SKRIPSI

STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)

OLEH:

TUBAGUS CHANDRA ADITYA

NIM: 18.2400.063

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE
2024

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)

OLEH:

TUBAGUS CHANDRA ADITYA
NIM: 18.2400.063

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE
2024

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Program Studi

Ekonomi Syariah

Disusun dan Diajukan Oleh

TUBAGUS CHANDRA ADITYA

NIM: 18.2400.063

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2024

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)
Nama Mahasiswa	: Tubagus Chadra Aditya
Nomor Induk Mahasiswa	: 18.2400.063
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing	: Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.1520/In.39.8/PP.009/03/2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama	: Dr. Damirah, S.E.,M.M. (.....)
NIP	:19760604 200604 2 001
Pembimbing Pendamping	: Muhammad Majdy Amirudin, Lc., MHA (.....)
NIP	: 19880701 201903 1 007

Mengetahui:
Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag
NIP 19710208 200112 2 002

ii

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)
Nama Mahasiswa	: Tubagus Chadra Aditya
Nomor Induk Mahasiswa	: 18.2400.063
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing	: Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.1520/In.39.8/PP.009/03/2022
Tanggal Kelulusan	: 30 Januari 2024

Disahkan oleh komisi penguji:

Dr. Damirah, SE., MM.	(Ketua)	(.....)
Muhammad Majdy Amirudin, Lc., MMA.	(Seketaris)	(.....)
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.	(Anggota)	(.....)
Dr. Andi Bahri, S. M.E., M.Fil.I.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag
NIP 197102082001122002

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

الْحَمْدُ لِلهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ

وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اٰلِهِ وَصَحْبِهِأَجْمَعِيْنَ أَمَّا بَعْد

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah Swt berkat limpahan rahmat, hidayah-Nya, dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat agar dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Tidak lupa pula kirimkan sholawat serta salam kepada junjungan Nabiullah Muhammad Saw. Nabi yang menjadi panutan bagi umat Islam.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda Pelda (Purn) Amir Mahmud dan Ibunda Hariana yang telah memberi semangat, do'a, dan nasihat-nasihat yang tiada henti-hentinya, serta dukunganya baik berupa moril maupun material yang belum tentu penulis dapat membalasnya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan ilmu dari Ibu Dr. Damirah, S.E, M.M. selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Majdy Amirudin, Lc., MMA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, saran dan kritikan yang sangat bermanfaat dari awal proposal skripsi hingga skripsi ini.

Dalam menyelesaikan tulisan ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat selesai tepat

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

waktu. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdiannya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Umaima, M.E.I selaku ketua prodi Ekonomi Syariah.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studinya.
5. Kepala perpustakaan dan jajaran pegawai perpustakaan IAIN Parepare yang telah membantu dalam pencariaan referensi tulisan ini.
6. Seluruh pegawai dan staf yang bekerja pada lembaga IAIN Parepare atas segala bantuan dan arahannya mulai dari penulis kuliah di lembaga tersebut sampai proses penyelesaian studi penulis.
7. Seluruh karyawan yang berkerja di Toko Sejahtera yang meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang peneliti butuhkan.
8. Saudara dan saudari yang mendorong dan mendoakan saya sehingga bisa menyelesaikan penelitian ini.
9. Teman-teman saya dari group emoticon yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan penilitian dan memberi semangat.

Penulis tidak lupa juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diselesaikan. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Akhir penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif agar skripsi ini lebih baik dari sebelumnya.

Parepare, 18 Desember 2023
5 Jumadil Akhir 1445 H

Penulis

Tubagus Chandra Aditya
NIM. 18.2400.063

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Tempat/Tgl. Lahir	: Cianjur, 11 November 1999
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

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

Parepare, 18 Desember 2023
5 Jumadil Akhir 1445 H
Penyusun

Tubagus Chandra Aditya
NIM. 18.2400.063

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ABSTRAK

Tubagus Chandra Aditya, Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah). (dibimbing oleh Ibu Damirah dan Bapak Muhammad Majdy Amirudin).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan).

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (fieled research) yang bersifat kualitatif deskriptif, sumber data di peroleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan objek penelitian Toko Sejahtera Kota Parepare.

Hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada tiga hal yang harus di perhatikan di toko sejahterah dalam penelitian ini 1. Faktor yang mempengaruhi kinerja 2. Pengembagan sumber daya manusia dan 3. Sifat-saifat yang dimiliki Nabi dalam Berekonomi. Dimana faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi, kemampuan dan keahlian, motivasi, kedisiplinan, kompensasi. Di Toko Sejahterah pengembagan sumber daya manusia menggunakan dua metode yaitu pelatihan dan karier. Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (jujur), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF.

Kata kunci: Strategi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Toko Sejahtera.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING ... **Error! Bookmark not defined.**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI ..... **Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR iv

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI vii

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN xvi

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

A. Tinjauan Penelitian Relevan 6

B. Tinjauan Teori 10

C. Tinjauan Konseptual 32

D. Kerangka Pikiran 38

BAB III METODE PENELITIAN 39

A. Jenis Penelitian 39

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 40

C. Fokus Penelitian 40

D. Jenis dan Sumber Data 40

E. Teknik Pengumpulan Data 41

F. Uji Keabsahan Data 44

G. Teknik Analisi Data 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN 47

A. Hasil Penelitian 47

B. Pembahasan 56

BAB V PENUTUP 65

A. Simpulan 65

B. Saran 66

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR PUSTAKA 67

LAMPIRAN-LAMPIRAN 70

BIODATA PENULIS 98

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Lampiran	Data Produk	80

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	38
Lampiran	Struktur Organisi Toko Sejahtera	78

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	**Surat Izin Melaksanakan Penelitian Dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Parepare**	71
2	**Surat Rekomendasi Melakukan Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare**	72
3	**Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian Dari Kecamatan**	73
4	**Instrumen Penelitian**	74
5	**Struktur Organisasi**	77
6	**Visi Misi**	79
7	**Produk**	80
8	**Surat Keterangan Wawancara**	82

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

9	**Dokumentasi**	91
10	**Biodata Penulis**	98

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ŝa	Ŝ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

			(dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ى	Ya	Y	Ye

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vocal bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong. Vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	*Fathah*	A	A
اِ	*Kasrah*	I	I
اُ	*Dammah*	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَيْ	*fathah* dan *yá’*	A	a dan i
ـَوْ	*fathah* dan *wau*	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *ḥaula*

3. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا | ـَى	*fathah* dan *alif* dan *yá'*	Ā	a dan garis di atas
ـِىْ	*kasrah* dan *yá'*	Î	i dan garis di atas
ـُوْ	*dammah* dan *wau*	Û	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيْلَ : *qīla*

يَمُوْتُ : *yamūtu*

4. *Tā' Marbutah*

Transliterasi untuk *tā' marbutah* ada dua, yaitu:

1. *tā' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah, kasrah,* dan *dammah,* transliterasinya adalah [t].
2. *tāmarbŭtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tāmarbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tāmarbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (*h*).

Contoh:

رَوْضَةُ الجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah atau rauḍatul jannah*

اَلْمَدِيْنَةُ اَلْفاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah atau al-madīnatul fāḍilah*

اَلْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5. *Syaddah* (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ـّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبّنَا : *Rabbanā*

نَجّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : al-hajj

نُعِّمَ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِىّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (î).

عَلِيّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا *(alif lam ma'arifah).* Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah.* Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar

(-).

Contoh:

اَلشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

اَلزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

اَلْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

اَلْبِلاَدُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan translaiterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُوْنَ : *ta’muruna*

اَلنَّوْعُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qur’an (dari *Qur’an)*, *Sunnah, alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian kosa kata Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Fī ẓilāl al-qur’an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi ‘umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

9. *Lafz al-jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Contoh:

دِيْنُاللهِ : *dīnullah* بِاللهِ : *billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah,* ditransliterasi dengan huruf [*t*].

Contoh:

هُم فى رَ حْمَةِ اللهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital *(All Caps)*, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu) Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)

A. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. : *subḥānahū wa ta'āla*

saw. : *ṣhallallāhu 'alaihi wa sallam*

a.s. : *'alaihi al-sallām*

H : Hijrah

M : Masehi

SM : Sebelum Masehi

l. : Lahir tahun (untuk tahun yang masih hidup saja)

w. : Wafat tahun

QS …. /….: 4 : QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/…, ayat 4

HR : Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص = صفحه

دم = بدون مكان

صلعم = صلى الله علية وسلم

ط = طبعة

دن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها/آخره

ج = جزء

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referens perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed.	:	Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata "editor" berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
et al.	:	"Dan lain-lain" atau "dan kawan-kawan" (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. ("dan kawan-kawan") yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
Cet.	:	Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
Terj.	:	Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama pengarannya.
Vol.	:	Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
No.	:	Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi Indonesia adalah negara yang mulai di perhatikan dunia internasional. Sejumlah karakteristik yang menempatkan indonesia sebagai negara dalam posisi yang bagus untuk mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat.[1]

Sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dipertimbangkan dengan setiap kebutuhannya. Sumber daya manusia akan memegang peranan besar dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan yang di jalankan dalam sebuah perusahaan.

Strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, dan juga pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai suatu tujuan. Strategi merupakan hal yang sangat penting di perhatikan ketika hendak melakukan pemasaran, dimana strategi dan pemasaran saling berkitan, Strategi adalah pernyataan yang memberi petunjuk tentang arah tujuan dari berbagai usaha yang penting untuk mencapai sasaran yang dikehendaki.[2]

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya.

---

[1] Darwis, *Manajemen Asset dan Liabilitas* (Yogyakarta: TrustMedia Publishing, 2020).
[2] Mursid, *Manajemen Pemasaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri.[3] Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat.

Perilaku kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan perikaku kerja yang baik dari setiap karyawan akan meningkatkan produktifitas. Di Toko Sejahtera Parepare, memiliki jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan, yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing. Pekerjaan karyawan tersebut terbagi menjadi 2 shift, pagi dari jam 08:00 sampai jam 16:00 dan shift malam jam 16:00 sampai jam 22:00.

