

**MANAJEMEN STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KABUPATEN TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu dakwah dan Komunikasi

Oleh :
SYOFIATUL HASANAH
NPM: 1941039232

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAN DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**MANAJEMEN STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu dakwah dan Komunikasi

Oleh:

SYOFIATUL HASANAH

NPM: 1941039232

Jurusan : Manajemen Dakwah



Pembimbing I : Dr. Hasan Mukmin, MA

Pembimbing II : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos, M. Sos. I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus merupakan lembaga yang didirikan untuk mencapai kehidupan masyarakat yang aman dan damai, instansi pemerintah yang mengatur urusan negara dan menyelenggarakan pengaturan kehidupan beragama dalam sistem kehidupan nasional mempunyai tanggung jawab untuk terus menerus melaksanakan tujuannya. . Kemenag juga mempunyai beberapa pelayanan yaitu pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan diniyah, pendidikan al-Quran, dan pondok pesantren, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan agama dan keagamaan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh tentang manajemen strategi yang dilakukan oleh kantor kementerian agama kabupaten tanggamus dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, sesuai dengan jenis penelitiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah “Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis situasi atau hubungan saat ini, sudut pandang yang berkembang, proses yang berkembang, konsekuensi yang berkembang, atau tren yang muncul dikenal sebagai pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan deskriptif juga diartikan sebagai penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam, dimana penelitian ini mengangkat data yang ada di lapangan, data tersebut berupa kata-kata gambar, dan bukan angka-angka. penelitian ini dilakukan terhadap pimpinan lembaga dan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus. Informasi dikumpulkan dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, surat pribadi, memo dan catatan hukum lainnya.

Hasil penelitian ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus telah melakukan pekerjaan yang luar biasa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perencanaan strategis. Hal ini ditunjukkan dengan proses-proses yang ditempuh oleh Kementerian

Agama Kabupaten Tanggamus, antara lain membuat pernyataan visi dan misi, menetapkan tujuan, memilih objek atau target, membuat rencana kerja, dan menilai elemen internal dan eksternal. Pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh kantor kementrian agama Kabupaten Tanggamus sudah dilaksanakan dengan baik hal ini dibuktikan dengan adanya para karyawan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin dan juga memberikan reward kepada pegawai apabila melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Kata kunci : Manajemen Strategi, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The Office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency is an institution established to achieve a safe and peaceful community life, government agencies that regulate state affairs and organize religious life arrangements in the national life system have the responsibility to continuously carry out their goals. . The Ministry of Religion also has several services, namely the implementation of services, guidance, and coaching in the field of Islamic religious education in early childhood education, kindergarten, basic education, secondary education, diniyah education, Al-Quran education, and Islamic boarding schools, as well as management of educational information systems. religion and religion of Islam. This study aims to find out more about the strategic management carried out by the Tanggamus Regency Ministry of Religion office in achieving its goals.

This research is included in the category of qualitative research, according to the type of research. The research method used is "Research that aims to explain and analyze the current situation or relationship, the viewpoints that develop, the processes that develop, the consequences that develop, or trends that emerge are known as descriptive qualitative approaches. The descriptive approach is also interpreted as research that is carried out systematically and in depth, where this research raises existing data in the field, the data is in the form of words, pictures, and not numbers. This research was conducted on institutional leaders and employee performance at the Ministry of Religion of Tanggamus Regency. Information was gathered from interview transcripts, field notes, photographs, personal letters, memos and other legal records.

The results of this study The Office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency has done an outstanding job in improving employee performance through strategic planning. This is demonstrated by the processes undertaken by the Ministry of Religion of Tanggamus Regency, including making vision and mission

statements, setting goals, choosing objects or targets, making work plans, and assessing internal and external elements. The implementation of the strategy carried out by the office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency has been carried out well, this is evidenced by the employees completing the tasks given by the leader and also providing rewards to employees when carrying out tasks properly and on time.

Keywords: Strategic Management, Employee performance



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Syofiatul Hasanah
Npm : 1941030232
Jurusan Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari kRY orang lain kecuali pada bagian yang telah di rujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklum

Bandar Lampung, 15 November 2022

Penulis



Syofiatul Hasanah
NPM. 1941030232



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Manajemen Strategi untuk Meningkatkan
Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Tanggamus**

Nama : Syofiatul Hasanah

NPM : 1941030232

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Telah dimunaqosahkan dan di pertahankan dalam sidang munaqasah

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasan Mukmin, M.A

NIP. 196104211994031002

Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I

NIP. 197010251999032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I

NIP.197010251999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus” disusun oleh, Syofiatul Hasanah NPM : 1941030232 Program Studi Manajemen Dakwah. Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu/26 Juli 2023 , pukul 14.00-15.30 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua : Badaruddin, S.Ag, M.Ag

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I

Penguji I : Dr. Mubasit, M.M

Penguji II : Dr. Hasan Mukmin, M.A

Penguji Pendamping : Nur Mutia yanti, M. Sos.I



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain
(Q.S Al-Insyirah [94] :7)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga kita masih tetap bisa menikmati alam ciptaan-Nya Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangannya kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus”** Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada

1. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Ayah Saptono dan Ibu Muzayanah yang senantiasa selalu memberikan do'a, semangat dan kasih sayang terhadap saya. terimakasih atas semua pengorbanan yang tiada henti bekerja keras untuk membiayai saya kuliah, yang selalu berjuang mendidik dan memotivasi saya sehingga saya bisa berada ditahap ini. Semoga ayah dan ibu senantiasa selalu diberikan kesehatan serta panjang umur oleh Allah SWT dan kebahagiaan dunia akhirat
2. Abang saya yang telah memberikan semangat berupa doa dan uang jajan serta senyum semangat untuk saya
3. Adik saya Atika Sania, Azka Azfar Robani, yang selalu memberikan senyum semangat untuk saya.

4. Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tanggamus yang telah mengizinkan dan membantu saya dalam pengambilan data penelitian sebagai tugas akhir perkuliahan
5. Baskara, Irfan, Sandi, Devi, Haikal, Amara, Sulis, Sam'un, Opi, gelar, Nandi, Mushola And the geng, Fani, Mba Meli, Mami, Papi, Ibu Ratmi, Bapak, Rekan Kerja di Warung Mami dan semua orang yang sayang sama saya yang telah mendukung saya menyelesaikan pendidikan jenjang S1 dari segi moril dan material schingga menyelesaikan pendidikan ini

Tidak lupa skripsi ini saya persembahkan kepada Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu konunikasi pada prodi Manajemen Dakwah

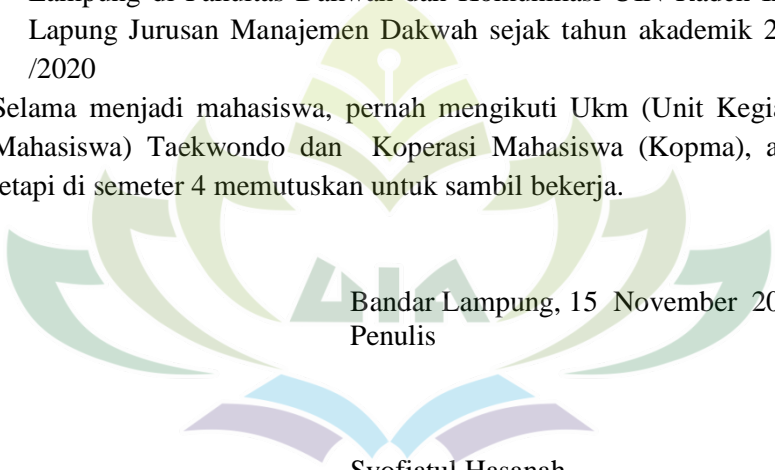


RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Syofiatul Hasanah, dilahirkan di Tallangpadang tanggal 26 September 2001, anak 2 dan 4 bersandara dan pasangan Saptono dan Muzayanah Adapun pendidikan yang penulis tempuh diantaranya

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Banding Agung, Talangpadang ,
Tanggamus 2007-2013
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Tanggamus 2013-2016
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) 1 Talangpadang, Tanggamus
2016-2019
4. Melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi UIN Raden Intan
Lampung di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Intan
Lampung Jurusan Manajemen Dakwah sejak tahun akademik 2019
/2020

Selama menjadi mahasiswa, pernah mengikuti Ukm (Unit Kegiatan Mahasiswa) Taekwondo dan Koperasi Mahasiswa (Kopma), akan tetapi di semester 4 memutuskan untuk sambil bekerja.



Bandar Lampung, 15 November 2022
Penulis

Syofiatul Hasanah
NPM. 1941030232

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga kila masih tetap bisa menikmati alam ciptaan-Nya. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam

Tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (SI) di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karenanya kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Adapun judul skripsi ini adalah Manajemen "**Strategi untuk Meningkatkan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus**". Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Serta Bapak Badaruddin, S.Ag., M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hasan Mukmin, M.A Selaku Dosen Pembimbing I dan Bunda Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I. selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing dan memberi saran yang menunjang terkait penelitian hingga proses penyusunan skripsi selesai.

4. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama proses menyelesaikan studi
5. Keluarga besar perpustakaan UIN Raden Intan Lampung atas perkenankannya penulis meminjam buku sebagai literature yang dibutuhkan.
6. Keluargaku, Ibu, Ayah, Adik-adik serta kaka laki-laki yang selalu memberikan dukungan dan doa agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Seseorang yang spesial selalu menemani, memberi semangat, mengajak jalan atau makan agar tidak seteres dalam menyelesaikan skripsi
8. Sahabat saya Irfan, Sandi, Devi, Amara, Sulis, dan Mba Meli menyelesaikan skripsi
9. Keluarga besar Sodik, yang selalu memberikan doa semangat untuk saya
10. Keluarga besar warung mami, mami dan papi yang mau menerima saya kerja sambil kuliah, teman-teman kerja yang selalu memberikan doa dan semangat.
11. Seluruh teman-teman MD kelas. D angkatan 2019 semoga kita semua sukses di masa depan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis disebutkan satu persatu yang turut serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya atas jasa dan bantuan semua pihak, baik berupa moril maupun materil penulis panjatkan do'a semoga Allah SWT membalasnya dengan imbalan pahala yang berlipat ganda dan menjadikan sebagai amal jariyah yang tidak pernah surut mengalir pahalanya, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan berkah bagi penulis dan semua pihak.

Bandar Lampung, 15 November 2022
Penulis

Syofiatul Hasanah
NPM. 1941030232

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat penelitian	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
H. Metode Penelitian	10
I. Sistematika Pembahasan	14
BAB II MANAJEMEN STRTEGI DAN KINERJA	
PEGAWAI	17
A. Manajemen Strategi	17
1. Pengertian Manajemen Strategi	17
2. Model Manajemen Strategi	21
3. Proses Manajemen Strategi	24
4. Peran Manajemen Strategi	25
B. Kinerja Pegawai	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Kinerja dalam Perspektif Islam	29
3. Penilaian Kinerja Pegawai	30

4. Faktor-faktor Penilaian Kinerja.....	32
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	41
BAB III GAMBARAN UMUM DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN TANGGAMUS.....	43
A. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.....	43
B. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.....	45
C. Visi, Misi, dan Tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.....	46
D. Tata Kerja/Program Kerja	47
E. Struktur Organisasi	48
F. Manajemen Strategi kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.....	52
G. Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Tanggamus.....	57
BAB IV MANAJEMEN STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KENERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN TANGGAMUS	61
A. Implementasi manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.....	61
B. Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.....	67
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Rekomendasi.....	72
DAFTAR RUJUKAN	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penengasan Judul

Untuk meminimalisir kesalahan dalam memahami tujuan penelitian, maka judul merupakan komponen yang sangat penting. Agar penelitian ini lebih terfokus dan mampu menyajikan gambaran isi penelitian, maka penulis merumuskan beberapa komponen penting. Oleh karena itu, penting untuk megaskan judul skripsi ”**Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus**” adapun bagian-bagiannya adalah sebagai berikut.

Dalam buku manajemen Strategi teori dan implementasi Menurut Hoesada manajemen adalah istilah yang bermakna manusia atau kumpulan manusia yang melakukan kegiatan manajemen, yang terpisah dari pekerja (labor) sebagai SDM yang dikelola manajemen¹

Kata strategi berasal dari bahasa Latin *strategia*, yang diartikan sebagai seni penggunaan rencana untuk mencapai tujuan². Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, yang berarti ‘tentara’, sedang ‘ago’ berarti ‘memimpin’. Strategi mula-mula digunakan di kemiliteran untuk mendapat kemenangan dalam pertempuran melawan musuh. Istilah perencanaan strategi di bidang manajemen muncul tahun 1950-an dan populer tahun 1960-an sampai tahun 1970-an. Terdapat 66 definisi strategi yang diidentifikasi oleh Abraham yang menyimpulkan bahwa strategi adalah pendekatan umum yang bersifat jangka panjang.

