misriyyah.
- Ismail, Muhammad. 2003. *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta: Khairul Bayaan Press.

- John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr. 2008. *Manajemen Strategis- Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Machendrawaty, Nanih. 2001. *Pengembangan Masyarakat Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang dan Marithot Manulag. 2011. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mondy, Wayne R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPPAMPYKPN.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qardhawi, Yusuf. 1995. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Rasyid, Daud. 2003. *Indahnya Syariah Islam*. Jakarta: Usamah Press.
- 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.
- Rosidah, Sulistyani, Teguh, Ambar. 2003. *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rucky, Akhmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sabardi, Agus. 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Said, Muhammad. 2008. *Pengantar Ekonomi Islam: Dasar-dasar dan Pengembangan*. Pekanbaru: Suska Press.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Tim Penyusun, 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Tolhah Hasan, Muhammad. 2004. *Islam Dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press.
- Tua, Efendy Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Udaya, Jusuf. 2013. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Edisi Revisi & Perluasan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usmara, A. Usi. 2013. *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wahyudi, Agusitinus Sri. 1996. *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategik*. Bandung: Binarupa Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- William F. Glueck dan Lawrence R. Jauch. 1994. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wina, Sanjaya. 2006. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.





PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
 Email : dpnptsp@pareparekota.go.id, Website : www.dpnptsp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Nomor : 986/IPM/DPM-PTSP/12/2019
 Lampiran : --
 Perihal : Izin Penelitian

Parepare, 20 Desember 2019
 Yth. Pimpinan Pelita Abadi Motor 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. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 2076/In.39.6/PP.00.9/12/2019 tanggal 20 Desember 2019 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : AYU LESTARI
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE / 25-05-1997
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan / Pendidikan : Mahasiswa / Smk
Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
A l a m a t : J.H.A.Muh.Arsyad
 Watang soreang
 Kecamatan soreang

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Selama : TMT 23/11/2019 S/D 23-01-2020
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.

Kepala Dinas Penanaman Modal
 Dan Pelayanan Terpadu Satu
 Pintu Kota Parepare



HI. ANDI RUSIA, SH., MH
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 NIP.19620915 198101 2 001

- TEMBUSAN : Kepada Yth.
1. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
 2. Walikota Parepare di Parepare
 3. Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare
 4. Saudara AYU LESTARI
 5. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor: B. 2019/In.39.6/PP.00.9/12/2019

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Di
TEMPAT

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : AYU LESTARI
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare, 25 Mei 1997
NIM : 15.2200.150
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/ Hukum Ekonomi Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl. H. A. Muh. Arsyad, Kelurahan Bukit Harapan, Kecamatan Soreang

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

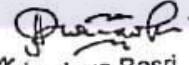
"Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Desember sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

Parepare, 20 Desember 2019
Dekan,


Rusdaya Basri

YAMAHA PELITA ABADI MOTOR PAREPARE
Pelita abadi motor parepare
Jl. Pelita No.19, Parepare 91131
Telpn. 042121969

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No.996/IPM/DPM-PTSP/12/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Herson Gunawan Ho
Jabatan : Pimpinan Pelita Abadi Motor

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ayu Lestari
Nim : 15.2200.150
Fak/Program studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Muamalah
Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul: “ Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”

Sejak Tanggal 23 November 2019 sampai tanggal 23 Januari 2020

Demikian surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Parepare 9 januari 2020
Pimpinan Pelita Abadi Motor,

 **PELITA ABADI MOTOR**
SUB DEALER YAMAHA
PENJUALAN, PERAWATAN, SUKSES
Jl. PELITA NO 19 TLP. (0421) 21902-21903
PAREPARE

OUTLINE PERTANYAAN WAWANCARA

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PELITA ABADI MOTOR PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)

1. Bagaimana kinerja karyawan bapak di Pelita Abadi Motor Parepare?
2. Bagaimana cara bapak melakukan penilaian kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
3. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam penilaian kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare saat ini, dan apa yang dinilai saat bekerja?
4. Usaha apa yang bapak lakukan saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
5. Apakah penetapan strategi peningkatan kinerja karyawan berpengaruh pada hasil kerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
6. Strategi apa yang akan bapak terapkan kedepannya untuk meningkatkan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
7. Reward dan punishment dalam bentuk apa yang diberikan kepada karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
8. Apa pencapaian peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
9. Menurut bapak pentingkah evaluasi kerja dilakukan? Apa bentuk evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan Pelita Abadi Motor Parepare?
10. Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan?

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ST. MARYANI

Alamat : JL. CHALIF NO.8

Pekerjaan : SERVICE COUNTER

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Ayu Lestari untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,



ST. MARYANI.

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUKMA
Alamat : Jl. H. AGUSRAUM PAREPARE
Pekerjaan : SELLER COVINTEN

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Ayu Lestari untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,


Sukma


PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYAIFULLAH


Alamat : JL. H. A. MUDA ARSYAD

Pekerjaan : Teknisi

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Ayu Lestari untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,


Syaifullah


PAREPARE

DOKUMENTASI WAWANCARA





BIODATA PENULIS



AYU LESTARI lahir pada hari Jumat, 25 mei 1997 Kota Parepare. Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan haneng dan hasnani. Pada tahun 2003 masuk Sekolah Dasar (SDN)82 di kecamatan soreang Parepare dan selesai pada tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 6 di kecamatan soreang kota Parepare dan selesai pada tahun 2012

setelah selesai pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah menengah kejuruan yaitu SMK Farmasi Yasari Kota Parepare dan selesai pada tahun 2015 kemudian melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi , tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Parepare dan menempuh Program Sarjana Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam. hingga akhirnya menyusun skripsi dengan judul “ Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Karyawan Pelita Abadi Motor Parepare (Analisis Manajemen Syariah)