Penilaian karyawan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijadikan pembelajaran. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau

[3] Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ukuran yang diberikan. Kesulitan lain adalah sulit untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikan atau menurunkan jabatan.

Alasan mengapa kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan. Karena menurut karyawan di Toko Sejahtera, kinerja yang menurun dapat menimbulkan masalah negatif bagi perusahaan hal tersebut dapat mepengaruhi kinerja karyawan yang lain, dapat menurunkan kepercayaan perusahaan terhadap karyawan, dan dapat menimbulkan turunya rasa disiplin dalam bekerja.

Masalah lain yang ditemukan mengenai kinerja karyawan, yaitu bahwa naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kinerja karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Sukses tidaknya karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada bagai mana pemimpin memberikan arahan dan motivasi kepada karyawannya.

Permasalahan tersebut menarik untuk dikaji lebih mendalam mengenai bagaimana Toko Sejahtera dapat menyelesaikan permasalahan mengenai kinerja dan bagaimana peningkatan kinerja dijalankan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut:1.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kepemimpinan, 2. Budaya organisasi, 3. Kemampuan dan keahlian karyawan, 4. Motivasi kerja, 5. Disiplin kerja, dan 6. Kompensasi [4]

B. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah diatas, yang menjadi pokok penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan Toko Sejahtera Kota Parepare ?
2. Bagaimana strategi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap strategi perusaahan dalam peningkatan kinerja karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diacapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui strategi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syariah terhadap strategi perusaan dalam peningkatan karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare.

---

[4] Rismawati Mattala, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian dimaksudkam dapat mendatangkan guna dalam dua aspek sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis:
   a) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen perusahaan.
   b) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang faktor pertimbangan masyarakat untuk menjadi konsumen.
   c) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang ekonomi syariah.
2. Kegunaan Praktis:
   a) Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi tambahan bagi pihak Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, terutama mahasiswa.
   b) Penelitian ini dapat menjadi refrensi tambahan bagi para karyawan toko, minimal di Kota Parepare.
   c) Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi Toko Sejahtera dan Toko-Toko lain di Kota Parepare.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan penelitian relevan atau kajian relevan adalah deskripsi tetang kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang ingin diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Sarina dengan judul skripsi "*Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare*". Penelitian tersebut lebih dititik beratkan pada pengaruh strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa strategi peningkatan produktivitas, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam perusahaan, oleh karena itu strategi dapat dipakai sebagi dorongan atau motivasi pada suatu tingkat prilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan iyalah memiliki kesamaan yang pertama mencari solusi mengenai permasalahan yang dialami oleh karyawan, kedua menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariana yaitu pada metode pengembagan kinerja karyawan dimana metode

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

digunakan adalah pendisiplinan karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan metode pelatihan dan karier.[5]

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Setya Mashuri dengan judul skripsi "*Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Eef-Bee Pacitan*". Penelitian tersebut lebih dititik beratkan pada pengaruh gaji yang didapat karyawan karyawan, dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa Pelaksanan dampak strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kompensasi dan karier. Pada aspek karier toko EEF-BEE belum melaksankan manajemen karier pada karyawannya, di toko EEF-BEE ini hanya menaikan gaji kepada karyawannya yang telah bekerja cukup lama secara bertahap sebagai bentuk loyalitas terhadap toko. Sedangkan untuk aspek kompensasi telah dilaksankan dengan baik.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang ingin di teliti iyalah memiliki kesamaan, dipermasalahan peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang ingin diteliti adalah di penggunaan analisis dimana penelitian sebelumnya tidak menggunakan analisis ekonomi syariah sedangkan penelitian yang ingin diteliti menggunakan analisis ekonomi syariah.[6]

---

[5] Sarina, *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare* (Skripsi Sarjana: Stain Parepare, 2017).

[6] Hendri Setya Mashuri, *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Eef-Bee Pacitan* (Sekripsi Serjana: IAIN Ponorogo, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Penelitian yang dilakukan oleh Annur Ramadani dengan judul skripsi "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)*". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan dan kemapuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja. Pada kinerja karyawan PT. ACC bila disandingkan dengan kinerja dalam islam hampir serupa. Di PT.ACC kinerja yang dimiliki dan diterapkan oleh para karyawan hasilnya berdasarkan usaha mereka sendiri.[7]

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ingin diteliti iyalah memiliki kesamaam mengenai peningkatan kinerja karyawan dalam sudut pandang islam. Dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terdapat pada lokasi yang berbeda dimana penelitian yang dilakukan oleh Annur pengembangan kinerja hanya pada arahan pimpinan dan perkembagan kinerjar yang didapat tergantung dairi usaha karyawan nya sendiri sedang penelitian ini bukan hanya dari arahan pimpinan akan tetapi ada juga metode pelatihan dan pemberian karier.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulia Megarani dengan judul skripsi "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*". Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan

[7] Annur Ramadani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)* (Skripsi Sarjana: Stain Parepare, 2018).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sogan Batik Rejodani dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM Perusahaan melalui tiga proses yaitu proses pengadaan SDM berupa rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM. Proses penggunaan SDM berupa spesifikasi latar belakang pelatihan - pelatihan khusus, proses pemeliharaan SDM.[8]

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ingin diteliti iyalah memiliki kesamaam mengenai proses pengembangan SDM melalui metode pelatihan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sulia Megarani dengan penelitian ini yaitu pada pada jenis perusahaan yang di teliti cuma mejual pakaian sedangkan sejahterah produk yang dijual tidak hanya pakaian tetapi ada juga jenis produk lain seperti makanan dan minuman.

Penelitan yang dilakukan oleh Dimas Drajat Bambang Prayoga dengan judul "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Forum Bisnis Sejahtera*" Hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dilihat menggunakan matriks IFAS dan EFAS. Matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi dengan melihat faktor internal dan eksternal perusahaan yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.[9]

---

[8] Sulia Megarani, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*(Skripsi Sarjana: UIN Sunan kali jaga, 2016)

[9]Dimas Drajat Bambang Prayoga, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Forum Bisnis Sejahtera* (Skripsi Sarjana: TIDAR, 2023)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ingin diteliti iyalah memiliki kesamaam mengenai pengembangan kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dimas dengan penelitian ini yaitu pada pembahasan SWOT dalam kinerja karyawan sedangkan penelitian ini tidak mendalami analisis SWOT.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Strategi

a. Pengertian Strategi

Strategi ialah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna mencapai tujuan. Berdasarkan rumusan pengertian ini, ada dua yang perlu dilakukan, yaitu (1) merumuskan atau menetapkan tujuan yang akan dicapai, dan (2) memperhatikan atau mempertimbangkan kondisi yang akan mendukung penerapannya.[10]

Pengertian strategi, sebagaimana didefinisikan oleh Freddy Rangkuti adalah alat untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Hamel dan Prahalad, strategi ialah tindakan yang bersifat incremental dan dilakukan terus-menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Richard L Daft mendefinisikan strategi secara eksplisit, yaitu suatu rencana atau tindakan yang menerangkan tentang alokasi sumber daya serta berbagai aktivitas untuk menghadapi lingkungan, memperoleh keunggulan bersaing, dan

[10] Anwar Arifin, *Stratgi Komunikai, Cet. IV* (Bandung: Armico, 1984).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing (competitive) ialah hal yang membedakan suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pasar konsumen. Perumusan strategi ialah menentukan bagaimana perusahaan bisa berbeda dengan perusahaan lain. Strategi pasti bisa saja berubah seiring waktu berjalan yang disesuai dengan kondisi lingkungan yang ada, namun agar tetap kompetitif Richard L Daft membuat strategi perusahaan yang berfokus pada memanfaatkan kompetensi dasar, meningkatkan sinergi, dan mebuat nilai bagi pelanggan.[11]

Definisi strategi pertama yang dikemukakan oleh Chandler menyebutkan bahwa strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, dan juga pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai suatu tujuan.[12]

Menurut Stephen P. Robbins, strategi adalah rencana mengenai bagaimana sebuah organisasi akan melakukan sesuatu yang harus dikerjakan dalam bisnis, bagaimana organisasi akan menang bersaing, dan bagaimana menarik serta memuaskan para pelanggannya agar dapat mencapai tujuannya.[13]

Strategi begitu penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi, sehingga hal tersebut menjadi alasan mengapa mempelajari

---

[11] Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: Refika Aditama, 2014).
[12] Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Bandung: Erlangga, 2012).
[13] Stephen P. Robbins, *Manajemen Jilid 1* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2010).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

strategi menjadi amat bermanfaat dan menjanjikan. Dalam menggunakan manajemen strategi, manajer disemua tingkat dari suatu perusahaan dapat berinteraksi dalam penyusunan perencanaan strategi dan mengimplementasikan strategi.Manfaat Strategi

Manfaat manajemen strategi adalah sebagai berikut:

1) Formulasi strategi meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencegah masalah manajer yang mendorong stafnya untuk menyadari pentingnya perencanaan yang akan meningkatkan stafnya dalam memantau dan memprediksi tanggung jawabnya karena mereka menjadi sadar tentang perlunya perencanaan strategi.
2) Keputusan strategi berbasis kelompok akan dapat ditarik dari berbagai alternatif yang terbaik. Proses manajemen strategi menghasilkan keputusan yang lebih bagus karena interaksi kelompok dalam perusahaan menghasilkan variasi strategi yang lebih banyak. Selain itu, prediksi berdasarkan presfektif anggota kelompok dapat meningkatkan seleksi atas berbagai pilihan strategi.
3) Dilibatkan karyawan dalam formulasi strategi akan meningkatkan pemahaman mereka mengenai hubungan produktivitas dan bonus dalam setiap rencana strategi, dan pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4) Penolakan atas perubahan akan dikurangi. Partisipasi dalam formalisasi strategi. Akan membuat proses pengambilan keputusan menjadi demokratis dan jauh dari kesan otoriter.[14]

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Unsur MSDM yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah permasalah yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia akan selalu memiliki peran aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan menetukan terwujudnya sebuah tujuan yang diinginkan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.[15]

MSDM yaitu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam menghujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi MSDM adalah perencanaan,

[14] Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2005).