¹ Opan Arifudin, Rahman Tanjung, and Yayan Sofyan, “*Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*,” 2020, 177.

² Sri Anitah, “Strategi Pembelajaran Ekonomi Dan Koperasi,” *Strategi Pembelajaran 2*, no. 2 (2013): 120.

Sebaliknya, taktik adalah pendekatan khusus yang bersifat jangka pendek³

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan⁴

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus merupakan lembaga yang didirikan untuk mencapai kehidupan masyarakat yang aman dan damai, instansi pemerintah yang mengatur urusan negara dan menyelenggarakan pengaturan kehidupan beragama dalam sistem kehidupan nasional mempunyai tanggung jawab untuk terus menerus melaksanakan tujuannya.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen strategi dalam skripsi ini untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengkaji lebih mendalam tentang manajemen strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.

B. Latarbelakang Masalah

Manusia sering dipandang sebagai aset perusahaan yang berharga oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu kunci sukses perjalanan suatu perusahaan adalah pengelolaan dan pemeliharaan (retention) personel. Sudah menjadi rahasia umum bahwa agar bisnis berhasil mencapai tujuannya, tata kelola sumber daya manusia diperlukan. Tata kelola ini mencakup manajemen sistem, manajemen kinerja, dan berbagai aktivitas implementasi

³ Ahmad Suriansyah and . Aslamiah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, Dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa,” *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 2, no. 2 (2015): 234–47, <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>.

⁴ Nasrullah Nursam, “Manajemen Kinerja,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–75, <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.

seperti pelatihan dan pengembangan, penelitian komparatif, pelatihan kerja, pengembangan motivasi, dan bidang lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan menjadi indikator kunci pencapaian tujuan organisasi⁵.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan⁶

Di Indonesia banyak sekali permasalahan penurunan kinerja karyawan, ada beberapa penyebab hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi dari pemimpin, kurang adanya dukungan dari lingkungan kerja sehingga membuat karyawan kurang nyaman, tidak adanya manajemen strategi di suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengalami penurunan drastis karena tidak adanya manajemen yang baik.

Maka dari itu suatu perusahaan memerlukan adanya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. dalam manajemen terdapat manajemen strategis dari hal tersebut kementerian agama dapat mengetahui dan merencanakan strategi agar kementerian agama dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut J. David Hunger & Thomas Weelen manajemen strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan jangka panjang. manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi/perencanaan jangka panjang), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian. Sedangkan menurut Nawawi manajemen strategi merupakan perencanaan berskala besar

⁵ Eko Setiobudi, "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (2017): 170, <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.

⁶ Indria Hangga Rani and Mega Mayasari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3, no. 2 (2015): 164–70.

(perencanaan strategi) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (visi), dan ditetapkan sebagai keputusan pemimpin tertinggi (keputusan mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (misi) , dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang dan atau jasa serta pelayanan) berkualitas, diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (strategi) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi.

Manajemen strategi adalah serangkaian tindakan untuk membuat keputusan mendasar dan menyeluruh, bersama dengan pilihan bagaimana menerapkannya. Diputuskan oleh pimpinan dan dilaksanakan oleh semua pihak yang bergerak dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan⁷Kepuasan karyawan tidak dapat dicapai secara instan atau oleh satu orang; tinjauan konstan diperlukan. Output karyawan didefinisikan sebagai output yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil atau kinerja karyawan yang positif akan memengaruhi tujuan organisasi⁸

Dalam jurnal yang telah saya baca dengan judul *“Manajemen Strategik Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMP di Kabupaten Karawang”* dimana setiap pemimpin sekolah harus mempunyai manajemen Strategik dalam meningkatkan kualitas guru didalam proses pengajaran dan pembelajarannya, *So this study aims to determine the extent to which strategic management has been done in*

⁷ Setiobudi, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana.”

⁸ Rani and Mayasari, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.”

improving the quality of junior high school teachers in Karawang (penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana manajemen strategis telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas sekolah menengah pertama guru di Karawang). Menurut hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Peran dan fungsi pemimpin sekolah di SMP dalam meningkatkan kualitas guru di Kabupaten Karawang dapat berperan dan berfungsi karena secara umum setiap pemimpin sekolah dapat mengetahui dan memahami peran kepala sekolah yang sesuai dengan kompetensi kepala sekolah yaitu a) kompetensi meneger, b) kompetensi Kewirausahaan (entrepreneur), c) Kompetensi supervisi, d) kopetensi kepribadian dan e) Kompetensi sosial⁹. Sedangkan dalam penelitian abdul aziz albakry yang berjudul “*Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang*” dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut: (1) strategi Kepemimpinan kepala Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, (2) Peran kepala Kementerian Agama dalam mengelola sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dan solusi atau keberhasilannya kepala Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang¹⁰

Dan menurut pra survey peneliti yang telah saya lakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen strategi kepemimpinan yang diterapkan pemimpin terhadap karyawan apakah organisasi dalam kepemimpinannya memerlukan pemimpin yang dapat memantau karyawannya setiap waktu, dan memberikan contoh perilaku yang bagus seperti selalu datang tepat pada waktunya dan dapat mempertanggungjawabkan

⁹ Abduloh and Bambang Ismaya, “*Manajemen Strategik Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMP Di Kabupaten Karawang*,” *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran* 4, no. 1 (2018): 41–48, <https://doi.org/10.30653/003.201841.41>.

¹⁰ Abdul Aziz Al - Barqy, “*Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang*,” *Tesis*, 2015, 1–230.

pekerjaan yang telah diamanahkan. kementerian agama merupakan kementerian dalam pemerintah yang membidangi urusan agama. Kemenag juga mempunyai beberapa pelayanan yaitu pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan diniyah, pendidikan al-Quran, dan pondok pesantren, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan agama dan keagamaan Islam. Kementerian agama kabupaten Tanggamus yang beralamat Kompleks pemda Tanggamus, kecamatan Kota Agung yang dipimpin oleh Dr. H. Mahmudin Aris Rayusman S. Ag, M.Pd.