[15] Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aceh: Universitas Malikussaleh, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengorganisasian, mengarahankan, pengadaan, mengembankan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian.[16]

b. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai tugas mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar diperoleh suatu satuan sumberdaya manusia yang merasa puas berkarya di dalam organisasi dan memuaskan bagi organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia ditemukan beberapa perbedaan dalam berbagai literatur dimana hal tersebut terjadi akibat sudut pandangnya berbeda-beda namun dasar pemikiranya relative sama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memiliki fungsi-funsi yaitu:

1. Perencanaan (planning)

   Perencanaan adalah memprediksikan keadaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sesuai kebutuhan organisasi demi tercapainya tujuan. Perencanaan sumberdaya manusia dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian (organizing)

[16] Ibid.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur sumber daya manusia dengan menempatkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengadaan (procurement)

Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, orietasi, dan induksi serta penempataan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.

4. Pengarahan (direkting)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan SDM agar memperkerjakan tugas secara baik, efisien, dan efektif serta mau bekerjasama demi terwujudnya tujuan organisasi, terpenuhinya kebutuhan karyawan dan masyarakat.

5. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan sumber daya manusia agar mereka mentaati semua peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana

6. Pengembangan (development)

Pengembangan adalah kegiatan berupa pendidikan dan penelitian, penempatan serta penilaian kinerja sesuai kebutuhan pekerja untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia.

7. Pengintegrasian (integration)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia agar tercipta keserasian saling menguntungkan.

8. Pengkompensasian (compensation)

Pengkompesasian adalah pemberian balas jasa kepada karyawan secara adil dan layak sebagai imbalan jasa yang telah diberikan pada organisasi. Adil artinya sesuai kinerja sedangkan layak artinya memenuhi kebutuhan primer.

9. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia melalui program kesejahteraan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar tetap berkarya sampai pensiun.

10. Pendisiplinan (disciplining)

Pendisiplinan merupakan kegiatan pendisiplinan yang dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yaitu kesadaran dan keinginan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (separation)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi disebabkan oleh keinginan organisasi,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

keinginan karyawan, atau dari ketentuan peraturan perundang-undangan.[17]

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resourcwe development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan, aktivitas pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja. Yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pegetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa yang akan datang.[18]

Pelatihan dan pengembagan memiliki kontribusi besar dalam organisasi, karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam orgnisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi kepada anggota atau individu. Dalam konteks fungsi pertama, pelatihan dan pengembangan merupakan upaya menyelaraskan antara kompentensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompentensi organisasi. Kedua, pelatihan dan pengembangan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi

[17] Nurjaya, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Parepare: Katanos Multi Karya, 2020).

[18] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

semangat atau mendorong krak kinerja sejalan degan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan untuk solusi terhadap problema yang terjadi dikinerja individu dan kinerja organisasi.[19]

4. Kepemimpinan

Menurut Northouse Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini perusahaan berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit.[20]

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam pembentukan prilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi prilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berprilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.[21]

---

[19] Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompentensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

[20] Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aceh: Universitas Malikussaleh, 2016).

[21] Sudarmanto, op. cit.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

6. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan terdiri dari dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality . Artinya pegawai yang mempunyai potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil didalam pekerjaan sehari-harinya maka dia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.[22]

7. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.[23] Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja nya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja nya

[22] Warella Samuel, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).

[23] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

akan turun.[24] Motivasi menjadi kemudian salah satu faktor penting yang akan memperlihatkan suatu kinerja yang signifikan.

Pengertian dari istilah dan variable dalam yang diambil dari judul penelitian ini dapat dirumuskan secara konseptual rumusan masalah pokok penelitian ini adalah bagaimana strategi manajerial pimpinan Toko Sejahtera Kota Parepare dalam membina kehalian atau keterampilan para karyawannya, sehingga dapat memiliki kinerja yang baik yang dengannya dapat meningkatkan minat masyaratkat menjadi konsumen di Toko Sejahtera Parepare. Strategi manajerial pimpinan Toko Sejahtera Kota Parepare selanjutnya dianalisis apakah bersesuaian dengan teori atau prinsip ekonomi syariah.

Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik akan menujukkan hasil yang baik.

Menurut Bintaro dalam bukunya menyebutkan bahwa karyawan bekerja dengan beragam motivasi antara lain:

1) Mendapatkan gaji

Motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan. Tak peduli anda sebagai pegawai negeri sipil, karyawan tetap, atau karyawan kontrak,

[24] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

penghasilan bulanan adalah suatu hal yang anda cari. Mengapa? Karena dengan gaji bulanan anda dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup anda dan keluarga.

2) Mencapai sasaran karier

Motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Mereka yang memiliki motivasi macam ini akan bekerja dengan baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya. Selain itu mereka akan meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya, seperti keterampilan berkemonikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran dan memimpin anggotanya.

3) Berkarya

Selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi kerja karyawan yang lain adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna karyawan, yaitu orang yang berkarya, bukan buruh atau pekerja. Dengan demikian, mereka akan memberiakan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan.

4) Mencari pengalaman

Mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki oleh mereka yang baru lulus (fresh graduate) atau bekerja sebagai karyawan kontraktor, karyawan honorer, atau karyawan magang. Dengan pengalaman yang dimiliki, mereka memiliki nilai tambah untuk mencari perkerjaan yang lebih baik.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5) Beribadah

Motivasi terakhir yang dimiliki karyawan untuk bekerja adalah beribadah. Motivasi ini dimiliki oleh mereka yang tingkat spiritualistasnya tinggi. Bagi mereka, bekerja adalah ibadah karena menafkahi keluarga dan memberikan manfaat bagi orang lain, selain itu mereka sangat memperhatikan keberkahaan uang yang mereka terima sehingga tidak mau memakan gaji buta atau uang yang tidak halal.[25]

8. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang dirancang untuk menciptakan semangat dipelaksanaan standar organisasi ini merupakan pelatihan yang mengarah pada upaya untuk membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai dan menghasilkan kemauan pada diri pegawai yang bertujan pada kerjasama dan prestasi yang terbaik.[26]

Disiplin kerja yaitu usaha karyawan yang bertujuan menjalankan aktivitas kerjanya dengan bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini adalah waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam berkerja apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.[27]

---

[25] Bintaro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017).

[26] Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Malalui Motivasi* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2019).

[27] Kasmir, op. cit.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sondang mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha meperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatip dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.[28]

Handoko mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalan kan setandar organisasi.[29]

Hasibuan mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.[30]

Kesimpulan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan lancar, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

---

[28] Sondang Siagiang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

[29] Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014).

[30] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

9. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tentu akan disesuaikan dengan peraturan yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.[31]

10. Karier

Karier merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mengelolaan sumber daya manusia. Karena karier terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup individu dalam perkerjaan atau profesi yang ditekuni. Karier memiliki konotasi makna personal dan memiliki konotasi makna organisasional. Secara personal, karier mengandung arti tingkat perkembangan atau kemajuan seseorang dalam memperoleh atau kemajuan seseorang dalam memperoleh jabatan atau kekuasaan. Orang yang memiliki karier yang baik berarti dalam kehidupan di lingkungan kerja seseorang memiliki jabatan atau pangkat yang ia harapkan.[32]

---

[31] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018).

[32] Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompentensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pengertian karier menurut Nurjaya adalah perkembangan pekerjaan dan jabatan seseorang didalam suatu organisasi. Karier adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju atau perkembangan. Karier artinya kemajuan dalam kehidupan, perkerjaan .[33]

Pendapat ahli terkait pengertian karier sebagai berikut:

a. Karier adalah suatu proses seseorang selama berkerja dimana ada acara dan jalur untuk mengebangkannya.[34]
b. Karier merupakan seluruh pekerjaan yang dimiliki individu selama masa hidupnya di suatu perusahaan.[35]
c. Karier adalah rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam kehidupan seseorang.[36]
d. Karier adalah jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan berkerja.[37]

Hasil dari pendapat diatas, maka dapat disimpulakan bahwa karier adalah jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya mengalami

---

[33] Nurjaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Parepare: Katanos Multi Karya, 2020).

[34] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Berbasis Kompentensi* (Jakarta: Rajagrafmdo Persada, 2012).

[35] Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori Ke Peraktek Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafmdo Persada, 2012).

[36] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Bandung: Refika Editama, 2016).

[37] Kasmir, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajagrafmdo Persada, 2019).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

perubahan jabatan atau kepangkatan. Karier seseorang dapat naik, tetap, atau turun untuk beberapa periode.

11. Analisis Ekonomi Syariah

a. Pengertian Ekonomi Syariah

Suhrawardi kalim lubis merumuskan pengertian ekonomi islam sebagai berikut:

System ekonomi islam adalah ilmu ekonomi yang dilaksanakan dalam praktek (penerapan ilmu ekonomi) sehari-hari bagi individu, keluarga, kelompok masyarakat maupun pemerintah dalam mengorganisasikan faktor produksi, distribusi dan pemanfaatan barang dan jasa yang dihasilkan tunduk dalam peraturan / perundang-undangan islam.[38]

b. Etika bisnis

Etika bisnis Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.[39]

c. Sifat-Sifat Nabi Dalam Ekonomi

Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (benar), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah

[38] Suhrawardi Kalim Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar grafika, 2000).

[39] Umaima, Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pembulatan Harga pada Usaha Jasa Laundry Alami Kota Parepare (Parepare: IAIN Parepare, 2021).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF. Berikut ini akan dijelaskan dari sifat Nabi dan Rasul ini dalam kegiatan ekonomi.

1) Siddiq (benar)

   Sifat benar dan jujur harus menjadi visi kehidupan seorang muslim. Dari sifat jujur dan benar ini akan memunculkan efektivitas dan efisiensi kerja seseorang. Seorang muslim akan berusaha mencapai target dari setiap pekerjaannya dengan baik dan tepat. Disamping itu dalam melakukan setiap kegiatan dengan benar yakni menggunakan Teknik dan metode yang efektif.

2) Tabligh (menyampaikan kebenaran)

   Dalam kehidupan, setiap muslim mengemban tanggung jawab menyeru dan menyampaikan amar maruf nahi munkar. Dalam kegiatan ekonomi sifat tabliq ini juga dapat diimplementasikan dalam bentuk transparasi, iklim keterbukaan, dan saling menasehati dengan kebenaran.

3) Amanah (dapat dipercaya)

   Amanah merupakan sifat yang harus menjadi misi kehidupan seorang muslim. Sifat ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim.

4) Fathanah (intelek)

   Fathanah, cerdik, bijaksana dan intelek harus dimiliki oleh setiap muslim. Setiap muslim dalam melakukan setiap aktivitas kehidupannya

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

harus dengan ilmu. Agar setiap perkerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.[40]

12. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja meningkatkan hasil bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang direncanakan, serta standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.[41]

Manajemen kinerja adalah proses menentukan apa yang perlu dicapai, dan pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dalam jangka waktu tertentu, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Definisi diatas mengandung unsur-unsur penting sebagai berikut :

a. Kerangka tujuan yang direncanakan, standar yang disepakati, dan persyaratan kompetensi. Manajemen kinerja merupakan kesepakatan antara karyawan dan manajer tentang berbagai harapan. Manajemen kinerja kebanyakan adalah tentang pengelolaan harapan dari seorang pegawai.
b. Sebuah peroses: Manajemen kinerja bukan sekedar serangkaian formalitas atau prosedur, namun serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai

[40] Rozalinda, *Ekonomi Islam* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017).
[41] Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori Dan Penerapanya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

hasil sehari-hari dan mengelola peningkatan kinerja diri sendiri dan orang lain.

c. Pemahaman bersama: Untuk meningkatkan kinerja, setiap individu harus memiliki pemahaman yang sama tentang seperti apa seharusnya kinerja dan kompetensi yang tinggi dan apa pula yang hendak dicapai.

d. Suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Manajemen kinerja berfokus pada tiga hal.Yang pertama adalah seberapa efektif para manajer dan pemimpin kelompok bekerja dengan orang-orang di sekitar mereka. Yang kedua adalah bagaimana individu bekerja dengan manajer dan kelompok. Ketiga, bagaimana individu dapat berkembang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, bahkan tingkat kompetensi dan kinerjanya.

e. Pencapaian. Pada akhirnya, manajemen kinerja adalah pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan individu sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuanya sebaik-baiknya, menyadari potensi mereka sendiri dan memaksimalakan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. [42]

[42] Ibid.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Manajemen kinerja didasarkan pada premis bahwa orang yang mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan terlibat dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai akan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.[43]

Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai, dan norma organisasi serta untuk mengintegrasikan tujuan individu dan organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan opini mereka tentang apa yang harus mereka lakukan, arah yang harus mereka tempuh, dan bagaimana mereka harus dikelola. Oleh karena itu, proses ini memberikan kesempatan bagi karyawan dan manajer untuk memahami tujuan pekerjaan pada saat yang bersamaan. Manajer dapat mengetahui dengan jelas ekspektasi apa yang mereka miliki terhadap karyawannya, dan karyawan dapat mengomunikasikan ekspektasi terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana bakat individu mereka akan dimanfaatkan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mencapai konsensus, seperti yang ditulis fletcher, persepsi kita mengenai apa yang

[43] Ibid.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menjadi kenyataan dan valid dalam dunia ini tergantung kepada suatu konsesnsus mengenai apa yang kita percayai bersama.[44]

13. Teori Kinerja

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.[45] Menurut Lijan kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[46] Sementara menurut Priansa kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.[47]

Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau

---

[44] Fletcher, *appraisal: routes to improved perfonmance* (London: institute of personal management, 1993)

[45] Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).

[46] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

[47] Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya bila individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu. Karena tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.[48]

C. Tinjauan Konseptual

1. Toko Sejahtera

Toko Sejahtera merupakan perusahaan yang menjalankan bisnis di bidang retail yang berpusat di Kota Makassar Sulawesi Selatan dimana toko sejahtera memiliki beberapa cabang di berbagai daerah di Sulawesi salah satunya di Kota Parepare.

a) SOP Kerja di Toko Sejahterah

Standard Operating Prosedure SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan oprasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Penggunaan SOP dalam organisasi bertujuan untuk memastikan organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, efisien, sistematis, dan terkelolah dengan baik, untuk menghasilkan produk yang memiliki mutu yang konsisten sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan.

SOP yang ada di Toko Sejahterah dapat dilihat sebagai berikut:

[48] Muhammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2006).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1) Hadir lima menit sebelum jam kerja dimulai.
2) Keterlambatan lima belas menit sebanyak tiga kali akan di berikan surat peringatan.
3) Tidak hadir pada waktu kerja tampa laporan atau alfa tiga kali akan diberikan surat peringatan.
4) Keluar dari daerah kerja harus melapor.
5) Ketika sakit harus menyetor surat keterangan sakit.
6) Tidak boleh makan pada saat melayani pelanggan.
7) Tidak boleh merokok di lokasi kerja.
8) Menggunakan seragam sesuai aturan.
9) Tidak boleh menggunakan sendal pada saat kerja.

b) Persyaratan Penerimaan Karyawan Baru di Toko Sejahterah

Persyaratan Penerimaan Karyawan Baru di Toko Sejahterah yaitu:

1) Berjenis kelamin laki-laki/ perempuan.
2) Maksimal berumur 25 tahun.
3) Minimal lulusan SMA.
4) Bagi perempuan harus bersetatus lajang atau belum menikah.

2. Pelayanan / Karyawan

Pelayanan berasal dari kata “service” yang berarti “melayani”. Pengertian lain dari konsep pelayanan adalah suatu bentuk dari aktivitas/manfaat yang ditawarkan oleh unsur organisasi atau perorangan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kepada seluruh unsur konsumen (yang dilayani), yang dalam hal ini lebih bersifat tidak berwujud atau yang tidak dapat dimiliki.[49] Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang. Pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang dapat terjadi sebagai akibat dari adanya suatu interaksi antara unsur konsumen yang membutuhkan pelayanan dengan unsur karyawan yang memebrikan pelayanan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan oleh pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan dan memenuhi kebutuhan dari konsumen/pelanggan.[50]

[49] Ahmad Zarkasyi, *Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik, Jurnal Qolamuna* (Lumajang: STIS, 2016).

[50] Sri Maulidiya, *Pelayanan Publik* (Bandung: CV. Indra Prahasta, 2014).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Kinerja Dalam Islam

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian.

Menurut Asyraf Abd Rahman istilah kerja" dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.[51] Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya.

Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung

[51] Ahmad Zarkasyi, op. cit.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (QS. Al Mu'minun).Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Terjemahnya: "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." (QS. Al-Ahqaaf: 19).[52]

Ayat tersebut menjelaskan 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 ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Manusia yang paling baik kinerjanya di sisi Allah adalah orang yang bertaqwa.[53]

[52] Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19
[53] M.Suyanto, *Business Strategy & Ethics* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Al-Qur'an Surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرٗا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٠

Terjemahnya:"Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah: 10)[54]

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik baik pekerjaan adalah usahanya seorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya."

Berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/sosial dan generasi yang akan datang.

[54] Al-Qur'an Surat Al-jumu'ah ayat 10

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

D. Kerangka Pikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang hubungan antara konsep dan/atau variabel, yang merupakan gambaran utuh dari objek penelitian. Kerangka kerja sering disajikan dalam bentuk bagan. Kerangka pikir biasanya dikemukakan dalam bentuk skema atau bagan dengan tujuan untuk mempermudah memahami.[55]

Kerangka pikir diatas menjelaskan bahwa ada tiga hal yang harus di perhatikan di toko sejahterah dalam kinerja karyawan yaitu: 1. Evaluasi kerja 2. Pengembagan sumber daya manusia dan 3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai sifat-saifat yang dimiliki Nabi dalam berekonomi.

[55] Muhammad Kamal Zubair, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), yaitu peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat. Peneliti harus memiliki pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.[56]

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu, penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi aktivitas sosial, dan lain-lain. Pendekatan yang sistematis dan subjektif yang digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup dan memberikan sebuah makna. Dalam pendekatan kualitatif ini untuk memperoleh data-data dengan menggunakan pendekatan secara menyeluruh dengan wawacara, observasi langsung dan kajian ilmiah.

[56] Conny R Semiwan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Grasindo, 2009), h.9

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Jl. Bau Massepe, Labukang, Kec. Ujung, Kota Parepare Peneliti mengambil lokasi tersebut karena di tempat tersebut lokasi Toko Sejahtera. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian, guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada "Strategi Perusahaan Dalam Pembinaan Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Minat Konsumen Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)"

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan mengacu pada dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber-sumber data dapat dikelompokkan menjadi dua jenis ini dijelaskan ahli sebagai berikut:

1. Sumber primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data,[57] baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari

[57] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara kepada karyawan Toko Sejahtera.

2. Sumber sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data,[58] Sumber data sekunder adalah sumber data penunjang yang berkaitan dapat berupa buku-buku, dokumen-dokumen yang berupa hasil penelitian dan hasil laporan.[59]

Penelitian kualitatif posisi narasumber sangat penting, bukan sekedar memberi respon, melainkan juga sebagai pemilik informasi, sebagai sumber informasi (*key informan*). Harun Rasyid mengatakan bahwa data diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperoleh dari yang didengar, diamati, dirasa dan dipikirkan oleh penulis dari aktivitas dan tempat yang diteliti.[60]

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

1. Observasi

Dalam mengumpulakan data penelitian kualitatif, observasi lebih dipilih sebagai alat karena peneliti dapat melihat, mendengarkan atau merasakan informasi yang ada secara langsung. Saat peneliti terjun langsung ke lapangan, informasi yang muncul bisa saja sangat berharga.[61]

---

[58] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
[59] Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2008).
[60] Harun Rasyid, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial Agama* (Pontianak: STAIN Pontianak, 2000).
[61] Albi Anggito, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Observasi ditingkat tertentu memiliki problem utama pada persoalan keabsahan, keandalan, dan tingkat kepercayaan data observasi merupakan kegiatan ilmiah empiris yang berdasarkan fakta-fakta lapangan maupun teks observasi merupakan kegiatan yang melibatkan seluruh kekuatan indera seperti pendengaran, penglihatan, perasa, sentuhan, dan cita rasa berdasarkan pada fakta-fakta peristiwa empiris untuk menjawab keraguan ilmuan kualitatif, maka dalam merumuskan konsep pembahasan mengenai Teknik-teknik observasi secara lebih sistematis.[62]

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara.[63]

Menurut prosedurnya, wawancara terdiri dari 3 jenis: wawancara bebas (tak terpimpin) yaitu proses wawancara dimana interviewer tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian, wawancara terpimpin yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti dan wawancara bebas terpimpin yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin, dimana pewawancara hanya

[62] Ibid.