Menurut salah satu pegawai disana para pegawai sudah melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Jadi peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena apabila dalam sebuah organisasi tidak memiliki pemimpin maka organisasi tersebut sulit dalam menentukan tujuan dan dalam mengambil keputusan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin dan bawahan harus memiliki komunikasi dan kerja sama yang kuat agar mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila tidak adanya komunikasi dan kerjasama antara pemimpin dan bawahan, sehingga pemimpin harus menentukan manajemen strategi supaya kinerja pegawai dapat meningkat agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari permasalahan diatas penulis ingin mengetahui manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus dengan menjadikan karya ilmiah yang berjudul **“Manajemen Startaegi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus”**.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus tentang manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus

Dari fokus ini dibagi menjadi beberapa subfokus yaitu :

1. Manajemen strategi yang diterapkan di kementerian agama Kabupaten Tanggamus
2. Kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah dan latarbelakang masalah yang telah dipaparkan oleh penulis diatas maka penulis merumuskan :

Bagaimana manajemen strategi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yang telah ditetapkan oleh penulis yaitu, untuk mengetahui manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.

F. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis manfaat penelitian ini untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti yang berhubungan dengan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

2. Bagi Pihak Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan dalam mengambil keputusan terutama dalam manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya untuk kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.

3. Bagi Pihak Akademik

Dapat dijadikan referensi selanjutnya dan dapat memberikan informasi serta pengetahuan kepada pihak akademisi dan peneliti mengenai manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten Tanggamus

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk penelitian tentang Manajemen Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat kita jumpai di berbagai situs web diantaranya :

Heri Priatna Sanusi dan Fina Rosdiana dengan judul *“Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut”* Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya Keberhasilan kepemimpinan Kepala kementerian Agama disandarkan kepada salah satu teori atau model Manajemen Strategik. Manajemen Startegi mencakup tahap pemindaian lingkungan, tahap perumusan strategi, tahap implementasi strategi dan tahap evaluasi strategi. Manajemen strategi untuk mengelola dan mengatur sumber daya yang ada di lingkungan Kantor dengan menggunakan strategi kepemimpinan yaitu merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil strategi. Pencapaian visi, misi dan tujuan menggunakan Strategi operasional dengan mengoprasikan semua sumber daya manusia dan memberdayakannya dengan segala kemampuan yang dimiliki disertai dengan adanya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dalam setiap pengambilan keputusan yang mengacu pada kebijakan yang ditetapkan. Terealisasinya prgram dan anggaran yang diselenggrakan mengacu kepada prosedur. Pengukuran kinerja yang dilakukan terlihat dari laporan hasil kerja karyawan setiap bulannya. Startegi yang diterapkan sangat mempengaruhi

proses kepemimpinan untuk mewujudkan visi misi dan tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut¹¹

Abduloh dan Bambang Ismaya dalam penelitiannya berjudul “*Manajemen Strategik Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMP di Kabupaten Karawang*”. Dalam penelitian menyimpulkan bahwasanya Education at the secondary level is a first step in a journey of a protege life where this is a serious thing in a management of an educational institution at the junior level (SMP). Therefore an education at junior level requires a competitive leadership quality in being able to build a new strategy in improving teacher quality. If observed the quality of junior high school teachers in Karawang regency in particular requires a freshness in an education management process, where every educational institution requires a leader figure who can improve the teachers quality (Pendidikan di tingkat menengah merupakan langkah awal dalam perjalanan kehidupan anak didik dimana hal ini merupakan serius dalam pengelolaan suatu lembaga pendidikan di tingkat SMP.oleh karena itu pendidikan di tingkat junior membutuhkan kualitas kepemimpinan yang kompetitif dalam mampu membangun strategi baru dalam meningkatkan kualitas guru. Jika diperhatikan kualitas junior Guru SMA di Kabupaten Karawang khususnya membutuhkan kesegaran dalam proses manajemen pendidikan, dimana setiap lembaga pendidikan membutuhkan seorang pemimpin sosok yang dapat meningkatkan kualitas guru)¹²

Dwi Oktavia Nur Cahyanti, Nurul Umi Ati, Taufiq Rahman Ilyas, dalam penelitiannya yang berjudul “*Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*”. Dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwasanya Tercapainya tujuan organisasi perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada

¹¹ Hary Priatna Sanusi and Fina Rosdiana, “*Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Garut*” 3, no. 2 (2018): 181–92.

¹² Abduloh and Ismaya, “*Manajemen Strategik Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMP Di Kabupaten Karawang.*”

organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi. Pemimpin disini yang dimaksud adalah Lurah Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Dimana dalam kepemimpinannya perlu menggunakan strategi¹³

Dalam penelitian yang telah penulis lakukan maka perbedaan antara dari setiap kajian penelitian terdahulu yang relevan adalah tempat atau lembaga yang telah diteliti oleh para peneliti yang terdahulu dan persamaan untuk penelitiannya adalah manajemen strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia¹⁴

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, sesuai dengan jenis penelitiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah “Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis situasi atau hubungan saat ini, sudut pandang yang berkembang, proses yang berkembang, konsekuensi yang berkembang, atau tren yang

¹³ Dwi Okatvia Nur Cahyanti, Nurul Umi Ati, and Taufiq Rahman Ilyas, “Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang,” *Jurnal Respon Publik* 15, no. 2 (2021): 57–66.

¹⁴ Rifa’I Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), 2.

muncul dikenal sebagai pendekatan kualitatif deskriptif¹⁵. Pendekatan deskriptif juga diartikan sebagai penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam, dimana penelitian ini mengangkat data yang ada di lapangan, data tersebut berupa kata-kata gambar, dan bukan angka-angka. penelitian ini dilakukan terhadap pimpinan lembaga dan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus. Informasi dikumpulkan dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, surat pribadi, memo dan catatan hukum lainnya.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Bungin mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber informasi pertama di tempat penelitian atau item penelitian. Amirin mengklaim bahwa sumber primer adalah sumber awal dari mana pengetahuan atau data penelitian diperoleh. Sumber pertama yang dikutip Bungin adalah sumber asli yang dirujuk Amirin di sini.

b. Data sekunder

Bungin mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder dari informasi yang diperlukan. Amirin mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang diperoleh dari sumber tanpa data faktual atau investigasi. Di sini, Amirin mengacu pada sumber tidak asli yang sebenarnya merupakan sumber kedua Bungin¹⁶

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data di lapangan dalam penelitiannya penulis akan menggunakan beberapa metode berikut ini :

¹⁵ Dewi Setyaningsih et al., "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran PKn Di Sekolah Dasar," *DIKDAS MATAPPA: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2020): 279, <https://doi.org/10.31100/dikdas.v3i2.693>.

¹⁶ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cet. I (Banjar MAsin, Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2021), 71.