[63] Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti dan pada saat proses wawancara berlangsung mengikuti situasi dan harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila menyimpang.[64]

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Di mana peneliti ingin menciptakan suasana interview yang tidak terlalu formal sehingga proses interview berjalan dengan santai namun serius. Selain itu, target wawancara pada penelitian ini yaitu kepada karyawan Toko Sejahtera.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data yang bersumber dari tulisan dan dokumentasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.[65] Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah karyawan, sejarah, visi, misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya. Dokemntasi yang dimaksudkan dalam penelitian ada dua macam, yaitu dokumen dalam bentuk catatan yang ada pada Toko Sejahtera Kota Parepare dan dalam bentuk foto-foto para karyawan dan pimpinan Toko Sejahtera Kota Parepare.

[64] Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
[65] W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Grasindo, 2004).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam suatu penelitian ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas. Kredibilitas data dapat ditentukan dengan beberapa teknik agar keabsahan data dapat dipertanggung jawabkan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap itu. Triangulasi juga diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.[66]

Penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci lainnya, kemudian peneliti mengkonfirmasikan dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.[67]

---

[66] Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Kar, 2008).

[67] Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)* (Jakarta: GP Press, 2009).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Dalam hal ini peneliti melakukan triangulasi dengan jalan:

a) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
b) Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan.
c) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Teknik Analisi Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih yang mana yang penting dan akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.[68]

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif karena data yang didapat berupa uraian-uraian dan keterangan-keterangan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena data yang

[68] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

didapatkan berupa uraian-uraian dan keterangan dari kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti.

Analisis data kualitatif tersebut menggunakan cara berfikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta dan data yang konkret kemudian ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.[69] Oleh karena itu induktif pada penelitian ini bahwa peneliti akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai ada atau tidaknya pengaruh Strategi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan di toko sejahtera kota parepare kemudian ditarik kesimpulan.

[69] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Jakarta: Andi Offset, 1986).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Relokasi terkait lokasi penelitian Toko Sejahtera yaitu merupakan salah satu toko swalayan di kota Parepare yang menjadi salah satu pusat perbelanjaan bagi masyarakat kota Parepare yang menyediakan berbagai perlengkapan kebutuhan masyarakat mulai dari produk makanan, peralatan rumah tangga, sendal, sepatu, hingga berbagai jenis pakaian. Sehingga memudahkan para konsumen ketika membutuhkan berbagai jenis barang. Toko Sejahtera memiliki karyawan sebanyak 80 orang, Toko Sejahtera berlokasi di Jl. Bau Massepe No.310, Labukkang, Kec. Ujung, Kota Pare-Pare, Sulawesi Selatan 91121, Indonesia. Toko Sejahtera beroprasi setiap hari mulai pukul 08.00 WITA-22.00 WITA.

1. Kinerja Karyawan Toko Sejahtera Kota Parepare

Menurut Rismawati Mattala faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut:1. Kepemimpinan, 2. Budaya organisasi, 3. Kemampuan dan keahlian karyawan, 4. Motivasi kerja, 5. Disiplin kerja, dan 6. Kompensasi.[70]

[70] Rismawati Mattala, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

a) Kepemimpinan

> "Pemimpin yang baik menurut saya adalah pemimpin yang dapat memngatur, membimbing, dan mengarahkan karyawannya dengan lebih baik dengan cara menanamkan nilai- nilai kedisiplinan"[71]
> "Kepemimpinan ditoko sejahtra begitu nyaman begitulah yang saya rasakan ketika berkerja di Toko Sejahtera. Setiap ada hal yang harus dikerjakan kami selalu diberikan arahan dan kepercayaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan"[72]

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti penyimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di Toko Sejahtera menggunakan gaya kepemimpinan transksional.

Gaya kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang melakukan transaksi atau pertukaran perjanjian dalam bentuk imbalan untuk karyawan yang mencapai pekerjaan dan hukuman apabila karyawan melanggar aturan. Menurut Yukl, gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.[73]

Menurut Ahmad Ibrahim dalam bukunya menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus berbaur dengan para bawahnya dalam segala sesuatu yang terkait dengan konsen, pemikiran dan keyakinan mereka. Serta

---

[71] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[72] Baharuddin, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

[73] Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2010).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

harus menujukan kepada mereka bahwa ia akan melayani segala kebutuhan dan tujuan mereka, dan iya adalah bagian yang utuh dengan para bawahan. Sehingga para bawahan bisa menerimanya sebagai seorang pemimpin. Untuk itu, unsur kedekatan dengan jamaah merupakan sifat pokok bagi seorang pemimpin. [74]

Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh dari suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mengwajibkan dirinya untuk menjalankan untuk berprilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, Amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang diturunkan Allah.

b) Budaya organisasi

> "Budaya kerja di Toko Sejahtera ini lebih kekeluargaan jika terjadi suatu masalah di lingkungan tempat kerja akan kami diskusikan bersama untuk mencari jalan keluarnya"[75]
> "Untuk perilaku karyawan seperti pekerja pada umumnya ketika menerima para calon konsumen dengan menyambut dengan ramah dan menunjukan barang-barang yang diinginkan oleh konsumen dan mampu mejelaskan mengenai produk kepada konsumen. Sedangkan untuk aturan-aturan yang ada di toko ini karayawan harus datang sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan ketika akan tutup toko harus meninggalkan toko dalam keadaan bersih, dan untuk kehadiran diharapkann ijin jika tidak masuk"[76]

---

[74] Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008).

[75] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[76]Suriani, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pada hasil observasi yang peneliti lakukan di Toko Sejahtera yang peneliti lakukan selama meneliti disana terkait budaya organisasi yang ada di toko adalah toko telah membuat aturan-aturan dan batasan-batas kepada para karyawannya untuk mengatur tingkat perilaku karyawan.

Berdasarkan wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya Organisasi di Toko Sejahtera yaitu penerapan sistem kekeluargaan dan aturan perilaku yang diamati.

c) Kemampuan dan keahlian karyawan

> "Pekerjaan saya itu mengecek barang- barang yang masuk dan datanya saya kelolah di komputer untuk disetor ke ibu warda, karena itu saya perlu memiliki skill dalam mengelolah data di komputer dan teliti dalam berkerja"[77]
> "Tugas saya itu melayani pembeli yang berkunjung, jadi skill yang saya butuhkan yaitu kemampuan dalam berkomunikasi yang baik agar saya dapat menjelaskan produk-produk yang ditawarkan dan baiasanya saya merapihkan barang barang yang telah dicoba pelanggan agar barang barang tersebut tetap rapih"[78]

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dibutuhkan di Toko Sejahtera yaitu kemampuan dalam mengelolah data di komputer, memiliki ketelitian dalam berkerja, dan mampu bekomunikasi kepada pelanggan.

d) Motivasi kerja

> "Menurut saya gaji merupakan motivasi yang sudah pasti diberikan karena itu adalah tanggung jawab Toko Sejahtera untuk menggaji karyawannya. Motivasi lain yang diberikan berupa pendekatan

[77] Baharuddin, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

[78] Alfian, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

antara atasan kepada bawahannya apabila bawahan mengalami masalah pada saat berkerja"[79]

"Motivasi kerja tentu untuk memperoleh pengahasilan, untuk bertahan hidup karena saya juga sudah berkeluarga tentu pekerjaan ini untuk keluarga juga, untuk membeli kebutuhan-kebutuhan sehari-hari"[80]

Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi berupa gaji merupakan tanggung jawab yang harus diberikan Toko Sejahtera kapada karyawanya dan gaji dapat menjadi motivasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

e) Kedisiplinan

"Di Toko Sejahtera kedisiplinan sangat diperhatikan mulai dari waktu, seperti kalau sudah waktu ibadah, laksanakanlah ibadah terlebih dahulu lalu melanjutkan pekerjaan masing-masing".[81]

"Saya sebagai satpam yang berkerja di Toko Sejahtera sangat memperhatikan kedisiplinan dalam berpakaian dimana kami harus mengenakan pakaian sesuai standar yang di tentukan oleh Toko Sejahtera"[82]

"Saya sebagai karyawan harus disiplin dalam berkerja dan harus menaati aturan-aturan yang berlaku karena hal tersebut merupakan perjanjian yang harus dijalankan ketika berkerja di Toko Sejahtera"[83]

Hasil observasi, peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan di Toko Sejahtera sangat diperhatikan mulai dari kedisiplinan waktu hingga kedisiplinan berpakaian. Ada aturan yang harus di taati oleh karyawan nya.

---

[79] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[80] Suriani, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 7 Desember 2023.

[81] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[82] Syahrul, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 7 Desember 2023.

[83] Jumriani, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 6 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan teori kedisiplinan yang dijelaskan oleh husein, bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila iya melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1) Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai kerja.
2) Berkerja sesui prosedur ataupun aturan kerja.
3) Patuh dan taat pada saran maupun printah atasan.
4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7) Tidak pernah menunjukan sikap malas kerja.
8) Selama kerja tidak pernah absen/ tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat.[84]

f) Kompensasi

> "Selain gaji kompensasi yang diberikan oleh toko kami itu berupa tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan bagi karyawan yangmemiliki BPJS"[85]

Hasil wawancara diatas dapat disipulkan bahwa Toko Sejahtera memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua.

---

[84] Umar Husain, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005).