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang memiliki tujuan tertentu. Dilakukan oleh dua orang, pewawancara (interviewer) dan orang yang diwawancarai (interviewee), yang saling bertukar pertanyaan dan tanggapan. Menurut definisi Esterberg yang dikutip oleh Sugiyono, wawancara adalah pertemuan dua orang yang terlibat dalam gaya tanya jawab untuk bertukar pengetahuan dan pandangan tentang suatu topik kajian tertentu.

Dengan melakukan wawancara tatap muka atau melakukan tanya jawab secara lisan antara pewawancara dan yang diwawancarai, wawancara merupakan metode pengumpulan data penelitian¹⁷.

Dalam penelitian ini yang akan diteliti oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara ini adalah tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen strategi dan kinerja pegawai itu sendiri, cara melakukannya dengan proses tanya jawab dengan pemimpin maupun pegawai. Metode penelitian wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan sumber data dan informasi terkait dengan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.

b. Metode Observasi

Pengumpulan data meliputi observasi. Pengumpulan data langsung dari lapangan inilah yang dimaksud dengan observasi. Dalam tradisi kualitatif, informasi harus dikumpulkan dari luar, dari tetangga, organisasi, dan komunitas daripada dikumpulkan dari belakang meja. Informasi yang dikumpulkan melalui observasi dapat mencakup gambaran tentang sikap, perilaku, aktivitas, dan interaksi manusia secara keseluruhan. Informasi pengamatan juga dapat berupa

¹⁷ Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

interaksi dalam organisasi atau pengalaman anggota¹⁸. Ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, tindakan, peristiwa atau kejadian, waktu, dan perasaan adalah beberapa data yang dikumpulkan dari pengamatan. Peneliti melakukan observasi untuk menjawab pertanyaan, lebih memahami perilaku manusia, memberikan gambaran realistis tentang perilaku atau kejadian, dan untuk evaluasi, khususnya untuk mengukur spesifikasi tertentu dan memberikan komentar tentang tindakan tersebut¹⁹. metode observasi yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mempermudah penulis mendapatkan data tentang proses manajemen strategi dan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.

c. Metode Dokumentasi

Semua materi tertulis atau film yang tidak disiapkan karena permintaan investigasi dianggap sebagai dokumen, bukan rekaman. Catatan, di sisi lain, adalah dokumen apa pun yang dibuat oleh individu atau organisasi untuk tujuan memverifikasi suatu tindakan atau presentasi akuntansi. Strategi dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data melalui membaca sumber tertulis yang mencakup fakta atau informasi yang peneliti butuhkan, seperti buku, makalah, risalah rapat, catatan harian, dan sebagainya²⁰. Metode ini sebagai metode bantu untuk menggali data sejarah berdirinya kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus, struktur kepengurusan dan lain-lain.

4. Teknik Analisis Data

Di sini, istilah "analisis data" mengacu pada pengorganisasian informasi yang sistematis dari wawancara dan observasi, penerjemahannya, dan penciptaan ide-ide

¹⁸ Jozef Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, 2018, <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.

¹⁹ Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif," *Journal Equilibrium*, 2009.

²⁰ Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

segar. Temuan atau temuan itulah yang disebut demikian. Temuan dalam analisis kualitatif mengacu pada pencarian dan identifikasi tema, pola, konsep, wawasan, dan pemahaman. Ungkapan "penegasan yang bermakna" mencakup semua ini (pernyataan makna). Menganalisis data memerlukan pengorganisasian, membaginya menjadi bagian-bagian yang lebih mudah dikelola, dan mencari tren dan tema berulang. Selalu gabungkan analisis dengan tindakan pencegahan keselamatan²¹. Analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis deskriptif kualitatif dengan menggambarkan dan menjabarkan secara jelas manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus.

Dalam teknik analisis data pada Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus setelah melakukan wawancara kemudian di telaah dengan hasil pengamatan (observasi) selama melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Kabupaten Tanggamus. Kemudian setelah semua data sudah terkumpul, data tersebut di analisis secara cermat lalu diberikan kesimpulan terkait analisis data dan dalam analisis data ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif.

I. Sistematika Pembahasan

Agar mempermudah dalam memahami penelitian ini maka dari itu peneliti akan membagi menjadi lima bab dengan masing-masing bab akan dipaparkan sesuai dengan isi bab tersebut dan akan berksitan dengan bab yang lainnya.

BAB I : pendahuluan. Terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus, rumusan masalah, tujuan

²¹ Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*.

penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II : Lndasan Teori yang terdiri dari : Manajemen Strategi , Kinerja Pegawai

BAB III : berisi tentang gambaran umum objek penelitian terdiri dari sejarah berdirinya, lokasi, visi misi, kondisi sarana dan prasarana, struktur organisasi dan program lembaga.

BAB IV : berisi tentang hasil; penelitian , dalam bab ini akan menjelaskan mengenai manajemen strategi kepemimpinan kepala kantor kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Tanggamus

BAB V Bab akhir penutup dan akhir dari penelitian yang berisikan tentang kesimpulan dan saran

Untuk lembar terakhir terdapat daftar pustaka yang menjadi referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian skripsi, dan juga terdapat beberapa dokumentasi yang berupa gambar yang peneliti dapatkan selama melakukan penelitian di lapangan

BAB II

MANAJEMEN STRTEGI DAN KINERJA PEGAWAI

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian Manajemen Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*strategos*” (stratos = militer dan ag = memimpin), yang berarti “generalship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Secara umum, strategi sebagai cara mencapai tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan.

Menurut Hoesada manajemen adalah istilah yang bermakna manusia atau kumpulan manusia yang melakukan kegiatan manajemen, yang terpisah dari pekerja (labor) sebagai SDM yang dikelola manajemen. Istilah manajemen berasal dari kata kerja to manage berarti kontrol. Dalam bahasa Indonesia dapat diartikan mengendalikan, menangani atau mengelola. Selanjutnya kata benda manajemen dapat mempunyai berbagai arti. Pertama ialah sebagai pengelolaan, pengendalian, atau penanganan (managing). Kedua ialah sebagai perlakuan secara terampil untuk menangani sesuatu berupa skillfull treatment. Ketiga, merupakan gabungan dari pengertian di atas adalah pengelolaan bentuk kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tiga pengertian tersebut mendukung kesepakatan anggapan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Adapun menurut Salusu manajemen strategik terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan strategi. Manajemen sepeti yang dibahas diatas berarti peraturan atau pengelolaan.