[85] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare

Menurut Lijan Poltak Sinambela Pelatihan dan pengembagan memiliki kontribusi besar dalam organisasi, karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam orgnisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi kepada anggota atau individu.[86] Dan menurut Sudarmanto Karier merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mengelolaan sumber daya manusia. Karena karier terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup individu dalam perkerjaan atau profesi yang ditekuni. Karier memiliki konotasi makna personal dan memiliki konotasi makna organisasional.[87]

a) Pengembangan sumber daya manusia

> "Di Toko Sejahtera ketika ada karyawan baru kami ajarkan dan menggenalkan mengenai pekerjaannya melalu metode pelatihan. Pelatihan tersebut biasanya kami adakan selama satu minggu, tujuannya untuk mengembangkan kemampuan karyawan baru tersebut."[88]

> "Kualifikasi untuk bekerja di toko kami itu yang penting niat kerja, jujur dan telaten. Untuk lulusannya paling tidak minimal SMA, untuk keahlian kami akan beri pelatihan agar siap dalam berkerja"[89]

---

[86] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) .

[87] Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompentensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

[88] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[89] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Toko Sejahtera mengembagkan kinerja karyawan baru melalui pelatihan. Dan ada standar Pendidikan yang harus dimiliki calon karyawan baru minimal lulusan SMA.

b) Karier

> " Di Toko Sejahtera itu sistem jabatan dibagi berdasarkan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing ada yang ditempatkan di keamanan, pelayanan, pengelolaan data, dan yang berkerja untuk mengawasi serta memberi arahan kepada karyawan "[90]
> "Syarat untu kenaikan jabatan dinilai melalui prestasi yang didapat karyawan"[91]

Hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bawa Toko Sejahtera telah sesuai dengan teori karier yang dimana sistem karier di Toko Sejahtera berupa jabatan yang memiliki tanggung jawab masing masing. Dan proses kenaikan jabatan di Toko Sejahtera didasari oleh prestasi yang dilakukan oleh karyawan.

3. Penjelasan Analisis Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Toko Sejahtera

Menurut Rozalinda dalam bukunya menjelaskan Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (jujur), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF.

---

[90] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[91] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> "Sifat jujur menurut saya merupakan sebuah kewajiban yang harus dimiliki oleh saya sendiri dan juga para karyawan lain yang bertujaun untuk membangun sifat saling percaya antar karyawan"[92]
> "Saya sebagai karyawan yang melayani pelanggan harus mampu mejelaskan produk kepada pelanggan dengan jujur"[93]
> "Tugas saya itu melayani pembeli yang berkunjung, jadi skill yang saya butuhkan yaitu kemampuan dalam berkomunikasi yang baik agar saya dapat menjelaskan produk-produk yang ditawarkan dan baiasanya saya merapihkan barang barang yang telah dicoba pelanggan agar barang barang tersebut tetap rapih"[94]
> "Hal yang paling sulit yang saya hadapi dalam berkerja itu menggenai Amanah, saya sebagai satpam harus mejalankan tanggung jawab sebaik mungkin karena apa bila terjadi sesuatu maka pihak keamanan yang dipanggil terlebih dahulu untuk melapor mengenai persolan tersebut"[95]
> "Dalam berkerja karyawan tidak hanya menjual tapi harus juga cerdas dalam mempromosikan barang jualan, kecerdasan juga harus di ikuti dengan sifat yang rajin, walaupun kurang cerdas masih bisa dilatih asal rajin "[96]

Hasil wawancara diatas menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai sifat-sifat nabi dalam melakukan ekonomi yaitu Siddiq (benar), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya). Menurut Rozalinda dalam bukunya menjelaskan Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (benar), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF.

---

[92] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 4 Desember 2023.

[93] Alfian, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

[94] Alfian, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 8 Desember 2023.

[95] Syahrul, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 7 Desember 2023.

[96] ST. Hasana, Karyawan,Toko Sejahtera, Kota Parepare, *Wawancara* di Toko Sejahtera, 31 january 2023.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

B. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Toko Sejahtera Kota Parepare

Menurut Rismawati Mattala faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut:1. Kepemimpinan, 2. Budaya organisasi, 3. Kemampuan dan keahlian karyawan, 4. Motivasi kerja, 5. Disiplin kerja, dan 6. Kompensasi.[97]

a) Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan yang diambil oleh Toko Sejahtera adalah gaya kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab, para pemimpin sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Hal tersebut searah dengan teori kepemimpinan transaksional. Menurut djoko Kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antar pribadi, manajemen dan pegawai. Dan kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan dan memfungsikan antar reward dan punishment di dalam organisasi.[98]

---

[97] Rismawati Mattala, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018).

[98] Djoko Soelistya, *Kepemimpinan Strategis* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik yang menandakan seorang pemimpin yang menerapkan model atau gaya kepemimpinan tersebut yang menjadi ciri khas. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik didalamnya: (1) adanya kontrak pertukaran atas hasil yang telah didapat oleh karyawan dengan pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh pemimpin sebagai bentuk apresiasi kinerja mereka; (2) pemimpin melakukan control terhadap kinerjanya anggotanya dan jika dirasa tidak sesuai dengan kesepakatan kerja sebelumnya pemimpin dapat mengambil tindakan tegas terhadap kinerja anggota yang dirasa tidak sesuai dengan harapan; (3) pemimpin menjalankan intervensi jika standar yang telah ditentukan tidak terpenuhi oleh karyawan; dan (4) pimpinan meyerahkan kepercayaan penuh pada karyawanya dan mereka diberi hak untuk mengambil keputusan yang menurut mereka dapat membantu usaha mencapai target yang telah ditentukan.[99]

Keunggulan gaya pemimpin transaksional iyalah mangakomodasi kebutuhan individu dalam suatu organisasi melalui kontrak yang disepakati antara pimpinan dengan karyawan yang memiliki kedekatan secara personal berupa hadiah. Jika mampu melaksanakan tugas organisasi dengan baik, maka

[99] Heru, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Bawahan*. (Jurnal Akuntansi & Manajemen: STIE YKPN, 2024).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dapat menjadi salah satu kelebihan gaya kepemimpinan transaksional itu sendiri mampu mendorong dan memotivasi individu untuk peningkatan kinerjanya.[100]

Menurut Bass kelebihan kepemimpinan transaksional adalah dapat memotivasi secara individu untuk meningkatkan kapasitasnya dalam bekerja dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya imbalan yang diberikan oleh pemimpin atas kinerja yang sudah ia lakukan.[101]

b) Budaya Organisasi

Budaya organisasi di toko sejahtera untuk tetap taat kepada peraturan yang telah ditetapkan bersama yaitu dengan memberikan penjelasan yang komunikatif kepada konsumen, ijin jika tidak bisa masuk, dan selalu membersihkan tempat kerja sebelum pulang dan menciptakan rasa kekelurargaan. Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa budaya organisasi di Toko sejahterah dari hasil observasi maupun wawancara bahwa budaya organisasi di toko tersebut menciptakan budaya yang kekeluargaan namun tetap menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan perintah yang diberikan oleh pemiliki toko atau pimpinan..

Menurut Djoko budaya organisasi dapat berfungsi sebagai berikut: 1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi; 2. Social cohesion atau

[100] Bagus Rachmad Saputra, *Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan* (Malang: Seminar Nasional Universitas Negeri Malang)

[101] Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengikat/pemersatu seperti menggunakan bahasa Sunda terhadap orang Sunda. 3. Sources, misalnya inspirasi. 4. Sumber penggerak dan pola perilaku; 5. Kemampuan meningkatkan nilai tambah. [102]

c) Kemampuan Dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan menghasilkan yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang.[103]

Kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan di Toko Sejahtera yaitu kemampuan dalam mengelolah data di komputer, memiliki ketelitian dalam berkerja, dan mampu bekomunikasi kepada pelanggan. Dan apabila ada karyawan baru deman kemampuan yang dimiki kurang toko sejahtera akan melatih karyawan tersebut asalkan karyawan ersebut memiliki kemauan dan memiliki sifat rajin.

---

[102] Djoko Soelistya, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022).

[103] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

d) Motivasi

Motivasi sering, dimaknai dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menjalankan jiwa dan jasmani , sehingga motif merupakan "driving force" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif yang dimiliki tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.[104]

Motivasi yang didapatkan pada perindividu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi iyalah motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif memberikan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melaksanakan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Motivasi negatif tnerupakan proses mempegaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kektiasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan rnelaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk "menakuti" bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya.[105]

---

[104] Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008).

[105] Ibid.,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Motivasi positif yang dimiliki karyawan di Toko Sejahtera didasari oleh penerimaan gaji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan gaji merupakan tanggung jawab perusahan yang harus diberikan kepada karyawan. Sedangkan motivasi negative yang diberikan perusahaan yaitu memberikan surat peringatan apabila melanggar aturan.

e) Kedisiplinan

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas yang diterima kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam melakukan usaha peningkatan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.[106]

Tujuan kedisiplinan kerja yaitu untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.[107]

Kedisiplinan di Toko Sejahtera sangat diperhatikan mulai dari kedisiplinan waktu hingga kedisiplinan berpakaian. Kedisiplinan menurut

[106] Umi Farida, Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, 2016).

[107] Ibid.,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karyawan toko sejaherah merupakan sebuah tanggung jawabyang harus dijalankan sebaik mungkin. Apabila tidak dijalankan dengan baik, akan dikenakan surat peringatan dair perusahaan.

f) Kompensasi

Kompensasi yaitu semua pendapatan yang memiliki bentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan..[108]

Kompensasi dibedakan berdasarkan dua macam yaitu secara langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan.[109]

Toko Sejahtera memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua. Kompensesi tersebut diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

2. Strategi Perusahaan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Toko Sejahtera yaitu menggunakan metode pelatihan terhadap karyawan baru dan menggunakan sistem karier. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Lijan Poltak Sinambela mengenai Pelatihan dan pengembagan memiliki kontribusi

[108] Marnis Priyono,. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008).

[109] Ibid.,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

besar dalam organisasi, karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam orgnisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi kepada anggota atau individu.[110] Dan menurut Sudarmanto Karier merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mengelolaan sumber daya manusia. Karena karier terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup individu dalam perkerjaan atau profesi yang ditekuni. Karier memiliki konotasi makna personal dan memiliki konotasi makna organisasional.[111]

3. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Strategi Perusaahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare

Menurut Rozalinda dalam bukunya menjelaskan Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (jujur), tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF.[112]

Pembahasan sifat-sifat Nabi dalam berekonomi menurut karyawan Toko Sejahterah:

a) Siddiq (jujur)

[110] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) .