Manajemen strategi adalah suatu sistem secara keseluruhan, yang terdiri dari sejumlah komponen yang saling terkait, saling mempengaruhi, dan bergerak (bersama-sama) secara bersamaan. Chief Executive Officer (CEO) dan tim eksekutif perusahaan melakukan manajemen strategis, yang merupakan aktivitas manajemen tingkat tertinggi. Perilaku organisasi dan manajemen strategis adalah bidang yang terkait erat yang memberikan orientasi bisnis secara keseluruhan. Manajemen strategis berfokus pada gambaran luas. Intinya melibatkan penetapan tujuan perusahaan dan menentukan cara terbaik untuk menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut. Pengambilan keputusan di dalam perusahaan harus memiliki landasan dan pedoman yang diberikan oleh manajemen strategis saat ini. Prosedur ini sedang berlangsung dan berkelanjutan. Rencana strategis perusahaan adalah dokumen dinamis yang selalu dibutuhkan.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مُقَدَّرَةً ۖ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Jelas dari ayat di atas bahwa Allah SWT adalah otoritas tertinggi atas seluruh alam. Salah satu indikasi keagungan Allah SWT dalam mengatur alam adalah adanya lingkungan yang begitu teratur. Tapi Allah SWT membentuk Manusia agar menjadi khalifah atau pemimpin untuk mengatur dan mengendalikan bumi serta semua pemimpin dalam organisasi-organisasi besar dan kecil.

Banyak para ahli berpendapat tentang manajemen strategis adalah sama terlepas dari berapa banyak tetapi prinsipnya tetap sama yaitu dengan menggabungkan pemikiran strategis dengan tugas-tugas manajemen seperti

perencanaan, penerapan, dan pengaturan. Definisi para ahli tentang manajemen strategis antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut J. David Hunger & Thomas Weelen Manajemen Serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi/ perencanaan jangka panjang), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian.
- b. Menurut Pearch dan Robison Manajemen Strategi merupakan Kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi
- c. Menurut Nawawi manajemen strategi merupakan perencanaan berskala besar (perencanaan strategi) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (visi), dan ditetapkan sebagai keputusan pimpinan tertinggi (keputusan mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (misi), dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang dan atau jasa serta pelayanan) berkualitas, diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (strategi) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi
- d. Menurut David manajemen strategi merupakan Seni dan ilmu dalam memformulasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan dalam suatu organisasi yang bersifat lintas fungsi, seperti: pemasaran, keuangan/akuntansi, produk/riset operasi dan pengembangan, sistem informasi dan sebagainya untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.
- e. Menurut Simorangkir manajemen strategik adalah seni dan ilmu dari pembuatan (formulating), penerap (implementing) dan evaluasi (evaluating) keputusan strategis antara fungsi fungsi yo

memungkinkan sebuah Organisasi mencapai tuju tujuan masa datang.

- f. Menurut Mintzberg manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar - dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.
- g. Menurut Fred R. David yakni manajemen strategi adalah seni dan ilmu untuk memformulasi, mengimplementasi dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan.
- h. Menurut Hoskins dan Ireland yakni manajemen biasanya dihubungkan dengan pendekatan manajemen yang integratif dan mengedepankan secara bersama-sama seluruh elemen *planning*, *implementing*, dan *controlling* dari strategi bisnis. Dengan kata lain manajemen strategi meliputi formulasi strategik dan implementasi strategic.

Masih banyak lagi pengertian manajemen strategi menurut para ahli yang belum dipaparkan di atas. Namun, berdasarkan berbagai definisi manajemen strategis yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis mengacu pada keputusan dan tindakan manajerial yang berulang dan berkesinambungan yang meliputi perumusan, implementasi, dan evaluasi kegiatan strategis secara keseluruhan, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Dapat juga disimpulkan bahwa manajemen strategik adalah suatu ilmu dalam pembuatan keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal itu akan membentuk sebuah strategi menentukan arah dan

langkah-langkah selanjutnya yang akan dipakai untuk kemajuan perusahaan tersebut²²

2. Model Manajemen Strategi

a. Pemindaian Lingkungan (Environmental Scanning)

Pemindaian lingkungan adalah memonitor, mengevaluasi, dan mencari informasi dari lingkungan eksternal maupun internal bagi orang-orang penting dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategis elemen eksternal dan internal yang akan menentukan masa depan perusahaan. Penyusunan strategi, khususnya perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang biasanya berkaitan dengan visi, misi dan kebijaksanaan suatu instansi. Biasanya penyusunan strategi dimulai dengan melakukan analisa situasi untuk mendapatkan kesesuaian antara peluang eksternal dan kekuatan internal dengan ancaman eksternal dan kelemahan internal. Salah satu alat yang paling sering digunakan dalam analisa situasi adalah analisa SWOT. SWOT merupakan singkatan dari Strengths (kekuatan) dan Weaknesses (kelemahan) internal dari suatu instansi, serta Opportunities (peluang) dan Threats (ancaman) dalam lingkungan yang dihadapi suatu instansi.

Analisa SWOT bukan hanya mengidentifikasi kompetensi (kemampuan dan sumber daya) yang dimiliki perusahaan, tetapi juga mengidentifikasi peluang yang belum dilakukan oleh perusahaan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki dampak yang sangat besar atas rancangan suatu strategi yang handal.

Adapun penjelasan yang lebih rinci dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut :

²² Arifudin, Tanjung, and Sofyan, "Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi."

- 1) Kekuatan (Strengths): Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan atau keunggulan-keunggulan lain, relatif terhadap pesaing dan kebutuhan dasar yang dilayani atau ingin dilayani oleh perusahaan. Kekuatan adalah komparatif bagi perusahaan di pasar.
- 2) Kelemahan (Weaknesses): Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan dan kapabilitas yang secara serius menghambat kinerja efektif perusahaan.
- 3) Peluang (Opportunities): Peluang adalah suatu situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang.
- 4) Ancaman (Threats): Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang maupun yang diinginkan perusahaan.

b. Pemindaian Lingkungan (Environmental Scanning)

Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Setelah mengetahui yang menjadi ancaman yang dihadapi perusahaan, peluang atau kesempatan yang dimiliki, serta kekuatan dan kelemahan yang ada pada perusahaan, maka selanjutnya kita dapat menentukan atau merumuskan strategi perusahaan. Perumusan strategi meliputi menentukan misi perusahaan, menentukan tujuan-tujuan yang dapat dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan.

1) Misi

Misi organisasi adalah tujuan atau alasan mengapa organisasi tersebut berdiri atau ada. Pernyataan misi organisasi yang disusun dengan

baik, mengidentifikasi tujuan mendasar dan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lain, dan mengidentifikasi jangkauan operasi perusahaan dalam produk yang ditawarkan dan pasar yang dilayani. Misi mengembangkan harapan pada karyawan dan mengkomunikasikan pandangan umum untuk kelompok pemegang saham utama dalam lingkungan kerja perusahaan. Misi dapat ditetapkan secara sempit ataupun secara luas. Tipe pernyataan misi sempit menegaskan secara jelas bisnis utama organisasi, misi ini juga secara jelas membatasi jangkauan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan produk atau jasa yang ditawarkan.

2) Tujuan

Tujuan merupakan hasil akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan apa yang akan diselesaikan dan kapan akan diselesaikan, dan sebaiknya diukur jika memungkinkan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan hasil dari penyelesaian misi.

c. Strategi

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan kemampuan bersaing. Strategi ada yang dinamakan dengan strategi eksplisit atau strategi yang dinyatakan, yaitu strategi yang dengannya beberapa hal dapat diperdebatkan, seperti pengembangan akuisisi lini produk baru. Akan tetapi, investigasi lebih lanjut barangkali menyatakan adanya strategi implisit yang sangat berbeda. Manajer di semua level mungkin mengakui bahwa perusahaan digambarkan dalam rencana strategi yang mereka lakukan berbeda, tetapi beberapa akan berani mengakuinya. Seringkali satu-satunya cara untuk melihat strategi implisit

perusahaan adalah dengan tidak memperhatikan apa yang dikatakan oleh para manajer, melainkan memperhatikan apa yang mereka lakukan. Strategi implisit dapat berasal dari kebijakan perusahaan, program-program yang disetujui (dan tidak disetujui) dan anggaran yang telah disahkan. Program divisi-divisi yang didukung dengan anggaran yang besar dan ditangani oleh para manajer yang dipertimbangkan untuk mendapatkan jalur promosi cepat, menunjukkan di mana perusahaan menempatkan energi dan biayanya.

d. Kebijakan

Kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan juga merupakan pedoman luas yang menghubungkan 15 perumusan strategi dan implementasi. Kebijakan-kebijakan tersebut diinterpretasi dan diimplementasi melalui strategi dan tujuan divisi masing-masing. Divisi-divisi kemudian akan mengembangkan kebijakannya sendiri, yang akan menjadi pedoman bagi wilayah fungsionalnya untuk diikuti²³

3. Proses Manajemen Strategi

Proses manajemen strategi terdiri dari 3 tahapan, yaitu:

a. Perumusan Strategi

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

²³ Lantip Diat Prasajo, *Manajemen Strategi*, UNY Press, 1st ed. (Yogyakarta: UNY Press, 2018), 9–15.

b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah tahap selanjutnya sesudah perumusan strategi yang ditetapkan. Penerapan strategi ini memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan budget, mengembangkan dan utilisasi sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah tahap akhir dalam manajemen strategi. Manajer sangat membutuhkan untuk tahu strategi tertentu tidak bekerja dengan baik. Evaluasi strategi merupakan alat utama untuk memperoleh informasi ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penilaian atau melakukan proses evaluasi strategi. Dalam penilaian strategi terdapat tiga aktifitas penilaian yang mendasar, yaitu: peninjauan ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja, dan pengambilan langkah korektif. Penilaian strategi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena strategi yang berhasil untuk saat ini tidak selalu berhasil di masa yang akan datang²⁴

4. Peran Manajemen Strategi

Untuk meraih segala cita-cita atau tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan maka

²⁴ Anam Miftakhul Huda, Diana Elvianita Martanti, and Dkk, *Pengantar Manajemen Strategik* (Jayapangus Press, 2018).

penerapan manajemen strategik justru sangat dibutuhkan guna apa yang diinginkan bersama dapat dicapai dengan sebaik mungkin. Peran manajemen strategik ketika diimplementasikan dalam suatu organisasi maka setiap unit atau bagian yang ada dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin. Apalagi melihat perkembangan zaman sekarang ini, di mana setiap organisasi perusahaan telah melakukan ekspansi pasar guna mendapatkan keuntungan yang banyak. Semuanya itu perlu langkah strategis dan taktik yang tepat sehingga proses atau langkah yang diambil oleh pimpinan dapat dijalankan seefektif dan seefisien mungkin. Daya saing erat kaitannya dengan pemahaman mekanisme pasar (standar dan benchmarking), kecepatan dan ketepatan penyampaian produk (barang dan jasa) yang mampu menciptakan nilai tambah. Oleh karena itu, peningkatan daya saing organisasi bersifat unik, tetapi pada intinya dipengaruhi oleh aspek kreativitas, kapasitas, teknologi yang digunakan dan jangkauan pemasaran yang dicapai. Hal tersebut diwujudkan dari tampilan produk, produktivitas yang tinggi dan pelayanan yang baik²⁵

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah, kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau

²⁵ Taufiqurokman, *Manajemen Strategik, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*, 2016.

penampilan kerja”. Samsudin dalam buku Dedi Rianto Rahadi, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.

Suatu organisasi pemerintah atau swasta dalam mencapai suatu tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang ada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Menurut Mahsun mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakandalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi”. Sedangkan menurut Suradji menyatakan bahwa “Kinerja (performance) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika²⁶

Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Menurut Seymour dalam Swasto, kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner, mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Stephen Robbins dalam Sinambela mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.

Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono yang mengartikan kinerja sebagai: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Rivai mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

²⁶ Sulaiman and Asanudin, "Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja pegawai," *Jurnal Akuntanika* 6, no. 1 (2020): 38–45.

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar²⁷

2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan²⁸

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.¹² Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta

²⁷ Imam Mahfud, "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam" 2 (2019): 45–64.

²⁸ Asrin Saleh and Andi Mardiana, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14, <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>.

bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat²⁹.

Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At-Taubah/09:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-taubah [9] : 105)

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Penilaian kinerja dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai yang telah ditetapkan perusahaannya. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggotaanggota organisasi. Informasi penilaian kinerja memberikan juga dasar bagi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam penilaian kinerja (performance appraisal) adalah “proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan

²⁹ Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum),” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2019): 277, <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>.

pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”. Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Ruky dalam Zainal “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”.

Menurut Zainal tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - 2) Promosi, kenaikan jabatan.
 - 3) Training atau latihan.
 - 4) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
 - 5) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
 - 6) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Menurut Sutrisno ada beberapa proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

- a. Menyusun rencana kerja Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam satu periode penilaian ke depan.

- b. Pelaksanaan Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaikbaiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
- c. Pembinaan Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.
- d. Pengawasan atau peninjauan Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.
- e. Mengendalikan Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan³⁰

4. Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu :

³⁰ Chusminah Sm and R Ati Haryati, “Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan” 3, no. 1 (2019).

- a. Kualitas kerja Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko yaitu :

a. Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi,

maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli yaitu sebagai berikut:

Bungin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Sedangkan Manullang (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno menyatakan bahwa 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.

Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. 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.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya

hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut: Wibowo Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kemudian Usman menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor finansial. Sedangkan Mangkunegara menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan pegawai dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja pegawai tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Zainal dkk indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan
- 2) Supervise
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan.

Sedangkan Luthans mengungkapkan 6 karakteristik kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Penggajian
- 3) Mendapat kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Kelompok kerja
- 6) Kondisi kerja.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu

terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya³¹

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Coulter Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, menurut Handoko stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Fincham & Rhodes dalam Munanda Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya

³¹ Dewi Suryani Harahap and Hazamanan Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja" vol 2. no. (2019): 69–88, <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.

untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Menurut waluyo Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja.

Menurut King, Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara, Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman dalam Luthans, yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu³²

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jaa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

Menurut Marwansyah kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para

³² Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi, *Stress Kerja*, 1st ed. (Semarang: Semarang University press, 2019), 2.

karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Menurut Hasibuan kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting. Menurut Suparyadi kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Jenis-jenis dari kompensasi menurut Sedarmayanti :

- 1) Kompensasi Tidak Langsung Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja
 - a) Jaminan asuransi
 - b) Jaminan keamanan pegawai
 - c) Jaminan cuti
 - d) Jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai
- 2) Kompensasi Pelengkap Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah

Sedangkan menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah, kompensasi terdiri dari:

- 1) Kompensasi Finansial
 - a) Kompensasi Langsung
 - (1) Gaji pokok dan upah
 - (2) Bayaran atas Prestas
 - (3) Bayaran Insentif, seperti bonus
 - b) Kompensasi Tidak Langsung
 - (1) Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan
 - (2) Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
 - (3) Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)
 - 2) Kompensasi Non-finansial
 - a) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja
 - b) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman
- f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja³³

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

- a. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi dan pemberhentian.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan juga untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- c. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Karyawan yang dinilai bisa meminta penjelasan dasar mereka mendapatkan nilai dan memberikan alasan atau keterangan terkait hasil yang mereka capai. Hal ini terjadi terutama untuk karyawan yang bekerja secara berkelompok. Hasil kinerja diukur dari produktivitas kelompok. Dalam tiap kelompok kemampuan anggotanya tidak merata, sehingga forum diskusi antara karyawan yang dinilai dengan atasan langsung sebagai sangat diperlukan.
- d. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan, dalam hal ini nilai kinerja akan mempengaruhi insentif tahunan yang akan diterima oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Fahmi, tentang manfaat penilaian kinerja untuk manajemen. Penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk :
 1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum;
 2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian;

³³ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja" 3, no. 2 (2018): 1-17.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka;
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan³⁴



³⁴ Wida Nurhayati, “Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma,” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 1 (2018): 80–86, <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.178>.

DAFTAR RUJUKAN

- Abduloh, and Bambang Ismaya. “Manajemen Strategik Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMP Di Kabupaten Karawang.” *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran* 4, no. 1 (2018): 41–48. <https://doi.org/10.30653/003.201841.41>.
- Abubakar, Rifa’I. *Pengantar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Akbar, Surya. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja” 3, no. 2 (2018): 1–17.
- Anitah, Sri. “Strategi Pembelajaran Ekonomi Dan Koperasi.” *Strategi Pembelajaran* 2, no. 2 (2013): 120.
- Arifudin, Opan, Rahman Tanjung, and Yayan Sofyan. “Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi.” *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*, 2020, 177.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi. *Stress Kerja*. 1st ed. Semarang: Semarang University press, 2019.
- Barqy, Abdul Aziz Al -. “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang.” *Tesis*, 2015, 1–230.
- Cahyanti, Dwi Okatvia Nur, Nurul Umi Ati, and Taufiq Rahman Ilyas. “STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MERJOSARI KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG.” *Jurnal Respon Publik* 15, no. 2 (2021): 57–66.
- iana, Staf Bagian PTSP, Wawancara, 28 Februari 2023
- Dr. H. Mahmuddin Aris Rayusman, S. Ag., M.Pd.I. kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus, Wawancara, 28 Februari 2023
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazamanan Khair. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” vol 2. no. (2019): 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.

- Hidayatullah, Seksi Kepegawaian, Wawancara, 28 Februari 2023
- Huda, Anam Miftakhul, Diana Elvianita Martanti, and Dkk. *Pengantar Manajemen Strategik*. Jayapangus Press, 2018.
- Mahfud, Imam. “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam” 2 (2019): 45–64.
- Nurhayati, Wida. “Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 1 (2018): 80–86. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.178>.
- Nursam, Nasrullah. “Manajemen Kinerja.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–75. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.
- Prasojo, Lantip Diat. *Manajemen Strategi*. UNY Press. 1st ed. Yogyakarta: UNY Press, 2018.
- Prifil Kantor Kemenag Kabupaten Tanggamus, Dokumentasi, 28 februari 2023
- Raco, Jozef. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, 2018. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.
- Rahmadi. *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. Cet. I. Banjar MASin, Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2021.
- Rahmat, Pupu Saeful. “Penelitian Kualitatif.” *Journal Equilibrium*, 2009.
- Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3, no. 2 (2015): 164–70.
- Saleh, Asrin, and Andi Mardiana. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>.
- Sanusi, Hary Priatna, and Fina Rosdiana. “Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut” 3, no. 2 (2018): 181–92.
- Setiobudi, Eko. “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana.” *JABE (Journal of Applied*

- Business and Economic*) 3, no. 3 (2017): 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.
- Setiyaningsih, Dewi, Fitria Rosmi, Gunawan Santoso, and Annisa Virginia. "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran PKn Di Sekolah Dasar." *DIKDAS MATAPPA: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2020): 279. <https://doi.org/10.31100/dikdas.v3i2.693>.
- Sm, Chusminah, and R Ati Haryati. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan" 3, no. 1 (2019).
- Sulaiman, and Asanudin. "Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja pegawai." *Jurnal Akuntanika* 6, no. 1 (2020): 38–45.
- Suriansyah, Ahmad, and . Aslamiah. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, Dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 2, no. 2 (2015): 234–47. <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>.
- Syafrizal, Rodi. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2019): 277. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>.
- Taufiqurokman. *Manajemen Strategik. Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*, 2016.