[111] Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompentensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

[112] Rozalinda, *Ekonomi Islam* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Menurut karyawan Toko Sejahterah kejujuran merupakan sebuah kewajiban yang harus dimiliki oleh karyawan. Tujuanyan untuk membagun sifat saling percaya antar karyawan.

b) Tabligh (menyampaikan kebenaran)

Menurut karyawan toko sejahterah mengenai tabligh, sebagai karyawan kita harus menyampaikan kebenaran mengenai produk yang akan dijual.

c) Amanah (dapat dipercaya)

Didalam Toko Sejahterah amanah adalah suatu tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan.

d) Fathanah (intelek)

Dalam berbisnis karyawan tidak hanya menjual barang akan tetapi harus pintar dalam mempromosikan barang. Kecerdasan harus diikuti oleh sifat yang rajin, walaupun kurang cerdas masih bisa dilatih asal rajin dalam berkerja.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Toko Sejahtera Kota Parepare

   Kepemimpinan yang diambil oleh Toko Sejahtera adalah gaya kepemimpinan transaksional. Budaya organisasi yang terjadi di Toko Sejahtera adalah budaya kekeluargaan. Motivasi yang dimiliki karyawan di Toko Sejahtera didasari oleh penerimaan gaji.Kedisiplinan di Toko Sejahtera sangat diperhatikan mulai dari kedisiplinan waktu hingga kedisiplinan berpakaian. Ada aturan yang harus di taati oleh karyawan nya.Toko Sejahtera memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua.

2. Strategi Perusahaan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare

   Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Toko Sejahtera yaitu menggunakan metode pelatihan terhadap karyawan baru dan menggunakan sistem karier.

3. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Strategi Perusaahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Sejahtera Kota Parepare

   Menurut Rozalinda dalam bukunya menjelaskan Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh Nabi dan Rasulnya dalam seluruh kegiatan ekonomi, yaitu Siddiq (jujur),

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tabligh (menyampaikan kebenaran), amanah (dapat dipercaya), dan fathanah (intelek). Istilah tersebut dipopulerkan dangan istilah STAF.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan, maka penelitian menyampaikan saran-saran yang bertujuan meberikan manfaat bagi pihak-pihak lain atas penelitian ini. Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti sebagai beikut:

1. Untuk pihak perusahaan Toko Sejahtera untuk memberikan pelatihan kepada karyawan lama agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan lama tidak menurun dan dapat menyesuaikan kinerja.
2. Untuk pihak karyawan Toko Sejahtera lebih terbuka kepada karyawan yang lain atau kepada atasan mengenai masalah yang dialami pada saat berkerja agar bisa diselesasikan secara kekeluargaan dan tidak menghambat kinerja.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh..

Anggito, Albi. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.

Arifin, Anwar. 1984. *Stratgi Komunikai, Cet. IV*. Bandung: Armico.

Bintaro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Darwis. 2020. *Manajemen Asset dan Liabilitas.* Yogyakarta: TrustMedia Publishing.

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori Dan Penerapanya* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Firmansyah, Anang. 2019. *Pemasaran Produk dan Merek (Planning & Strategy)*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.

Fletcher. 1993. *appraisal: routes to improved perfonmance.* London: institute of personal management.

Gulo, W. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.

Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Jakarta: Andi Offset.

Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ibrahim, Ahmad. 2008. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajagrafmdo Persada.

Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Jakarta: Erlangga.

Lubis, Suhrawardi Kalim. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar grafika.

M.Suyanto. 2008. *Business Strategy & Ethics*. Yogyakarta: Andi Offset.

Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.

Mashuri, Hendri Setya. 2021. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Eef-Bee Pacitan*. Sekripsi Serjana: IAIN Ponorogo.

Mattala, Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.

Maulidiya, Sri. 2014. *Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Indra Prahasta.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Berbasis Kompentensi*. Jakarta: Rajagrafmdo Persada.

Moelong, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kar.

Mursid. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Narbuko, Cholid. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurjaya. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Parepare: Katanos Multi Karya.

Nurjaya. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Parepare: Katanos Multi Karya.

Poerwadarminta. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Priansa, Donni Juni. 2016a. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Prihantoro, Agung. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Malalui Motivasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Ramadani, Annur. 2018. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)* Skripsi Sarjana: Stain Parepare.

Rasyid, Harun. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial Agama*. Pontianak: STAIN Pontianak.

Rivai. 2012. .*Islamic Human Capital: Dari Teori Ke Peraktek Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajagrafmdo Persada.

Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Rozalinda. 2017. *Ekonomi Islam*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Samuel, Warella. 2021. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sarina. 2017. *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare*. Skripsi Sarjana: Stain Parepare.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.

Siagiang, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Bandung: Erlangga.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompentensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yukl Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Zarkasyi, Ahmad. 2016. *Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik, Jurnal Qolamuna*. Lumajang: STIS.

Zubair, Muhammad Kamal. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN DARI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PAREPARE

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 🖷 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-6223/In.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2023 — 29 November 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: TUBAGUS CHANDRA ADITYA
Tempat/Tgl. Lahir	: CIANJUR, 11 November 1999
NIM	: 18.2400.063
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah (Ekonomi Islam)
Semester	: XI (Sebelas)
Alamat	: JL. LINTAS BRIMOB, KEL. BUMI HARAPAN, KEC. BACUKIKI BARAT, KOTA PAREPARE

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

STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Nopember sampai selesai.

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

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Page : 1 of 1, Copyright©afs 2015-2023 - (nailul) — Dicetak pada Tgl : 29 Nov 2023 Jam : 13:50:46

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 2: Surat rekomendasi melakukan penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

SRN IP0000985

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@parepparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 985/IP/DPM-PTSP/12/2023

Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

M E N G I Z I N K A N

KEPADA
NAMA : **TUBAGUS CHANDRA ADITYA**
UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**
ALAMAT : **JL. LINTAS BRIMOB PAREPARE**
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)**

LOKASI PENELITIAN : **KECAMATAN UJUNG KOTA PAREPARE (TOKO SEJAHTERA PAREPARE)**

LAMA PENELITIAN : **01 Desember 2023 s.d 31 Desember 2023**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **05 Desember 2023**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE

HJ. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
  Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keaslianya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)

Balai Sertifikasi Elektronik

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 3: Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian dari Kecamatan

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
KECAMATAN UJUNG
Jalan Mattirotasi Nomor 22 Parepare, Telp. (0421) 21165
Kode Pos 91111, Email : ujung@pareparekota.yahoo.com
Website : www.ujung.pareparekota.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 070 / 04 / Ujung

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	HAIDAL, S.Sos
Jabatan	:	Sekretaris Kecamatan
Nip	:	19860115 200502 1 001
Alamat Kantor	:	Jl. Mattirotasi No. 22 Parepare

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	:	TUBAGUS CHANDRA ADITYA
Tempat / Tgl lahir	:	Cianjur, 11 November 1999
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Program Studi	:	Ekonomi Syariah
Alamat	:	Jl. Lintas Brimob Kota Parepare

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian/Wawancara di Kecamatan Ujung Kota Parepare, dengan judul keterangan **"Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)** berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian nomor : 985/IP/DPM-PTSP/12/2023 tanggal 05 Desember 2023 Lokasi Penelitian : Kecamatan Ujung Kota Parepare (Toko Sejahtera Parepare).

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 25 Januari 2024

a.n. CAMAT UJUNG
Sekretaris Kecamatan,

HAIDAL, S.Sos
Pangkat : Penata, III/c
NIP : 19860115 200502 1 001

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 4: Instrumen Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM **Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307**
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN **PENULISAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : TUBAGUS CHANDRA ADITYA

NIM : 18.2400.063

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : EKONOMI SYARIAH

JUDUL : STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO SEJAHTERA KOTA PAREPARE (ANALISIS EKONOMI SYARIAH)

PEDOMAN WAWANCARA

1. **Pengembangan sumber daya manusia**

   a. Bagaimana proses pengembagan karyawan di Toko Sejahtera?

2. **Kepemimpinan**

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

a. Bagaimana menjadi pemimpin yang baik di Toko Sejahtera**?**

b. Apa tugas pimpinan di Toko Sejahtera ?

3. Budaya organisasi

b. Bagaimana budaya organisasi berjalan di Toko Sejahtera?

4. Kemampuan dan keahlia karyawan

a. Apa saja jenis perkerjaan di Toko Sejahtera dan skill apa yang di butuhkan dari posisi tersebut?

5. Motivasi kerja

a. Apakah karyawan Toko Sejahtera memiliki motivasi dalam berkerja?

6. Kedisiplinan kerja

a. Bagaimana kedisiplinan di Toko Sejahtera?

7. Kompensasi

a. Bagaimana Toko Sejahtera dalam memberikan kompensasi untuk karyawannya?

8. Karier

a. Bagaimana sistem karier didalam Toko Sejahtera?

9. Analisis Ekonomi Syariah

a. Shiddiq (jujur atau benar)

Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kejujuran dalam berkerja?

b. Tabligh (komunikatif)

Bagaimana tanggapan karyawan mengenai saling komunikatif dalam berkerja?

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

c. Amanah (dapat di percaya)

Apa tanggapan ibu atau bapak mengenai amanah berkerja?

d. Fathanah (cerdas)

Apa tanggapan ibu atau bapak mengenai cerdas dalam berkerja?

Parepare, 20 November 2023

Mengetahui,

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Damirah, S.E.,M.M.	Muhammad Majdy Amirudin, Lc., MMA
NIP. 19760604 200604 2 001	NIP. 19880701 201903 1 007

PAREPARE

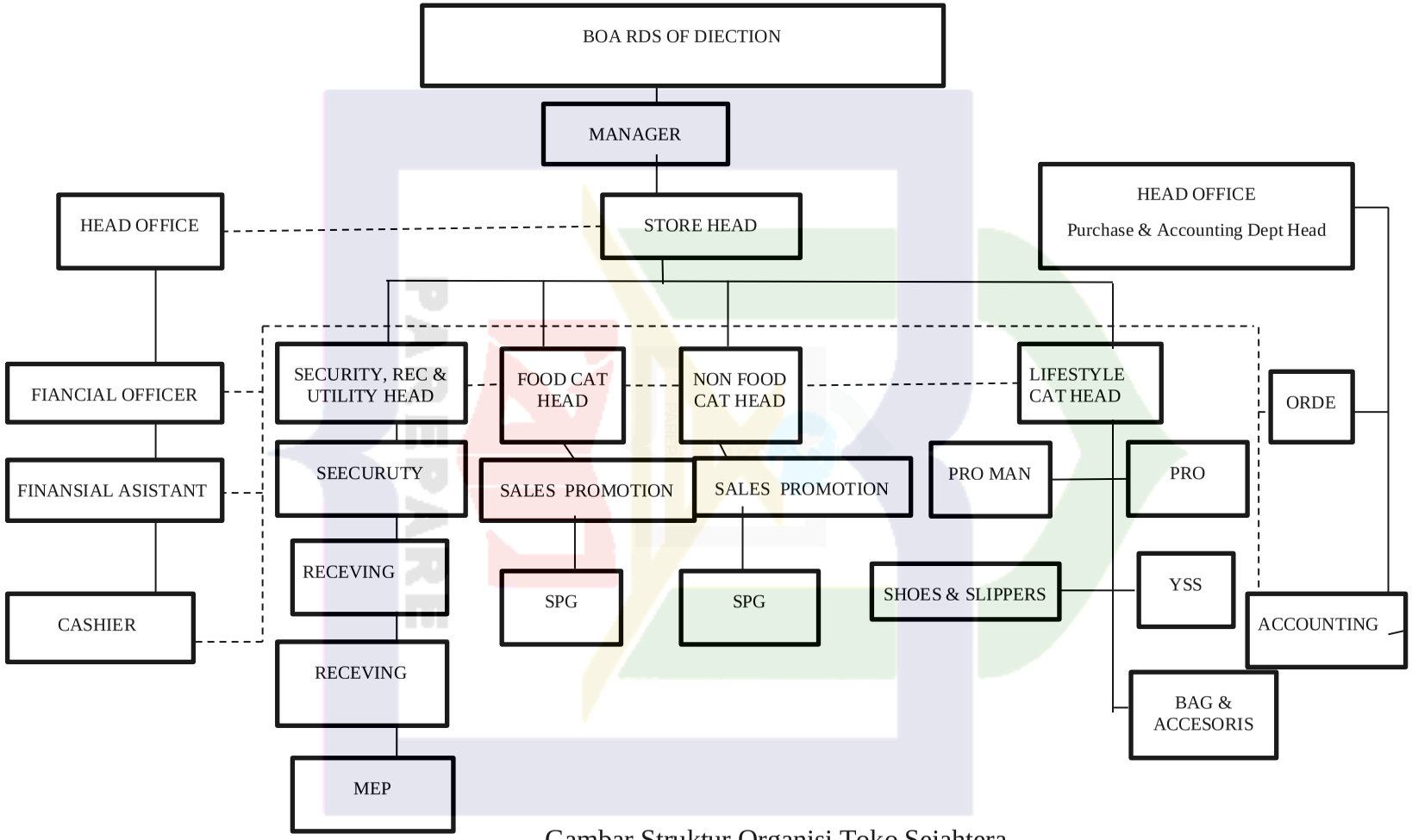
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 5: Struktur Organisasi

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi didalam perusahaan merupakan pengelompokkan pekerjaan karyawan di dalam perusahaan. Komponen struktur organisasi adalah departemen dan spesialisasi pekerjaan yang menjadi struktural penting. Spesialisasi pekerjaan atau pembagian kerja merupakan gambaran kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah dan beragam. Struktur organisasi memudahkan karyawan untuk lebih efisien dengan spesialisasi pekerjaan. Struktur oraganisasi Toko Sejahtera dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



Gambar Struktur Organisi Toko Sejahtera

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 6: Visi dan Misi Toko Sejahtera

Visi dan misi merupakan komponen organisasi yang paling vital. Visi dan misi merupakan "ide dasar" organisasi yang disusun oleh organisasi. Keduanya menjadi orientasi dan landasan kerja setiap organisasi modern. Visi dan misi juga menunjukan kepada masyarakat tentang apa dan seperti apa organisasi tersebut.

Misi menjelaskan alasan mengapa suatu institusi didirikan. Misi juga menjelaskan landasan bagaimana institusi dikelola dan di kembangkan. Visi organisasi mengarahkan kemana ia akan tumbuh dan berkembang. Visi dan misi yang ada di Toko Sejahtera sebagai berikut:

1) Visi

   Menjadi pengusaha retail lokal terbaik di wilayah Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

2) Misi

   Menyediakan produk-produk yang lengkap, berkualitas dengan harga yang terjangkau.

3) Motto

   Terbaik pada kesempatan pertama

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 7: Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dapat di perjual belikan. Sedangkan dalam ilmu marketing, produk adalah apapun yang dapat ditawarkan kepasar dan dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. Produk berasal dari bahasa inggris yaitu product yang artinya sesuatu yang di produksi oleh tenaga kerja atau sejenisnya.[113]

Jenis produk yang dijual di Toko Sejahtera adalah produk yang berbentuk barang yang sifatnya memiliki wujud fisik sehingga bisa dilihat, diraba atau disentuh, dirasakan, dan dapat disimpan. Jenis jenis produk yang dijual di Toko Sejahtera dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Data Produk

Produk	Deskripsi
Pakaian	Terdiri dari berbagai macam jenis: baju, jaket, kaos, celana, sepatu, sendal, aksesoris, parfum
Mainan	Terdiri dari berbagai jenis mainan seperti robot, boneka.

[113] Anang Firmansyah, *Pemasaran Produk dan Merek (Planning & Strategy)* (Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media, 2019).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Produk	Deskripsi
Makanam	Terdiri dari berbagai macam makanan: makanan seperti roti, mie, dll.
Kebutuhan dapur	Terdiri dari berbagai macam kebutuhan dapur seperti: garam, gula, minyak goreng, dll.
Minuman	Terdiri dari berbagai macam minuman: susu, kopi, dll.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 8: Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: ALFIAN
Tempat, Tanggal Lahir	: BONE, 21, 03, 2003
Agama	: ISLAM
Pekerjaan	: KARYAWAN TOKO SEJAHTERA

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 03 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(.....)

ALFIAN

(.....)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: WAHDA .
Tempat, Tanggal Lahir	: PAREPARE, 20/10 - 75 .
Agama	: ISLAM .
Pekerjaan	: OTONISASI

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 05 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(KARYAWAN TOKO SEJAHTERA .)

(WAHDA .)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: SYAHRUL
Tempat, Tanggal Lahir	: Parepare, 15 AGUSTUS 1999
Agama	: ISLAM
Pekerjaan	: SATPAM (SATUAN KEAMANAN)

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 07 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(.....)

(SAHRUL)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: SURIANI
Tempat, Tanggal Lahir	: Kariango, 11 mei 1974
Agama	: Islam
Pekerjaan	: karyawan Toko Sejahtera

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare,07.Desember 2023

Yang bersangkutan.

(.....)

(.....)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: BAHARUDDIN
Tempat, Tanggal Lahir	: TOTEAJI, 15 JULI 1991
Agama	: ISLAM
Pekerjaan	: KARYAWAN SEJAHTERA (STAF ORDER)

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 09 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(KARY. TOKO SEJAHTERA)

(BAHARUDDIN)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: WIDYA SRIAYU SALINDEHO
Tempat, Tanggal Lahir	: PAREPARE, 07 FEBRUARI 1996
Agama	: KRISTEN
Pekerjaan	: RECEIVING

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 05 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(KARYAWAN SEJAHTERA)

(WIDYA SRIAYU SALINDEHO)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	:	Jumpiani
Tempat, Tanggal Lahir	:	Parepare, 23 Maret 2001
Agama	:	ISLAM
Pekerjaan	:	SATPAM (SATUAN KEAMANAN)

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	:	Tubagus Chandra Aditya
NIM	:	18.2400.063
Alamat	:	JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	:	Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare 06 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(.....)

(.....Jumpiani.....)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	:	ST. HASANAH
Tempat, Tanggal Lahir	:	Parepare, 17 - 01 - 1971
Agama	:	ISLAM
Pekerjaan	:	PIC PT. CITRASULAWESI SEJAHTERA.

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	:	Tubagus Chandra Aditya
NIM	:	18.2400.063
Alamat	:	JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	:	Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 04 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(.....)

(.....ST. HASANAH.....)

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	:	Yusriani. Marontong.
Tempat, Tanggal Lahir	:	Parepare, 4 juli 1972.
Agama	:	Islam.
Pekerjaan	:	Karyawan Swasta

Menyatakan bahwa benar telah melakukan wawancara atas penelitian

Nama	: Tubagus Chandra Aditya
NIM	: 18.2400.063
Alamat	: JL. Lintas Brimob
Judul Penelitian	: Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 06 Desember 2023

Yang bersangkutan.

(Karyawan Toko Sejahtera)

(Yusriani. Marontong.)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 9: Dokumentasi

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lampiran 10: Biodata Penulis

Tubagus Chadra Aditya, Lahir pada tanggal 11-11-1999. Alamat Jl. Lintas Brimob, Kelurahan Bumi Harapan, Kecamatan Bacukiki barat. Anak ke tiga dari empat bersaudara. Ayah Bernama Pelda (Purn) Amir Mahmud dan Ibu Hariana. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu memulai pendidikan pada tahun 2006-2012 di SD Negeri 84 Parepare, 2012- 2015 di SMP Negeri 3 Parepare, dan pada tahun 2015- 2018 di SMA Negeri 2 Parepare. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke salah satu perguruan tinggi Negeri di Kota Parepare pada Tahun 2018 yaitu Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN) dengan mengambil Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Program Studi Ekonomi Syariah. Penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kecamatan Bacukiki Barat dan melaksanakan Peraktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Penulis menyelesaikan Skripsi sebagai tugas akhir dengan judul:

Strategi Perusahaan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko Sejahtera Kota Parepare (Analisis Ekonomi Syariah).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE